

**Nazira Álvarez Espinoza, Annia Espeleta Sibaja,
Jacqueline García Fallas y Maritza Toruño Sequeira**

Una aproximación al sexismo y a las brechas de género en la cultura académica de las mujeres universitarias de la sede Rodrigo Facio

Resumen: *Compartimos experiencias, reflexiones y lecciones aprendidas sobre la vivencia del sexismo y de brechas de género que preexisten en la cultura académica de la sede Rodrigo Facio. Lo anterior es producto de dos investigaciones desarrolladas por las autoras y con insumos de las Jornadas Brechas de Género y Sexismo en la Vida Universitaria de junio del 2022. A pesar de las brechas generacionales las mujeres en la vida académica seguimos vivenciando comportamientos sexistas implícitos o explícitos, valores y estructuras que lo fomentan, por lo que es necesario transformar las condiciones de vida académica de la población femenina en la universidad.*

Palabras Claves: *mujeres, maternidad, universidad, violencia, género.*

Abstract: *We share experiences, reflections and lessons learned about the experience of sexism and gender gaps that pre-exist in the academic culture of the Rodrigo Facio campus. The foregoing is product of two research projects developed by the authors and with inputs from the Gender Gaps and Sexism in University Life Conference held in June 2022. Despite the generational gaps, women in academic life continue to experience implicit or explicit sexist behaviors, values and structures that encourage it, so it is necessary to transform the academic*

life conditions of the female population in the university.

Keywords: *women, maternity, university, violence, gender.*

1. Antecedentes

La línea de investigación en educación y género ha estado presente en el quehacer investigativo del Instituto de Investigación en Educación (INIE) desde 1999. La historia de las mujeres se ha caracterizado por la lucha, la resistencia y el compromiso político para transformar las condiciones de inequidad social que nos han acompañado por la desigualdad, la vulnerabilidad y la discriminación, propias del Patriarcado. Un aspecto trascendental de la incorporación de esta línea fue la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada del 4 al 15 de setiembre de 1995 en Beijing, China. Fruto del Informe (Naciones Unidas 1996) y de las acciones que emergieron de esta conferencia se destaca la definición de aspectos claves que permiten visibilizar los espacios en donde las mujeres requerimos defender nuestra dignidad humana, a saber:

- La mujer y la pobreza.
- Educación y capacitación de la mujer.
- La mujer y la salud.
- La violencia contra la mujer.



- La mujer y los conflictos armados.
- La mujer y la economía.
- La mujer en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones.
- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.
- Los derechos humanos de la mujer.
- La mujer y los medios de difusión.
- La mujer y el medio ambiente.
- La niña.

Resulta importante señalar que desde el año 1997 la Universidad de Costa Rica cuenta con un Reglamento específico contra el hostigamiento sexual en acatamiento a la Ley No. 7476 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, al cual se le han realizado reformas, la última en agosto del 2020, con lo cual se logra mayor claridad en los procedimientos por utilizar para el tratamiento de los casos denunciados y el fortalecimiento de una cultura que no sea cómplice del silencio.

Asimismo, en el escenario de la discriminación y la violencia, que apenas se visibilizaba en esa época, las mujeres producíamos conocimientos, alzábamos la voz, compartíamos historias y resistencias. El reconocimiento de esta lucha significó mirar el proceso educativo como un espacio en el que se juegan, aún hoy día, las oportunidades de transformar las condiciones de vida de las mujeres, lo cual apunta hacia el cambio cultural como condición fundamental para crear sociedades más justas, equitativas y libres de discriminación. De lo contrario se continuarán reproduciendo las condiciones de vulnerabilidad social, bajo las cuales hemos vivido sujetas las mujeres por el patriarcado. Lamentablemente, la experiencia individual y colectiva, nos indica que la historia de las mujeres sigue siendo un espacio de lucha y tenacidad. Existe, por lo tanto, un compromiso constante para transformar las condiciones de vida en los diferentes ámbitos en los que interactuamos y laboramos.

Al debate mencionado, se unieron estudios específicos realizados por el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PRIEG) y el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM). Así surge la iniciativa de la Rectoría de elaborar una mirada general sistematizada sobre la situación de equidad de género en la UCR.

Se elaboró el primer *Balance sobre el estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica en el año 2001. Este estudio fue realizado nuevamente en el año 2007 y en el 2013. Los balances evidenciaron la falta de equidad que experimentaban las mujeres en la vida universitaria, en particular el acceso al régimen académico y la conformación de las asambleas de escuela.

Por otra parte, en el INIE a partir del desarrollo de la línea de investigación acerca del género en la educación superior, diversas investigadoras del instituto han realizado trabajos que incluyen la perspectiva histórica y los diferentes enfoques de las teorías de género, para valorar los desafíos y logros de las académicas universitarias. A continuación, se hace mención de las investigaciones realizadas en el instituto:

- Aguilar, Vera y Alicia Guardián. 2001. La violencia simbólica entretejida en la enseñanza del derecho penal en la Universidad de Costa Rica. Instituto de Investigación para el Mejoramiento de la Educación Costarricense, Universidad de Costa Rica.
- Cordero, Teresita. 2011. El impacto de la formación universitaria en la vida de mujeres que estuvieron vinculadas a la UCR en las décadas de los años 1940 y 1950. Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica.
- Cordero, Teresita. 2014. Mujeres transformando mandatos sociales. Universidad de Costa Rica. 1940-1959. Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica.
- Álvarez, Nazira, Annia Espeleta, y Jacqueline García. 2020. Cultura académica desde la experiencia de mujeres docentes e investigadoras de la Universidad de Costa Rica. Un estudio de casos. Este estudio profundizó en la situación que viven las mujeres en áreas específicas del saber universitario, lo que permitió identificar las experiencias en relación con la docencia, la acción social, la investigación y la gestión en su campo de formación, así como identificar los roles,

ritos, oportunidades y desventajas compartidas en el ejercicio académico.

En el INIE desde el 2021 y hasta el 2023, se encuentra en ejecución el proyecto “Cultura académica y expresión creativa, desde la perspectiva de género, de las experiencias de un grupo de mujeres estudiantes de la Sede Rodrigo Facio de la Universidad de Costa Rica”. Además del aporte de estas investigaciones, el INIE fue organizador y promotor de las siguientes actividades académicas:

- *IX Congreso Iberoamericano Ciencia, Tecnología y Género* en el 2016. Esta actividad tuvo un carácter internacional y contó con la participación de más de 300 personas expertas en el tema, que contribuyeron al debate sobre la situación de las mujeres en diferentes ámbitos del quehacer académico, científico y tecnológico.

- *I Jornadas sobre brechas de equidad de género y sexismo en la vida universitaria* (JBEGSVU), celebradas los días 14, 15 y 16 de junio de 2022, y coorganizadas con el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM). Las participantes en las jornadas abordaron los siguientes bajo la modalidad de conversatorios:

1. La docencia, la maternidad y la familia en la academia
2. La labor docente de las mujeres y el recargo laboral en la academia
3. Las mujeres académicas y la investigación
4. La brecha en la equidad salarial y el Régimen Académico
5. Las mujeres universitarias y la salud mental.
6. El silencio como forma de violencia hacia las mujeres en la academia

Aunado a lo anterior en los últimos años las políticas universitarias hacen énfasis en posicionar la equidad de género como un elemento importante de las políticas universitarias. De esta forma, las políticas de la Universidad de Costa

Rica en el quinquenio 2016- 2020 reafirman el interés por mejorar la equidad y la no discriminación en la comunidad universitaria. Por ejemplo, estas políticas indican las medidas que se pondrán en marcha para atender esta situación:

- 6.7 Incrementará cada año en al menos un 20% el número de nuevas becas para cursar estudios de posgrado en el exterior, especialmente de estudios doctorales, en universidades de reconocido prestigio para las respectivas áreas académicas, otorgando prioridad a las unidades que presenten menor cantidad de docentes en Régimen Académico, menor cantidad de graduados y graduadas en el exterior, mayor disparidad de género en cuanto al número de mujeres formadas en el exterior, así como mayor cantidad de docentes que en el corto y mediano plazo se jubilarían. (Consejo Universitario 2015, 6)

- 7.3.2. Reforzaré estrategias y acciones institucionales que permitan mejorar sostenidamente los resultados de los indicadores institucionales de igualdad de género, y continuará promoviendo la utilización de un lenguaje inclusivo de género en todo el quehacer institucional. (Consejo Universitario 2015, 7)

En relación con las políticas 2021-2025 se manifiestan los siguientes aspectos con carácter de acciones afirmativas y prácticas para disminuir las brechas de género:

- 6.3.1 Otorgar becas al personal docente para cursar estudios de posgrado en el exterior y en el ámbito nacional, especialmente de estudios doctorales, en universidades de reconocido prestigio, de acuerdo con las necesidades debidamente justificadas y la disponibilidad de plazas de las unidades académicas, con miras a reducir las brechas de género institucionales. (Consejo Universitario 2020, 11)

- 8.1.3 Implementar la mejora continua en los indicadores institucionales, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en la Universidad. (Consejo Universitario 2020, 14)

- 8.2.3 Continuar promoviendo la utilización de un lenguaje inclusivo de género en todo el quehacer institucional. (Consejo Universitario 2020, 15)

En el caso de las experiencias que se recogen en este ensayo es importante indicar que, en relación con la producción del conocimiento académico, se optó por incluir enfoques narrativos, expresivos y vivenciales que pudieran dar voz a las mujeres tanto académicas como a las estudiantes, lo cual se garantizó por medio de la reconstrucción de las experiencias tanto profesionales como formativas en el ámbito académico, con técnicas cualitativas. Lo anterior se hizo desde una perspectiva de género, según la cual es necesario conocer, comprender e interpretar las vivencias que han sido construidas desde la familia, la vida cotidiana del hogar, los diversos intercambios y relaciones de género, así como en el espacio académico tanto en lo laboral como en lo formativo. Se tomaron en cuenta los relatos escritos, las entrevistas realizadas, el trabajo con los grupos focales y la participación en los talleres para comprender las dinámicas de género en la comunidad universitaria. Experiencias que se representan en la cultura académica, en la que se desenvuelve el personal docente femenino y también las mujeres estudiantes. Con el propósito de ser consistentes teórica, metodológica y éticamente se optó por la metodología de los conversatorios en las I Jornadas Brechas de equidad de género y sexismo en la vida universitaria, para fortalecer la visibilidad de la inequidad, la discriminación y la desigualdad en el patriarcado presente en la cultura universitaria. En estas jornadas participaron mujeres académicas, estudiantes y administrativas. [NA1]

2. La maternidad y la mujer en la academia

La maternidad posee una doble faceta que en lo externo representa un ideal social y cultural, mientras que a lo interno se experimenta de forma individual y personal. La sublimación de lo materno se vive en la academia como un doble discurso, las mujeres que son madres y

académicas experimentan la falta equidad en el ejercicio de su trabajo.

En este apartado integramos la voz de mujeres madres en la academia, sus experiencias en relación con la maternidad y la familia. Estas voces llevan creencias, valores, luchas y cansancio que denotan todavía batallas por enfrentar. Ellas son las mujeres que logran y deciden trabajar en la universidad, ser madres y hacerse responsables de la familia, enfrentan situaciones desiguales y luchan contra estereotipos que en la sociedad parecen ser normales.

Algunas de estas voces corresponden a las experiencias de talleres realizados con las docentes durante la investigación en el 2018-2020, otras participantes en los conversatorios de las JBEGSVU, con un perfil de mujeres asociadas y catedráticas con más de quince años de ejercer la docencia y/o la investigación en la Universidad. Las otras voces son extractos de los comentarios de las participantes en las JBEGSV durante el I semestre del 2022.

Los relatos de las experiencias de las mujeres enfatizan la percepción en relación con la participación de un número mayor de hombres en la vida académica de la universidad. Esto incluiría tanto a los docentes como a los estudiantes varones. Las mujeres luchan por desenvolverse en la academia en condiciones de igualdad, pero aún hoy encuentran con frecuencia una resistencia abierta en ciertas áreas y en otras se ejerce la oposición de forma velada. Este es un fenómeno también citado por Díaz, Godoy y Stecher (2005, 56):

La entrada más masiva y más estable de mujeres ha puesto en tensión un orden de género a partir del cual se han organizado tradicionalmente las esferas principales de integración social de hombres y mujeres, trabajo productivo y reproductivo, respectivamente, y modelado las identidades de hombres y mujeres.

Así es posible visualizar que las direcciones académicas, los puestos administrativos y de gestión o el ascenso en Régimen Académico, en teoría no privilegia las diferencias de género. No obstante, en la práctica el ascenso de las mujeres académicas, en algunas Escuelas y Facultades

evidencia la baja participación de las mujeres en las jefaturas. La afirmación anterior se desprende de las experiencias compartidas por mujeres académicas en la Universidad de Costa Rica (Taller 2018). Esta circunstancia determina no solo una exclusión velada de las mujeres en los puestos de decisión y el ascenso en Régimen sino también una forma silenciosa de discriminación e inequidad en la institución. La maternidad se convierte en un obstáculo y en una excusa para excluir a las mujeres. Lo anterior ya que las múltiples responsabilidades que conlleva la maternidad combinada con la academia aumentan la sobrecarga de trabajo de muchas académicas. Lo anterior, aunado a los prejuicios que se asocian a la mujer-madre-académica perpetúan estas situaciones.

Las mujeres madres evidencian luchas por la equidad, que, si bien la universidad cuenta con normativa que las favorecen, en la práctica hay experiencias de la cultura institucional donde no se apoya con acciones concretas que las mujeres logren el desarrollo académico igual que los hombres. En principio, no hay diferencia con respecto a la normativa, pero estos relatos confirman que en la práctica se privilegia a los hombres en lugar de dar oportunidad o apoyar a los mejores. A continuación, se incluyen unos extractos de las experiencias de algunas mujeres-madres en la Universidad:

En ingeniería me pasó, se levantó requisitos para hombres mientras que mujeres sí los tenían (Taller 2018).

Situaciones "machistas" que viven mujeres y que por parte de colegas mujeres no apoyan por ejemplo "en mi caso la escogencia de una universidad para una beca, se dijo que no y cuando tuve el respaldo del director, se cambió la respuesta. Tengo que llevarme a mi jefe para que el resto de la universidad me haga caso" (Conversatorio 1).

De esta forma ejemplos como los anteriores muestran que aún hay mucho camino por recorrer para alcanzar condiciones de mayor igualdad. Así, se debe continuar en la lucha por la equidad para alejarnos de los estereotipos que se reproducen culturalmente, y que muchas mujeres

han internalizado como parte de la educación recibida.

En lo referente a la discriminación y al trato desigual manifestado por las experiencias de las mujeres madres compartidas en la investigación del 2018, en general se percibe la necesidad de contar con espacios de ayuda institucional, que les permitan desarrollarse plenamente en su labor profesional. Ellas manifiestan que persiste un sentimiento de lucha permanente y de poco reconocimiento de sus labores en la institución. En este sentido incluso en experiencias narradas en el 2018, expresan la lucha por espacios para la lactancia, como se expone a continuación:

porque en ingeniería no es como que se le apoye a las muchachas cuando están embarazadas. Es más, yo tuve que hacer una lucha en la facultad, mi bebé tiene dos años, tuve que hacer una lucha grandísima para que se nos habilitara una zona para lactancia y habíamos (sic) cinco docentes embarazadas y hasta ahora que nos pasaron al edificio nuevo se habilitó y ya cuando no podía dar lactancia. (Taller 1)

En cuanto a iniciativas que apoyan a las madres estudiantes con el cuidado de sus hijos, la Universidad de Costa Rica pone a disposición el servicio de la Casa Infantil. Resulta importante destacar que esta Casa se encuentra accesible para estudiantes, no así para el personal femenino que labora en la UCR.

Por otra parte, algunas de las mujeres expresan que no es fácil desarrollarse en la academia y ser madres a la vez. La maternidad es una decisión que puede presentar conflictos emocionales porque se debe conciliar el trabajo en la universidad con las tareas de ser madre. Además del tiempo y dedicación que demanda el desempeño en la academia y el rol de madre, se debe también cumplir con la imagen social que se ha construido alrededor de lo materno y que se ha internalizado como inherente para preservar la aceptación social. Al respecto algunas de estas voces afirman:

Otro aspecto que he visto muy marcado en mis compañeras que investigan aquí es esa culpa por querer ser mamá en contraposición

con el tiempo que deben invertir en su carrera profesional. Normalmente los hombres son los que más las critican por ser “malas mamás” y ellas cargan esa culpa (Conversatorio 1)

En cuanto a las estudiantes universitarias revelan que la maternidad deben posponerla si quieren desarrollarse profesionalmente. Respuestas inquietantes porque se percibe como un obstáculo en su profesión y luego podría ser motivo de frustración (Historias de vida 2020)

Pienso que debo dejar la maternidad para futuro, primero debo establecerme como profesional. (Entrevista a estudiante 2022).

Si deseo ser académica prefiero no tener hijos ya que no se puede avanzar profesionalmente si se tienen responsabilidades como la de ser madre (Entrevista a estudiante 2022)

Los relatos expresan preocupaciones en la realización personal y profesional si se es mujer y se cuestiona la opción de la maternidad. Postergar la maternidad para realizarse profesionalmente y cumplir sueños académicos, podría afectar proyectos de vida y aumentar las frustraciones.

En las narraciones de las participantes encontramos tratos diferenciados en donde la división de tareas domésticas, la maternidad y el cuidado de la familia provocan un aumento desigual del trabajo, ya que estos se espera que sean asumidos por las mujeres. Además, surgen cuestionamientos del rol familiar que deben desempeñar las mujeres en la sociedad. En este sentido González (2002) afirma:

la discriminación se reproduce al avalar como naturales los estereotipos que no permiten a mujeres y hombres desarrollarse según sus intereses y potencialidades. La discriminación se perpetra tanto por lo que se hace como por lo que no se hace: falta de pensamiento crítico, cerrar opciones sin explorar posibilidades, no tomar en cuenta otras perspectivas, etc. (171)

Desde la perspectiva de género es importante resaltar las interpretaciones de las experiencias

vividas por las mujeres, esa mirada, interpretación y reflexión de su quehacer universitario. De igual manera la perspectiva de género se interesa por el cuestionamiento de los estereotipos para identificarlos y buscar un cambio que incida en una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. Así, con frecuencia en los primeros acercamientos a las participantes de la investigación sobre Cultura Académica realizada en el 2018, ellas expresaron inicialmente que en sus Unidades Académicas “no había discriminación”. No obstante, estas afirmaciones se contradicen cuando afloran ejemplos de sus vivencias en el trato que reciben y las situaciones donde se privilegia a los hombres, e incluso cuando otras mujeres colegas fomentan la reproducción de conductas que favorecen el machismo, y las cuales incluso en ocasiones se reproducen sin tomar conciencia de ellas. En las conversaciones consensuadas en los diferentes talleres se compartieron experiencias afines. Así, rápidamente emergió en estos espacios un ambiente más solidario y cuestionador de lo vivido en la academia. De esta forma se llegó a apreciar a través de los relatos de las diferentes experiencias de las participantes como la categoría de maternidad se entrelaza con la lucha por los espacios en la universidad y la sobrecarga de tareas que realizan las mujeres madres y las mujeres que asumen el rol de cuidado en sus familias.

Por otra parte, las participantes relataron la existencia de patrones que protegen a los hombres en la academia. Ellas perciben que los hombres trabajan menos que las mujeres, pero ellos logran obtener más reconocimientos. En las BEGSVU en junio 2022, se señalaron ciertos patrones que son normalmente aceptados tales como que, “se chinea” a los compañeros hombres en los puestos y tareas que desean ocupar” o “Ellos hasta renuncian a las comisiones no remuneradas, que asumen las mujeres”, pero por otra parte “no es bien visto que ellas a su vez renuncien a estos puestos”. La situación devela que los hombres con frecuencia se encuentran en espacios remunerados, tienen más tiempo y menos responsabilidades sociales lo que le permite un ascenso más rápido en la academia. En el espacio de las jornadas arriba citadas muchas mujeres expresan la percepción de que ellas

trabajan más que los hombres, no obstante, reciben menor reconocimiento y algunas veces hasta se las descalifica:

El tema del lenguaje es importante, yo tuve la experiencia de notar cómo los colegas se referían a las actividades de las mujeres del grupo como proyectos, papercitos, etc. Dominaba el diminutivo al referirse a los trabajos de las colegas, pero no al de los colegas, aunque la justificación de los compañeros era un tema de amabilidad, había un trasfondo de minimización de los logros de las mujeres en el grupo (Conversatorio 1).

Hacemos cosas que los profesores hombres no hacen está mediado culturalmente, con el estudiantado es lo mismo, le cuentan más por ser mujeres, esta es otra jornada invisible. Apoyo emocional, que nos sale natural es cultural (Conversatorio 1)

Uno de los puntos más recurrentes en los conversatorios se refiere a la sobrecarga de jornadas de trabajo de las mujeres como consecuencia de las múltiples áreas que desarrollan las mujeres madres, las mujeres que asumen el cuidado de la familia unido con sus roles en la academia. Las mujeres madres y cuidadoras combinan el trabajo en la Universidad con las tareas y responsabilidades domésticas y familiares. Las mujeres expresan que la cantidad de tareas que realizan en una dedicación excesiva para poder salir adelante con las responsabilidades que debe atender y además desarrollarse profesionalmente.

Estas percepciones en relación con la maternidad y la academia surgen también de los relatos de experiencias contadas por otras mujeres. En los apartados siguientes se observan experiencias de mujeres académicas que viven la sobrecarga de trabajo en la academia y el hogar. Las tareas que realizan las mujeres conllevan varias jornadas que se asumen como responsabilidad de la mujer socialmente asignadas. Algunos extractos de las participantes en las JBEGSVU lo manifiestan:

El cuidado también se extiende al de los papás, mamás abuelos y abuelas. En muchos casos se espera que seamos nosotras las que suplamos ese rol (Chat en Conversatorio 1)

creo que en mi caso más que satisfacción hay una disconformidad o enojo de sentir que el esfuerzo fue el doble o el triple de otras personas (Chat en Conversatorio 1)

En una expectativa social de que yo asuma tareas por ejemplo en la escuela de mi hijo, preparar comida, traer y llevar al niño, la sociedad espera que yo haga más (Chat en Conversatorio 1)

Las múltiples jornadas y tareas diarias que realizan semanalmente las mujeres en relación con la maternidad y el cuidado de familiares, fueron expresadas de forma profusa en estas jornadas por parte de las participantes en los chats como reconocimiento a los temas desarrollados en los diversos conversatorios:

uniformes, loncheras, almuerzos e irlos a dejar a la escuela. Las clases debo acomodarlas cuando no estoy con los niños, horarios pesados, para atender hijos en tareas. Coordinar la agenda con mi ex para el cuidado de los niños (Chat en Conversatorio 1).

Igual una enferma debe seguir, es lo impensable, todo el peso de la casa recae sobre una y luego atendiendo estudiantes 24 horas al día, asambleas, reuniones, tesis de maestría y entreno todos los días, esos son muchos turnos (Chat en Conversatorio 1).

Mi lista se parece a la de muchas mujeres, en cuanto a las jornadas, tengo una de $\frac{3}{4}$ TC en la universidad, para atender estoy en 8 tesis sin carga académica. Dos hijos, 3 perros, solo ayuda doméstica 1 día por semana. Como soy la adulta responsable en la casa, todo me corresponde a mí, ser Uber, citas médicas, ... tres jornadas quizás (Chat en Conversatorio 1).

El sentimiento expresado por las mujeres en las experiencias que se compartieron en las JBEGSVU tanto por las participantes en los conversatorios como por parte del público conlleva manifestaciones de agotamiento y “sentimientos encontrados” en cuanto al cumplimiento del desarrollo profesional, la dedicación a la familia y a la propia salud mental.

El agotamiento creo yo que es parte de lo psicológico, es decir la presión de la culpa. Un hombre muy presionado puede sentir, quizás, adrenalina cuando aparecen muchos estímulos y cosas que hacer. El tema del cuidado incluye a las que no tenemos hijos: personas adultas mayores, familiares con enfermedad, en condición de diversidad funcional, de alguna manera el estudiantado (como menciona la compañera de trabajo social); al cuidado es cultural y socialmente asunto de responsabilidad femenina (Chat en Conversatorio 1).

A mí me llaman la atención estos datos: Las mujeres que realizan su doctorado tienen un 27% más de posibilidades de sufrir problemas psiquiátricos que los hombres. (Chat en Conversatorio 1) (La participante incluye el siguiente link:

https://elpais.com/elpais/2018/03/15/ciencia/1521113964_993420.html

El sentimiento que aflora pese a la culpa y la frustración, eso porque nos piden ser mujeres maravillas en un contexto complejo como la vinculación en nuestra vida académica y personal. (Chat en Conversatorio 1)

Yo no siento satisfacción, a pesar de condiciones que son muy desiguales, que no son positivas. Solo se es exitosa si hay producción, estoy casi muerta, pero lo logré, no veo eso positivo para nada. No me parece celebratorio. Hago cinco trabajos, pero solo me pagan por uno. Estoy súper orgullosa de mi trabajo, pero cuestiono el sistema capitalista patriarcal que hace que tenga que consolarme porque no me he muerto o no estoy en el psiquiátrico (Chat en Conversatorio 1).

Yo no estoy bien.... La clave para estar bien es el equilibrio en salud mental. Falta equilibrio, ha habido un cambio muy grande. Comparando con la generación de mi madre, ella contaba con su madre para apoyo a la familia y servicio y pudo concentrarse en jornada completa en la UCR. No es mi caso, soy divorciada, el costo de la vida. Ese equilibrio y apoyo a nivel familiar, ya se evaporó, eso es lo que incide, el nivel de satisfacción en lidiar con tanta jornada ha bajado, me encanta planear clases,

investigar, leer, ..., cada vez sentimos más presión (Chat en Conversatorio 1).

Esta dualidad de ser docente universitaria y madre de familia pone en discusión muchos dilemas. Entre ellos, la decisión de ser madre, que se ha postergado o que se duda en llevar a cabo por las tareas propias del rol materno y las implicaciones con las tareas académicas. El desarrollo profesional se contrapone con la realización personal de las mujeres (Chat en Conversatorio 1).

Las mujeres participantes son conscientes de la responsabilidad compartida para la crianza, el cuidado y las labores en el hogar. Sin embargo, expresan que en su vida cotidiana los roles de género siguen siendo tradicionales con tareas y juicios muy marcados. La paternidad más moderna no llega al punto de cuestionar el supuesto tácito de que el cuidado cotidiano de los hijos/as y de los asuntos domésticos sigue siendo una responsabilidad principalmente de las mujeres. En este sentido, los nuevos significados asignados a la paternidad no propician necesariamente un reparto del trabajo reproductivo más *moderno*” (Díaz, Godoy y Stecher 2005, 56). Si bien, en algunas experiencias de mujeres, sus compañeros participan de tareas que culturalmente asumen las mujeres, los cuestionamientos sociales se evidencian para las tareas por roles. A continuación, se incluyen algunos ejemplos del rol masculino compartido que mencionan las participantes en el chat, el cual es cuestionado por ellas:

Me identifico mucho con el testimonio de Mariana. A pesar de que en la hoja de información para contactar en caso de emergencia están los números del papá y mío, y que yo siempre le digo a la maestra que él es el que se encarga de ir cuando pase algo, me sigue contactando solo a mí, por lo que terminé siendo intermediaria. (Conversatorio 1)

Igual pasa a la inversa, el papá se encarga de forrar las carpetas escolares de los niños, le quedan muy bien; pero los créditos me los llevo yo porque socialmente es una tarea que asume la mamá. (Conversatorio 1)

¡Mi experiencia en el extranjero fue diferente, no fui con esposo ni hijos, pero siempre se me preguntaba por ellos, o bien se me cuestionaba que estaba haciendo de mi vida, si a mis treinta y tantos no tenía familia!! (Conversatorio 1)

Cuando yo me llevé a mi esposo e hijos al extranjero para poder realizar el posgrado, la gente elogiaba a mi esposo por ser tan considerado y comprensivo conmigo, pero no a mí. (Conversatorio 1).

Entre los roles comentados que asumen las mujeres participantes se mencionan los siguientes:

mamá es una realidad en el rol de mamá, implica perfección abnegación y sacrificio, ..., mucha maternidad (Chat en Conversatorio 1).

Otros tipos de maternidad se ven afectados, se espera que sea esto, otros tipos se cuestionan, asumen porque tengo un hijo que me gustan todos los niños, no es un rol, no es para ser la mamá del mundo, esta no cumple el rol, es menos maternal, también hay que ponerlo en la mesa. Se cuestiona la sexualidad, te miran raro (Chat en Conversatorio 1).

Seguir roles para ser perfecta esposa, Machismo, la crianza obligación de las madres. No siguieron al pie de la letra, fueron rebeldes para seguir sus sueños (Chat en Conversatorio 1).

Cuando hay que organizar un *Baby shower* para una persona colega se asume que deben ser las mujeres quienes lo organicen. (Chat en Conversatorio 1)

Las participantes también manifiestan diferencias significativas entre las tareas de la docencia que ellas realizan y las que se asignan o asumen los varones en la academia. Incluso señalan diferencias en la percepción del rol de docente que ellas experimentan del estudiantado en relación con la actitud hacia los docentes:

No sé si iría por esta línea, pero en el caso de carreras como Trabajo Social (en mi caso Sede de Occidente), que es mayoritariamente

de mujeres, las y los estudiantes tienden a responder mejor a los cursos que imparten hombres que a los nuestros. A nosotras nos reclaman una mala nota y casi que nos exigen revertirla porque debemos ser más sensibles y atentas, algo así como las mamás de todas las estudiantes. A los profesores hombres no se les reclaman notas ni se las cobran en la evaluación docente, como sí hacen con muchas de las profesoras. Por mencionar algunas cosas (Chat en Conversatorio 1).

En algunas unidades académicas hay cursos ligados a lo que socialmente se concibe como roles femeninos o masculinos y a las características culturalmente asignadas a uno u otro sexo. Por ejemplo, en la Facultad de Derecho, históricamente hubo cursos “masculinizados” (derecho penal, asumiendo que el razonamiento es propio de hombres) y cursos típicamente “femeninos” (derecho de familia, asumiendo que las tareas de cuidado son de mujeres) (Chat en Conversatorio 1).

En narraciones de algunas de las participaciones del chat de las JBEGSVU se evidencia la inequidad en las condiciones que deben asumir muchas de las mujeres en la Universidad y que obstaculizan su desempeño equitativo en la academia. Algunos comentarios reflejan la tarea pendiente por recuperar espacios, cambiar los roles y promover un trato equitativo para el desarrollo de la mujer en la academia, la percepción del rol de la maternidad y el cuidado de la familia, entre ellos:

- Se necesita que las mujeres que hemos pasado por todos estos obstáculos podamos apoyar a las nuevas académicas y a las estudiantes, brindando consejos, compartiendo experiencias.
- Hay una penalización a la maternidad, eso es.
- Para mí es frustración, el equilibrio y la justicia, en efecto
- Supongo que todas estamos de acuerdo en que la triple carga no hay que celebrarla y que el análisis es sistémico, a partir de un contexto patriarcal y neoliberal. Imagino yo

que la satisfacción de ser supermujer es una retribución colateral, inconsciente a veces, que hay que problematizar.

- Se espera que las mujeres asuman ese rol materno también en sus funciones: que atienda a estudiantes con algún problema, que se encargue de las capacitaciones, que vaya a los talleres de concientización, que asuma cuanta comisión hay y hasta que ponga el café para las reuniones.

Muchas de las expresiones anteriores convergen en atribuir las acciones y recargo laboral de las mujeres a patrones o prácticas culturales que legitiman mecanismos de dominación en torno a la mujer y sus responsabilidades con la familia. Son estereotipos que se reproducen sin mucho cuestionamiento. Por otro lado, existe el reclamo a la institución para apoyar con acciones concretas la igualdad en el trabajo de la mujer madre con respecto al hombre, la salud mental y el desgaste personal por la recarga de trabajo. Los siguientes extractos lo reflejan:

no existe igualdad institucionalmente, es un hecho que un hombre va a avanzar más en su carrera que una mujer, tenga hijos o no, porque el cuidado recae sobre la mujer, yo me pregunto: ¿Hace algo la universidad para nivelar las cosas?, ¿para quitar los literales obstáculos que tenemos las mujeres madres? Se espera que participemos en esta igualdad imaginaria, pero detrás de esa igualdad hay una desigualdad. Para avanzar en régimen, coordinar, publicar, que la llamen a una para publicaciones internacionales, tener hijos, hay que ser arrechta y eso significa dejar de lado muchas cosas de una y sacrificarse de manera que los hombres no se tienen que sacrificar. Y eso no es algo de enorgullecerse sino algo de qué luchar por eliminar porque no tendría yo ni muchas otras por ser la mujer maravilla. Esas historias señalan las desigualdades que deberíamos estar combatiendo, pensar que no era justo que tuviera que sacrificar de esas maneras que son inhumanas. Esas historias deben cambiar el tono si yo pude, usted puede, entonces sigamos en el festival de desigualdad. Debería haber acciones concretas para estos obstáculos (Conversatorio 1).

El discurso de la igualdad muy a menudo es un adorno y eso es muy desafortunado, si no hay acciones concretas será adorno muy conveniente y lo segundo no está bien ser la mujer maravilla, hay un costo. (Conversatorio 1).

En mi caso sacrifiqué un cuarto de tiempo porque ya no hecho es mi salud mental, y yo creo que los hombres no tienen ese costo de la misma manera. (Conversatorio 1).

Apoyamos a las mujeres y la igualdad de género, adorno muy conveniente, no está bien ser la mujer maravilla, hay un costo, llevarlo o identificarlo. (Conversatorio 1).

Estoy agotada, yo no quiero ser la mujer maravilla, el costo es muy alto, siempre va a haber sacrificio para las mujeres que no hacen los hombres. (Conversatorio 1).

Síndrome de desgaste que todas y todos tenemos, si no la salud mental debe verse desde distintos puntos de vista. Hay sobrecarga y cuestionarse lo que hacen otras mujeres: si no puedo ser la mujer maravilla que todo el mundo espera que sea, esto afecta la salud mental de una. Se me pasó el día sin estar con mi hijo, o los ensayos están ahí tiene 10 días para la entrega, esa falta de comprensión y empatía de los estudiantes también afecta y lo que espera la sociedad. No me deja delegar, no puede quitarse esa carga social. (Conversatorio 1 2022).

La expresión "super mamá" o "mujer maravilla" es compartida, denota la forma en que las participantes han afrontado las tareas y responsabilidades, se han organizado en múltiples jornadas, con agotamiento y a punto de perder su salud mental, pero respondiendo a las tareas académicas y las de la familia. Son dos escenarios que perviven y que para algunas pueden ser retos, satisfacciones, para otras frustraciones y angustia. También manifestaron que les gustaría tener espacios para disfrutar lo que hacen.

Quiero disfrutarlo más, en el imaginario de la mujer maravilla no puedo disfrutarlo (Conversatorio 1)

La pandemia fue una situación que lejos de alivianar las tareas, las aumentó y trajo una serie de nuevos problemas, la cita siguiente detalla aspectos vividos por una madre académica:

La pandemia llegó a borrar aún más como dicen todos los estudios las divisiones entre lo laboral, lo familiar, el trabajo doméstico, poner el arroz mientras está en el zoom, el chat, mi hijo,... realidad de trabajar en la casa mientras nuestros hijos también para mí el inicio de la pandemia fue crítico en salud mental, porque mis hijos estaban en nuevo sistema virtual, nosotras docentes planeando clases, remodelar la manera en que dábamos clases, fue muy duro y estar al tanto de todo lo que ocurría. Esa división de espacios es saludable, no es una coincidencia, exigiera un cuarto, un espacio donde pudiéramos pensar, la pandemia vino a exacerbar, un sentimiento de estar abrumadas (Conversatorio 1)

3. La labor docente de las mujeres y el recargo laboral en la academia. Ser o no ser

Los grandes vacíos que se generan a partir de la conducta normalizada sobre el rol de la mujer en la sociedad se transfieren también a la academia, la exigencia de la docencia en principio es la de desarrollar una ética que debe responder a las necesidades de los otros, de su protección y de su formación.

Los discursos sobre la construcción de la identidad profesional docente basan su fundamentación en la percepción de la conciencia personal como compromiso de buena voluntad y la percepción del compromiso moral, este último pensado en lo que se supone que es correcto, que es asumir responsabilidad sobre el alumnado, hacerse cargo del otro en su integralidad, se hablaría de una ética del cuidador. (Olave 2020, 384)

La labor de las mujeres en la docencia parece implicar de forma inherente la condición

de cuidadora, misma función que desarrolla en el hogar, donde el trabajo profesional queda relegado a un segundo plano por las funciones domésticas y familiares. En el hogar surge el olvido de sí como persona y profesional, su tiempo no le pertenece porque debe dedicarlo a la familia y a cumplir con las labores de casa, tampoco existe su espacio, porque es cedido al cuidado de la familia, incluso en la mesa su puesto se relega al segundo plano, a pesar de compartir los gastos cumplir con todos los oficios o de ser la única proveedora, porque a las mujeres se les enseña que deben relegarse a sí mismas y que “NO” es una palabra que existe, pero que ellas no pueden decir.

En la academia, a la vez, se reproduce la misma dinámica, caracterizada por un recargo de funciones, en un ámbito de trabajo que invisibiliza con frecuencia e infravalora los esfuerzos que día a día realizan las mujeres y que permanecen ocultos. Las instancias que evalúan el ascenso en régimen para el personal docente es restrictiva en cuanto a lo que considera contabilizable en puntos por las tareas realizadas. Incluso en la unidad académica las docentes son relegadas a puestos de segundo plano, a pesar de ser ellas quienes cargan con la mayor parte del peso y cuidado de la misma unidad. Existe la percepción de que los nombramientos de las profesoras parecen darse principalmente en el espectro de la acción social y la docencia, por lo que los espacios para investigar y publicar le son arrebatados sistemáticamente, por las mismas políticas que se desarrollan a lo interno de la Universidad y en el cotidiano de las unidades académicas. Un artículo en Noticias UCR nos dice: “Asimismo, las investigadoras muchas veces son víctimas de comentarios o contacto físico no deseado en el ambiente laboral y académico, por parte de acosadores, principalmente las más jóvenes. Esto tiene repercusiones emocionales y las inhibe en su crecimiento profesional” (Umaña y Vargas 2018). Por su parte, nos señala Mesa (2019, 20):

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.

Tanto desde el espacio directivo de las unidades como en lo administrativo, pareciera que hay una distribución patriarcal de labores, en la academia. Las mujeres asumen el rol de docentes en tiempo completo, son coordinadoras de comisiones que no tienen ningún tipo de reconocimiento, dirigen tesis, se encargan de proyectos de acción social, mientras los varones asumen el rol de investigadores y con ello acceden a espacios de publicación, a cargos directivos y de autoridad con mayor rapidez. Para identificar esta tendencia, realizaremos una revisión sobre las manifestaciones, que expresan en el Chat de las Jornadas de Brechas de Equidad de Género y Sexismo en la Vida Universitaria (JBEGSVU) organizadas por el INIE y el CIEM durante el mes de junio 2022. El hilo conductor son los comentarios incluidos en los chats, que revelan conductas, acciones y situaciones que se producen en la labor docente de las mujeres en la academia y el recargo laboral, que experimentan día con día.

Creo que una de esas causas raíz es la actitud de muchas personas docentes, administrativas, etc., que debemos SIEMPRE “ponernos la camiseta” y aguantar todo el peso que se nos ponga, con tal de probar que somos buenas docentes, administrativas, etc. Debe discutirse el exceso de trabajo y este tipo de respuesta. (Chat en Conversatorio 5)

Ideal y normativamente las personas docentes, en la Universidad de Costa Rica, deberían distribuir el tiempo en tres funciones básicas: la docencia, la investigación y la acción social. Sin embargo, al hablar de la labor docente de las mujeres, encontramos que ellas manifiestan usualmente el ser nombradas tiempo completo en docencia. En muchas ocasiones con sobrecargas laborales en coordinaciones de comisiones sin carga académica o también nombramientos para atender proyectos de acción social. Así, comentan que existe una tendencia a que las coordinadoras

asuman la función de secretarías de sus propias comisiones y proyectos. Esto aunado al apoyo extra que brindan al estudiantado, el cual se considera normal por su condición de mujeres, un maternazgo que se suma a la sobrecarga de funciones que realizan en la Universidad.

Como director de escuela constantemente veo a las docentes agotadas por tratar temas emocionales y personales con estudiantes, por más que les digo que remitan al CASE a esas personas, (dato curioso la mayoría son mujeres estudiantes), al menos en nuestra Unidad, no dejan de asumir ese rol (Chat en Conversatorio 1).

sin ninguna capacitación se nos pide “apoyar psicológicamente” a lxs estudiantes (Chat en Conversatorio 3)

Así como señala Mesa (2019): 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. (21). Las mujeres docentes explican que con mucha frecuencia aceptan una serie de labores, las cuales por lo general no asumen los varones docentes, ya sea por condicionamiento social, costumbre o gustos. Así, surge un desequilibrio en el tiempo en relación con las horas que laboran para la institución.

Se espera que las mujeres asuman ese rol materno también en sus funciones: que atienda a estudiantes con algún problema, que se encargue de las capacitaciones, que vaya a los talleres de concientización, que asuma cuanta comisión hay y hasta que ponga el café para las reuniones. (Chat en Conversatorio 1)

Los colegas justifican la sobrecarga de las mujeres con el típico “es que las mujeres nacieron para el multitasking” y eso viene de una estructura patriarcal machista de que las funciones nos corresponden a las mujeres, eso domina en nuestras unidades académicas. (Chat en Conversatorio 3)

A continuación, se incluye una manifestación que es realmente ilustrativa de esta situación

y que muestra una realidad que viven muchas funcionarias de la comunidad universitaria. Consideramos relevante transcribirla en su totalidad para dar voz a esas situaciones silenciadas en nuestro entorno académico:

Por eso pregunté desde el principio si vamos a abordar la situación de la mujer administrativa. Es pertinente referirme a las diferencias en este momento porque para empezar me tuve que meter a este conversatorio a escondidas, porque mis jefaturas no comprenden que como mujeres administrativas tengamos interés o pensemos en aprender sobre género ... ahora mismo como yo soy la mujer pues tengo que estar pendiente de todo en la oficina, atender la recepción si la compañera recepcionista no está, servir café si es necesario porque por ser mujer se asume que tengo que hacer esas cosas y estar en todo, por ejemplo, hoy ha sido complicadísimo poner atención porque mi compañero hombre dice que él no puede concentrarse en varias cosas a la vez por lo tanto tengo que asumir yo. Ojalá hubiese un conversatorio algún día después de las cinco para poder ir tranquila y poner atención, porque de 8 a 5 es imposible decirles a las jefaturas, que entiendan. (Chat en Conversatorio 1)

El desequilibrio en la distribución del trabajo no permite que más mujeres puedan solicitar descargas para realizar o presentar investigaciones. La publicación de los hallazgos, en las investigaciones que desarrollan las mujeres, siguen un arduo camino, no solo por el tiempo extra que se necesita para la redacción de un artículo, sino también porque la evaluación para la asignación de puntos tiende a ser baja y por ende no es fácil ascender pasos para subir de categoría en Régimen Académico.

Hay un tema de fondo en investigación y es que los compañeros están capitalizando académicamente de que las colegas tengamos sobrecarga. Mientras las mujeres tenemos sobrecarga en comisiones, etc. los colegas con menos cargas adicionales se dedican a publicar y luego señalan a las compañeras si su producción es baja (Chat en Conversatorio 3).

De esta forma persiste un estancamiento en la carrera académica y profesional, no por falta de méritos, inteligencia o habilidades sino por sobrecarga laboral y tiempo limitado para investigar y publicar. La diferencia notable que existe entre la cantidad de mujeres en condición de catedráticas en relación con los varones fue públicamente señalada en un artículo en el *Semanario Universidad* donde se revelaron los datos ofrecidos por la Comisión de Régimen Académico del año 2021:

Roberto Fragomeno Castro, expresidente de la CRA y elaborador del informe, expresó que la diferencia de género en todas las categorías favorece a los hombres, con una diferencia “muy grande” del 93% en la categoría de Catedráticos, lo cual corresponde a una tendencia que ha aumentado con el paso de los años.

“En las primeras tres categorías del régimen de promedio estamos en un 20% más de hombres que de mujeres, en Instructores, Adjuntos y Asociados [...] Pero esa diferencia en Catedráticos en 2019 trepó al 89%, en 2020 al 90% y en 2021 al 93%”, amplió Fragomeno.

De igual manera, la Comisión evidenció una desigualdad de género que siempre favorece al género masculino, en 10 de los 11 pasos que registraron personal acumulado. (Sánchez 2022)

Parece entonces que más allá de una percepción de las mujeres se vislumbra una tendencia en las unidades académicas que favorece los nombramientos docentes para los varones, ellos acceden con menores limitaciones a los tiempos en investigación, mientras que las mujeres tienen menos oportunidades de investigar por los nombramientos de tiempo docente y las sobrecargas en los proyectos de acción social, los cuales usualmente no reciben puntaje o es mínimo en Régimen Académico. Una de las participantes en las JBEGSVU señaló:

En mi casa yo veo las diferencias por tipo de nombramiento. Las que estamos TC en docencia nos cuesta mucho investigar o hacer acción social sin carga. Mi esposo que

tiene 3/4 en investigación ya tiene todos los puntos y yo con costos he logrado como 2 porque solo puedo escribir en tiempos propios, pues el laboral estoy full en docencia. (Chat en Conversatorio 4)

Este tipo de situaciones provoca una marcada segregación y discriminación para las docentes, ya que parece que la producción en investigación es muchísimo menor frente a la desarrollada por los varones. Se visibilizan las investigaciones realizadas por los docentes quienes generan una mayor cantidad de publicaciones, se les otorga mayor reconocimiento a su labor, lo que se traduce en ascensos acelerados en los pasos de Régimen Académico y a su vez supone un aumento salarial significativo. Además, la posibilidad de acceder a puestos de autoridad en donde tienen poder de decisión sobre las políticas internas de la Universidad son abrumadoras, en relación con la situación que viven las mujeres docentes:

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. (Mesa 2019, 25)

A primera vista parece fácil pensar que las docentes no investigan pese a que son directoras o lectoras de tesis, mentoras, coordinadoras de proyectos de acción social y realizan labores en las subdirecciones de las unidades académicas, pero como ya se ha señalado antes son funciones que demandan horas de trabajo que no se reconocen con puntaje. Así, la influencia de las docentes en los espacios de poder es muy reducida. En efecto, ellas asumen cargos de poder cuando el Director, el Decano, el Vicerrector o incluso extraordinariamente el Rector se ausentan de su diario quehacer para atender actividades en

el extranjero o periodos de vacaciones. La labor docente de las mujeres se convierte nuevamente en estos casos en una extensión del trabajo de cuidado, ya no de la casa, sino de la unidad académica a la que pertenecen. En la vida cotidiana de las unidades académicas continuamos desarrollando conductas patriarcales e incluso machistas, las cuales aprendemos en el seno mismo de la familia. Así, las incorporamos de forma consciente o inconscientemente a la vida académica. Incluso si observamos la distribución por áreas de trabajo, resulta importante señalar cómo la feminización y la masculinización de las labores docentes, producen otro fenómeno que señala Olave (2020, 385):

La feminización de la labor docente ha influenciado también la identidad profesional docente para los hombres, quienes, ante los prejuicios sociales, tienden a desarrollar una identidad profesional más resistente para lidiar con ciertas concepciones; de igual forma, se puede apreciar una masculinización en las ciencias exactas en la educación. (...) Hoy, las barreras de género están quebrándose en las profesiones; aun así, las presunciones de ciertos modelos machistas y feministas interfieren en la construcción de la identidad de quien decide optar por ser docente. Lo anterior se puede apreciar, en que hay muy pocos o casi ningún hombre en educación preescolar y muy pocas mujeres en el campo de la física y las matemáticas.

La masculinización en las ciencias exactas en la Educación también se observa en la población docente de las carreras STEM no solo en la Universidad de Costa Rica, sino como una tendencia a nivel mundial:

El desproporcionado protagonismo masculino en conferencias, en el liderazgo de grupos de investigación, así como en puestos académicos de mando son un reflejo del sexismo en el gremio científico. (Umaña y Vargas, para Noticias UCR, 2018)

El patrón sexista, puede verse manifestado en la obstaculización a las posibilidades de acceso a espacios de poder, a pesar de que las mujeres cumplan con todos los requisitos exigidos para el

puesto son discriminadas, segregadas y desplazadas por sus colegas varones. Una docente en una de las carreras con población mayoritariamente masculina comenta al respecto:

Me pasó para la dirección del departamento al que pertenezco solo yo cumplía los requisitos, pues ya era asociada, y todos los demás compañeros eran hombres y no cumplían requisitos pues todos eran instructores. Ellos simplemente ni lo consideraron y se levantaron los requisitos entre ellos y ni siquiera me tomaron en cuenta en la terna (Chat en conversatorio 1)

Lo más difícil es lidiar con la falta de solidaridad o sororidad de otras mujeres en el trabajo, cuando éstas tienen puestos de poder dentro de la administración (Chat en conversatorio 5)

Este tipo de situaciones no solo se produce con los hombres, el condicionamiento en el que las mujeres hemos sido formadas, nos lleva a convertirnos también en obstáculos de ascenso para nuestras propias compañeras. La reciente publicación, Una mirada a la cultura académica desde las vivencias de un grupo de mujeres docentes e investigadoras de la Universidad de Costa Rica (Alvarez, Espeleta y García, 2022, 27, 28), nos revela comentarios como los siguientes:

No hemos tenido ninguna mujer en la dirección de Química, pero es que también hay una compañera que dice: no se lo merecen.

Yo vi, cuando estaba en las elecciones de nuestra Facultad, que estaban compitiendo un hombre y una mujer entonces el tema sobre qué era lo que estaba en contra de que se pudiera elegir a una mujer era de que ella era considerada demasiado estricta, demasiado rígida y por lo tanto no habría canales de comunicación y que eso era monstruoso.

La situación que señalan no es exclusiva de las carreras donde existe predominancia de población masculina, no olvidemos que también el sexismo se manifiesta en las carreras mayoritariamente femenina, esto nos lo advierte Mesa (2019, 23) al enfatizar:

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.

Otro elemento importante tiene que ver sobre la discriminación de las mujeres, es señalar que esta se agudiza si la docente no responde a una estética y conducta heteronormativa, es extranjera o pertenece a una minoría étnica. En los comentarios de (JBEGVU) descubrimos las siguientes voces que evidencian estas situaciones:

Se sanciona si no sos maternal, te miran feillo. te llaman dictadora o cuestionan tu sexualidad (Chat en conversatorio 1)

Y no solo en las elecciones para puestos directivos, incluso si sos mujer con una sexualidad diversa o si sos étnicamente no blanca, (...) resulta también un obstáculo (Chat en conversatorio 1)

O si los hombres asumen no siempre lo hacen “entregados a la tarea” sino delegando, sin revisión real, sin compromiso, etc. Sobre el trabajo, en mi experiencia hay algo de menosprecio, se siente una de segunda clase. Se suman otras condiciones desigualdad, en mi caso ser migrante (Chat en conversatorio 1)

Las múltiples dificultades empiezan a salir a la luz en los comentarios que también tocan el tema de la investigación especializada por parte de las mujeres.

Es muy relevante, hay una tendencia hacia la estratificación sobre “lo científico”, donde los temas que estudiamos algunas mujeres no tienen el mismo reconocimiento académico. Un claro ejemplo es la dificultad para sostener financiamiento de proyectos vinculados a los estudios feministas y de género (Chat en conversatorio 3)

Es evidente, pero resulta aún más clara la discriminación, cuando la producción lleva a que un artículo académico sea evaluado por otras instancias.

En mi experiencia, ante la apelación de un puntaje en la Comisión de Régimen Académico por un artículo de investigación en derechos humanos de las mujeres, la coordinadora de esa época me respondió que dicha comisión consideró que mi trabajo no era científico. (Chat en conversatorio 4)

Las publicaciones de literatura por ejemplo, están aún más lejos de ser científicas. (Chat en conversatorio 4)

Frente a esta condición de discriminación e invisibilidad de las mujeres, se producen movimientos que presionan a la institución universitaria para lograr cambios efectivos que visibilicen el trabajo de investigación y las publicaciones realizadas por las mujeres docentes:

APA es nefasta desde su origen, en efecto el hecho de que no se pueda colocar el nombre de la persona, remite a que se crea que es un hombre el que escribe. (Chat en Conversatorio 3).

Cuando se presentó en el CU el tema de “Mujeres en la bibliografía” surgieron las voces ya no digamos solo de resistencia o críticas, sino de descalificación: <https://semanariouniversidad.com/opinion/ucr-del-absurdo/> (Chat en Conversatorio 6).

La comisión de Género de la Escuela de Ciencias Políticas logró que se cambiara APA por Chicago Deusto, formato persona autora-fecha. Con eso se ha logrado visibilizar un poco a las mujeres autoras (Chat en conversatorio 3).

Creo que este sesgo sigue vigente en las evaluaciones de artículos en ciertos campos de conocimiento (Chat en conversatorio 4).

Estos comentarios además dejan ver otra situación discriminatoria, que responde tanto a la feminización como a la masculinización del conocimiento en la academia. Las investigaciones de áreas del conocimiento se ven

discriminadas por esta condición, en donde tanto docentes hombres como mujeres sufren de infravaloraciones en las evaluaciones de sus artículos de investigación, para ascenso en régimen. En la medida en que la investigación se trate sobre temas de derechos humanos, literatura, artes, parece ser etiquetada como “no científica”. Así las mujeres que desarrollan investigación pueden llegar a ser doblemente discriminadas, si sus artículos e investigaciones no pertenecen o responden a un campo del conocimiento masculinizado. En contraposición encontramos que hay espacios de investigación regidos principalmente por el género masculino, a partir de la invisibilización de la labor docente de las mujeres. Si bien es cierto que han existido y existen una serie de iniciativas encaminadas a lograr la equidad de género, como consta en actas y resoluciones de la academia, con frecuencia muchas de estas acciones se quedan en el papel.

Si bien el número de mujeres profesionales en carreras relacionadas con el campo STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) ha aumentado en el país, la brecha de género persiste en las aulas y en escenarios como la investigación y la academia. (Umaña y Vargas, para Noticias UCR, 2018)

En este sentido se manifiestan las voces de las mujeres docentes que celebran el hecho de tener que hacer un esfuerzo doble o triple, para cumplir con todas las funciones y responsabilidades. Algunas mujeres incluso manifiestan satisfacción al reconocer este esfuerzo por su capacidad de trabajo, otras problematizan esa condición que lleva a una realidad de constante cansancio y frustración, como puede evidenciarse al retomar algunos de los comentarios subidos al Chat de las JBEGSVU:

la satisfacción que da el esfuerzo y la búsqueda por disfrutar mejor lo que hacemos!! (Chat en Conversatorio 1)

creo que en mi caso más que satisfacción hay una disconformidad o enojo de sentir que el esfuerzo fue el doble o el triple de otras personas (Chat en Conversatorio 1)

Para mí es frustración (Chat en Conversatorio 1)

Supongo que todes estamos de acuerdo en que la triple carga no hay que celebrarla... Imagino yo que la satisfacción de ser supermujer es una retribución colateral, inconsciente a veces, que hay que problematizar. (Chat en Conversatorio 1)

Respecto a los comentarios enunciados en el Chat del Conversatorio 1, estos permiten reflexionar sobre el condicionamiento social, muy interiorizado en la actualidad, la mujer debe ser una “súper mujer” y su tiempo debe tener como prioridad las necesidades de otros en la academia. De esta forma las mujeres se llegan a ubicar en un “no lugar”, en un “no tiempo” y en un “no reconocimiento” de sus investigaciones y por lo tanto también del salario, el cual no corresponde con la cantidad de tiempo y labores que realiza en la institución.

Además, la remuneración de las mujeres investigadoras suele ser menor que la de sus colegas hombres. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la diferencia general entre los salarios por hora entre uno y otro sexo ronda el 20 %. (Umaña y Vargas para Noticias UCR, 2018)

Esta situación responde a condicionamientos patriarcales que generan segregación para las académicas quienes, además, sobrellevan con heroísmo y sacrificio un trabajo a todas luces injusto y desproporcionado. Ellos, por su parte, son testigos que se han acostumbrado por condicionamiento a ser observadores del abuso o a sacar ventaja de este, pues se considera como un deber que las mujeres deban responder tanto en la vida profesional como doméstica a la sobrecarga laboral. Tan interiorizadas en la costumbre son estas acciones que se manifiestan cotidianamente y, en muchas ocasiones, no necesariamente conscientemente. En este sentido Delgadillo (1986) citado en Mesa (2019, 2) afirma como encontró una segregación vertical y horizontal, de forma simultánea, la cual obedecía a una marca de género entre la población docente 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.”

Las mujeres docentes, no solo deben lidiar con una segregación sistemática, interiorizada e institucionalizada. Ellas además enfrentan, con frecuencia, una serie de conflictos y luchas que se manifiestan con la población estudiantil que atienden. En este último espacio la masculinización y feminización de la autoridad, responde a una construcción de jerarquías de materias, la cual se encuentra sujeta al género y se manifiesta en los comentarios de las JBEGSVU:

las y los estudiantes tienden a responder mejor a los cursos que imparten hombres que a los nuestros. (...) A los profesores hombres no se les reclaman notas ni se les cobran en la evaluación docente, como sí hacen con muchas de las profesoras. (Chat en Conversatorio 1)

Desde el lenguaje, que es muy “sutil” es que hay espacios académicos donde el estudiante llama por el “apellido” a los docentes hombres, mientras que a las mujeres las llaman por su nombre. El profe Rodríguez, vs. la profe Marcela. (Chat en Conversatorio 1)

En algunas unidades académicas hay cursos ligados a lo que socialmente se concibe como roles femeninos o masculinos y a las características culturalmente asignadas a uno u otro sexo. Por ejemplo, en la Facultad de Derecho, históricamente hubo cursos “masculinizados” (derecho penal, asumiendo que el razonamiento es propio de hombres) y cursos típicamente “femeninos” (derecho de familia, asumiendo que las tareas de cuidado son de mujeres). ¿Qué cursos de sus respectivas unidades académicas han mostrado patrones similares? (Chat en Conversatorio 1)

Si trasladamos la mirada a los Trabajos Finales de Graduación, se percibe en los comentarios del chat de la JBEGSVU, que éstos están siendo o han sido dirigidos por las docentes. También

evidencian que la dirección de estos trabajos se desarrolla como recarga laboral y no se recibe ningún tipo de puntaje por investigación para ascender en los pasos del Régimen Académico, a pesar de tratarse de procesos de producción académica:

los procesos de tesis pertenecen al ámbito de investigación (Chat en Conversatorio 3).

Importante que se considerara el tiempo de asesoría de tesis para efectos de investigación (Chat en Conversatorio 3).

no se si hay datos, pero en Lenguas Modernas las que más dirigimos tesis somos mujeres (Chat en Conversatorio 3).

Hay una feminización de ciertos trabajos académico-administrativos, la asesoría en tesis es uno de estos (Chat en Conversatorio 3).

De hecho, parece ser que las docentes sienten temor cuando desean rechazar los recargos. Ellas tienden a auto percibirse e incluso son percibidas, por sus congéneres y por sus colegas varones o jefes inmediatos, como personas incómodas o poco cooperadoras. Incluso se percibe una especie de sanción o censura social si se niegan a colaborar con estas labores. Así lo podemos observar en algunas de las manifestaciones en los chats de la JBEGSVU:

se me olvidó decir eso a las mujeres la palabra “no” es como desconocida (Chat en Conversatorio 1).

Y bueno, yo he caído bien mal, en más de una ocasión cuando renuncié a una comisión, por no querer cumplir con esas funciones de más, que deterioran nuestra salud. (Chat en Conversatorio 5).

en cuanto a poner límites en las jornadas laborales es todo un reto, pues está en la construcción identitaria de la femineidad. El aprender a decir no, es sumamente necesario por la propia salud mental (Chat en Conversatorio 5).

Los hombres muchas veces se sienten amenazados sólo por el hecho de que una mujer se plantee decir no a una labor. De hecho, se convierte en un problema y una mala interpretación que puede llevar a enfrentamiento con espacios directivos porque se repite una frase constante: “no se puede decir no” (Chat en Conversatorio 1)

Por otra parte, la sobrecarga de laboral repercute en el hecho de que las docentes presentan un serio rezago que tiene su efecto más sensible en una diferencia salarial sorprendente como se da a conocer en una nota del *Semanario Universidad* en el año 2021:

Las mujeres docentes en la UCR reciben en promedio ₡99.635 menos de salario bruto mensual que los hombres, por alguna de las tres variables analizadas (género, condición laboral y sector). En un gráfico creado por los investigadores, los salarios masculinos en docencia muestran una tendencia superior a ₡1.250.000, mientras que, en el caso de las mujeres, las remuneraciones están por debajo de esa media. “Lo que ocurre es un patrón que se invierte, a nivel administrativo hay mejores salarios para las mujeres, pero a nivel de docencia son dados a los hombres”, explicó el director de la Escuela de Filosofía. (Córdoba 2021)

Claramente queda ejemplificada esta diferencia en la Tabla 1 de Blanco (2022, 15), en la que pone uno junto a otro el actual salario bruto de mujeres y hombres docentes de la Universidad de Costa Rica.

Tabla 1:
Salario bruto mensual al 30 de agosto de 2019

| | Total | Mujeres | Hombres | Diferencial* |
|---|--------------|----------------|----------------|---------------------|
| Salario bruto mensual de todo el personal académico | 1 852 419 | 1 766 149 | 1 919 837 | 8.7%*** |
| Salario bruto mensual, persona en Régimen Académico | 2 990 889 | 2 923 046 | 3 043 939 | 4.1% |
| Salario bruto promedio por hora | 18 114 | 17 354 | 18 709 | 7.8%** |
| Logaritmo natural del salario bruto promedio por hora | 9.72 | 9.68 | 9.74 | 6.2%** |

* La prueba de comparación de medidas muestra diferencias significativas al 1%(***) , 5(**) y 10%(*).

Fuente: Elaboración propia con datos de la Universidad de Costa Rica.

Tal parece que, en la Universidad de Costa Rica a las mujeres se les recompensa más por desarrollarse en labores administrativas que, por desarrollarse en la labor docente, casi parece una penalización el hecho de optar por ser académicas, mucho más si se busca ser investigadora o hacer publicaciones. Pero si observamos la labor administrativa y las manifestaciones que se dieron en la JEGSVU, observamos que esta labor a lo interno de la institución obliga también a las mujeres a un condicionamiento social que les relega, les silencia y limita por su condición de género, de hecho, parece ser que sus aspiraciones, iniciativas y posibilidades también son penalizadas, discriminadas y segregadas:

hay brechas más profundas (...) porque a nosotras ni siquiera se nos toma en cuenta para estar en proyectos, por ejemplo, yo he intentado un millón de veces aspirar a hacer algo más en la U y no me dejan por ser administrativa, me tratan como si no tuviera más aspiración. (Chat en Conversatorio 1)

Esta situación parece confirmar el patrón patriarcal institucionalizado que se sigue manteniendo en la academia. Si bien es cierto existen intenciones para cerrar la brecha en la equidad de género, estas intenciones siguen siendo

insuficientes para la realidad laboral que viven las docentes en la Universidad de Costa Rica, sin mencionar las condiciones que viven también las funcionarias administrativas que aspiran a proponer iniciativas, ampliar su horizonte cultural o ser académicas en la UCR.

La violencia contra las mujeres en la academia: Lo que callamos y silenciamos.

En la academia la invisibilización, el silencio y la inequidad que experimentan las mujeres son manifestaciones de una violencia emocional, sexual, física y simbólica que se impone y se reproduce a través de los diferentes esquemas de percepción, en el cual se generalizan los roles de género como patrón cultural. La violencia basada en el género puede ser entonces simbólica, estructural y sistémica (Galtung 1969; Žižek 2008; Strid y Meier-Arendt 2020).

La cultura determina con frecuencia el espacio y las condiciones en las cuales las personas miembros de una sociedad se posicionan frente a los discursos de poder. Al respecto, resulta importante señalar de acuerdo con Grahame (1988) que la cultura es parte de un proceso

subjetivo, a través del cual los individuos de una sociedad determinada se reconocen como parte de un grupo específico, el cual los diferencia, de otros grupos. De esta forma cada sociedad establece normas, ideas, valores para el comportamiento de sus miembros, los cuales determinan la identidad social a partir de la relación que se establece con el sentido de pertenencia a una colectividad. Así, para Grahame (1988, 159):

First, we might recognize a social identity, which includes such relationships as family ties, personal networks of friends and other associates, peer group membership, class allegiance, social status, and the like. Second, we might identify a political identity, which would include such aspects as citizenship, membership of a body politic, party affiliation and nationality. A specifically cultural identity, in other words ethnicity, requires the self-conscious recognition by a group of individuals of commonalities that emerge through their conformity to similar ways of acting and being. These are likely to be expressed through the possession of similar cultural traits, such as language, styles of dress, personal adornment, material objects and particular ways of behaving.¹

La identidad social, política, cultural y étnica se encuentra condicionada por las relaciones que se establecen a partir de los condicionamientos que la identidad de género establece dentro de estos espacios. El género posee un papel fundamental en el establecimiento no solo de los espacios físicos, en los cuales se desenvuelven las personas, sino también en la formación de espacios simbólicos y conceptuales. Las prácticas y las ideologías de género, de acuerdo con (Mirón 2014), se formulan en los espacios simbólicos y físicos para organizar una sociedad.

El género es una parte fundamental de las relaciones e identidades humanas, dentro de la política, la ideología y la economía. Por lo tanto, en el caso de la violencia de género en la academia sus efectos tienen una incidencia perjudicial para las personas que conforman la comunidad universitaria. Al respecto bien apuntan Lewis y Anitha (2019) los efectos negativos de este tipo de violencia en el ámbito universitario son

múltiples debido a que obstaculizan el desempeño educativo (enseñanza y aprendizaje) reduce la productividad, entorpece el avance y el desarrollo profesional y afecta la calidad del entorno laboral y las condiciones de trabajo, lo que se traduce en detrimento de la excelencia en la enseñanza, el aprendizaje, la investigación y en el desempeño laboral en general.

Naezer et al. (2019) enfatizan la necesidad de acercarnos a la violencia de género desde una perspectiva interseccional. La violencia se puede experimentar de forma simultánea desde diferentes espacios que también se ven afectados por la diversidad. Además, la violencia de género se manifiesta de forma diferente cuando la experimentan estudiantes, personal administrativo y el personal docente. Por su parte, Agotnes et al. (2018) comentan sobre la existencia de una actitud que asocia al "*laissez-faire*", en relación con la violencia de género en el entorno universitario, ya que esta se normaliza, al considerarla como un comportamiento normal, al fin y al cabo, se acepta: "así es la academia". Este se convierte en un espacio caracterizado por relaciones asimétricas de poder y estructuras jerárquicas establecidas por la tradición del patriarcado y que normaliza el sexismo en el campus.

La violencia basada en el género en el contexto universitario, en muchas ocasiones, se convierte en aquello que callamos, lo que ocultamos o lo que no decimos por temor y entonces se silencia. La etimología de la palabra silencio derivada del latín *silentium*, *silere* determina que la significación en primera instancia es estar callado. Moliner (2006) define el término como la circunstancia de no hablar de las personas o la de no hablar de cierta cosa. La manifestación del silencio supone un modo de conducta determinado a través de la acción y la abstención pues estos actos señalan a su vez la importancia que denota el emitir o callar una palabra. (Fierro 1992). Por lo general, lo que decimos o nos abstenemos de decir en el discurso forma parte inherente del comportamiento humano.

En la cotidianidad el silencio se interpreta como la abstención del acto de habla, si bien para la pragmática el silencio no existe, como señala Castilla (1992) allí es donde acontece la relación interpersonal y la interacción. El silencio es

considerado dentro de un campo de oposición binaria, en el cual palabra y silencio se oponen. Así, la enunciación de la palabra es positiva, como medio de expresión por excelencia, mientras que el silencio se constituye en negación y ausencia. Si bien es cierto que verbalmente el silencio no expresa o no se dice nada a través del silencio, más allá de lo verbal si se expresa que quiero o no, debo o no, puedo o no decir lo que callamos. Con frecuencia el silencio es callar aquello que no se debe, o no se puede, o no resulta conveniente evidenciar.

La no enunciación de la palabra a través del silencio puede ser una manifestación del dominio que se ejerce sobre el enunciante, la sumisión frente a un interlocutor que posee poder en la relación emisor-receptor. El silenciamiento bajo estas condiciones muestra una incomunicación que aísla a las personas. Los intentos de decodificación e interpretación de los silencios permiten un acercamiento para intentar establecer un canal o código de comunicación y lograr enunciar lo que se silencia. Esto permite visibilizar y hacer audible los silencios generados por la violencia en el campus.

La violencia de género es compleja y persiste con frecuencia como una fuerza tácita en las instituciones y organizaciones y las universidades no son la excepción (Hearn y Parkin 2001; Latcheva 2017). Los efectos de este tipo de violencia tienen consecuencias negativas en la salud y el estado de bienestar de las personas que sufren estas acciones. Cuando abierta o subrepticamente se imponen determinadas prohibiciones a ciertos discursos resulta evidente la relación estrecha que existe entre poder y discurso. Así, como bien señala Foucault (1970) la producción del discurso no solo es controlada y seleccionada, sino también redistribuida a partir de cierto número de procedimientos, cuya función es conjurar los poderes y peligros con el fin de dominar el acontecimiento aleatorio y así esquivar la temible y pesada materialidad.

En las relaciones de poder la violencia contra las mujeres no solo se manifiesta en la violencia física, sino que comprende las relaciones desiguales que han prevalecido en el orden jerárquico entre hombres y mujeres a lo largo de la historia de la cultura. El fenómeno de la violencia

desde la perspectiva de género es un factor social que se identifica con las desigualdades de género y las identidades. La devaluación de lo femenino en las relaciones y formas sociales con frecuencia se manifiesta a través de los diferentes tipos de violencia. Al respecto la violencia comprende “Todo acto verbal, físico, sexual, directo o indirecto que lesione a otra persona física o emocionalmente y que tenga por objeto mantener una relación de poder o simplemente ejercerlo” (Vega-Castillo; Portuguese-Calderón; Mora-Portuguez; Kuylen-Alpizar, 1994 citado en Aguilar, 2002, 17).

La tipología o taxonomía del concepto violencia de acuerdo con Pinker (2012) sigue la propuesta de Baumeister (1997) la cual señala que la violencia puede presentarse como una práctica instrumental explotadora de los actores sociales a través del uso de la fuerza para conseguir un fin. Otro tipo de violencia lo es la dominación que lleva a la búsqueda de supremacía sobre otros. También la venganza y el sadismo constituyen a su vez otras tipologías de violencias y finalmente la violencia que se ejerce a través de la ideología.

Pinker (2012) señala que la lucha por la supremacía y el dominio entre los diversos grupos de la sociedad, la cual se relaciona con el deseo de autoridad, gloria, prestigio y poder. Para Bourdieu (1998) el origen de las representaciones de los cuerpos se construye a partir de las pautas culturales en las cuales el cuerpo es como una realidad sexuada. Las divisiones constitutivas del orden social, para este autor, se encuentran inscritas en una naturaleza biológica, la cual es una construcción social naturalizada que se inscribe en la *hexeis*² de los comportamientos corporales y los esquemas perceptivos donde se ejerce, por medio de estos, la violencia simbólica.

El andrologocentrismo a partir del sistema de representaciones simbólicas impuesto a través de la cultura somete, discrimina y sanciona a las mujeres. Bourdieu (2000) afirma que la fuerza simbólica se convierte en una forma de poder que se ejerce directamente sobre los cuerpos al margen de cualquier coacción física. Así la invisibilidad de la violencia simbólica se evidencia por medio de los esquemas de poder, se somete al dominado y se identifica al dominador como

el ente regulador. Bourdieu (2000, 53-54) señala al respecto:

el efecto de la dominación simbólica (trátese de etnia, de sexo, de cultura, de lengua, etc.) no se produce en la lógica pura de las conciencias concededoras, sino a través de los esquemas de percepción, de apreciación y de acción que constituyen los hábitos y que sustentan, antes que las decisiones de la conciencia y de los controles de la voluntad, una relación de conocimiento profundamente oscura para ella misma.

De esta forma la masculinidad hegemónica, el dominio y el sometimiento que se ejerce sobre las mujeres legitima un sistema naturalizado y aceptado Bourdieu (2000) en diferentes culturas. La violencia simbólica se manifiesta como invisible o implícita al transformar en naturales las modalidades culturales que utilizan estrategias desarrolladas por quienes ostentan el poder con el fin de someter a un determinado grupo social. El silencio es una forma de violencia que se ejerce sobre la otredad por parte de las jerarquías sociales que detentan el poder económico, político y cultural.

Massey (2001) afirma que los lugares y espacios hegemónicos en los que nos desenvolvemos hoy son producto de la forma de organización económica que a su vez reflejan y refuerzan características de las relaciones sociales entre las cuáles se incluye el género. Así Butler (1999) enfatiza que el comportamiento social presenta al género como performativo con una forma de actuar signada por un sistema de premios y castigos. La naturalización de la violencia simbólica en la cultura académica se manifiesta a través de formas muy diversas en la Universidad. Las experiencias, las reflexiones y las lecciones aprendidas en relación con la vivencia del sexismo y de brechas de género que preexisten en el campus naturalizan la misoginia y la violencia institucional.

En las investigaciones realizadas con mujeres docentes académicas e investigadoras *Cultura académica desde la experiencia de mujeres docentes e investigadoras de la Universidad de Costa Rica. un estudio de casos* (2018-2021) y

con el grupo de estudiantes *Cultura académica y expresión creativa, desde la perspectiva de género, de las experiencias de un grupo de mujeres estudiantes de la sede Rodrigo Facio de la Universidad de Costa Rica*. (2021-2022), así como en el conversatorio de Jornadas de *Sexismo y de Brechas de Género* (JBEGSVU), en junio, 2022, se señala que existe una naturalización de la violencia simbólica bajo diferentes formas que van de lo explícito a lo sutil.

El silencio como forma de violencia simbólica “sutil” se manifiesta a través del temor que experimentan las mujeres de la comunidad universitaria a denunciar el acoso laboral y el acoso sexual que experimentan. Ellas con frecuencia y prefieren callar y asumir como natural estas agresiones, las cuales silencian por temor a perder su trabajo. Si bien, se percibe una falta de apoyo real de muchas unidades académicas para la aplicación del Reglamento contra el Hostigamiento Sexual, este no se expresa verbalmente. Hay temor de las personas, ya que muchas mujeres se sienten atrapadas en las relaciones de poder y reproducen esquemas mentales producto de la asimilación de dichas relaciones fundamentadas en un orden simbólico. Precisamente esta violencia que se disfraza de silencio, de aquello que no se atreven a enunciar, se vive y se oculta.

En la cultura académica los prejuicios contra las mujeres se manifiestan debido a la influencia de los estereotipos que determinan a quiénes se protege, quién tiene influencia y a quién se margina (Naezer et al. 2019). Así encontramos que se marginaliza a las mujeres en los cargos de poder, se las segrega de posiciones de jerarquía, se presenta un doble discurso, el cual dice ser transparente pero que oculta, de forma simultánea, situaciones de violencia de género a través de la imposición de un silencio tácito y sutil que se visibiliza ocasionalmente a través del acoso laboral y el hostigamiento sexual.

En este sentido, en el texto *Una mirada a la Cultura Académica desde las vivencias de un grupo de mujeres docentes e investigadoras de la Universidad de Costa Rica* (2022) y actividades como las recientes JBEGSVU, visibilizan muchas de estas situaciones. Estos espacios son fundamentales para dar voz al silencio como forma de violencia impuesta tácitamente.

Escuchar las voces de estas mujeres visibiliza lo que se calla, se oculta y se teme externar a viva voz en los espacios oficiales.

Los comentarios efectuados por estas mujeres tanto en el texto citado supra (sección autobiografías) como en los comentarios de las JBEGSVU evidencian cómo el silencio se manifiesta como una forma de violencia bajo formas múltiples y diversas facetas. Así, no solo son las acciones, sino también las actitudes y los comentarios discriminatorios hacia las mujeres los que de forma explícita o implícita las hace callar. En las Jornadas antes citadas, además de los aspectos expuestos por las participantes en los conversatorios, fue muy importante conocer lo que expresaron en los chats las mujeres universitarias que asistieron vía zoom a esta actividad. Durante tres días consecutivos ellas hicieron comentarios que coinciden con muchos de los criterios encontrados en la investigación realizada sobre Cultura Académica (2018-2020).

A continuación, se extraen algunas de las principales manifestaciones expresadas en los chats 1-6 recogidos en las JBEGSVU:

- Si una mujer defiende con argumentos una posición académica o administrativa con frecuencia se la señala como “muy intensa” o se atribuyen adjetivos peyorativos a nuestro comportamiento si se abandona el silencio, se las considera “agresivas”, “coléricas”, “problemáticas”, me he dado cuenta de que algunas funcionarias han tenido que permitir el acoso sexual y laboral para que sean tomadas en cuenta”
- Las Escuelas apoyan la igualdad porque es políticamente correcto, pero hay negativas a establecer planes de equidad para el personal en las asambleas.
- Hay una tendencia hacia la estratificación sobre “lo científico”, donde los temas que estudiamos algunas mujeres no tienen el mismo reconocimiento académico. Un claro ejemplo es la dificultad para sostener financiamiento de proyectos vinculados a los estudios feministas y de género
- Los colegas justifican la sobrecarga de las mujeres con el típico “es que las mujeres nacieron para el multitasking” y eso viene

de una estructura patriarcal machista de que las funciones nos corresponden a las mujeres, eso domina en nuestras unidades académicas.

- La productividad que se nos exige y nos autoexigimos para poder cumplir con todo es abrumadora y es triste como sacrificamos mucha salud mental en el proceso.
- En mi experiencia, decir abiertamente que sentimos ansiedad y frustración por no poder “dar la talla” porque nos veríamos débil ante “el otro”
- Cuando se presentó en el CU el tema de “Mujeres en la bibliografía” surgieron las voces ya no digamos solo de resistencia o críticas, sino de descalificación
- El silencio que es tan común en órganos como comisiones, asambleas y de las jefaturas ha perpetuado la desigualdad y ha promovido que los espacios académicos sean un club de amigos en que el hostigamiento de todo tipo se ha normalizado
- En mi experiencia personal ser consciente de la violencia de género y la discriminación tan arraigada en mi unidad me dio hasta vergüenza. Hasta que pienso que no es a mí a quien le tiene que dar vergüenza, le tiene que dar vergüenza a las personas que lo han permitido.
- Es imposible cuantificarlo (trabajo extra), porque ni nosotras mismas nos percatamos. Una cosa es lo que incluimos en las declaraciones juradas, que tienen además un tope, y lo que en la práctica sabemos qué hacemos, todas no reconocidas, salarialmente por supuesto.
- El miedo a la denuncia forma parte de nuestra identidad costarricense que se refleja en una autocensura del pensamiento, de apropiarse de una posición, apropiarse de la palabra.
- Creo que han sido más efectivos estos tres días de conversatorio, que muchos espacios académicos de otra naturaleza donde se abordan estos temas. El hablar en primera persona nos incluye a todas y nos hace reconocernos.

En esta pequeña muestra de experiencias y percepciones expresadas por las mujeres, de diferentes espacios y ámbitos de la comunidad universitaria, se señalan temas que constituyen parte de la violencia y que con frecuencia se silencian. Así se mencionan temas como el acoso laboral y el hostigamiento sexual, los adjetivos discriminatorios y peyorativos para descalificarlos, la sexualidad diversa, las etnias, la falta de equidad, la sobrecarga laboral, la estratificación en los temas de investigación relacionados con los estudios de perspectiva de género, los roles de género tradicionales, los nombramientos en las jefaturas y jerarquías de poder, entre otras.

En relación con el hostigamiento sexual existen razones diversas para este silencio, la vergüenza a denunciar, el temor a las malas interpretaciones de colegas, docentes, la culpabilidad, la incompreensión del hecho, la relación que se tiene con la persona que acosa, y el estigma social. Además, el desconocimiento del procedimiento, de las instancias de apoyo, la desconfianza de los mecanismos institucionales ya sea por falta de información o por desprestigio dificultan que las mujeres se atrevan a poner una denuncia. Lo anterior, también se extiende al acoso laboral el cuál con frecuencia se silencia más aún que el hostigamiento sexual, ya que no se saca a la luz pública a través de los medios de comunicación, como si se hace en el caso del hostigamiento sexual. Así, no tenemos claras las estadísticas de los casos, la duración, cuántas mujeres lo experimentan en su lugar de trabajo y los resultados de estas denuncias, al final del proceso.

El sistema patriarcal sigue fomentando desde sus inicios la violencia contra las mujeres al jerarquizar espacios y acciones que se fundamentan en una división tradicional de lo que se considera “ideal” para los espacios femeninos y masculinos. En la actualidad los derechos y privilegios aún se encuentran en gran parte institucionalizados en contextos culturales, sociales, legales y económicos bajo la “égida” de los varones. Lo anterior se mantiene como producto de la asimilación de estas relaciones de poder a partir de las oposiciones fundadoras del orden simbólico establecido por la tradición patriarcal que acepta como natural el acuerdo de las estructuras sociales (organización social de espacio y

tiempo, división sexual del trabajo) y las estructuras cognitivas (cuerpo y la mente).

El reto al que nos enfrentamos más allá de la construcción identitaria de la feminidad es básico no solo la toma de conciencia y la educación de la diversidad, la equidad y la no violencia, sino la toma de decisiones congruentes y efectivas acordes con los discursos de las políticas universitarias actuales. Más allá del discurso y las propuestas de cambio es necesario la implementación pronta de acciones afirmativas reales que permitan a las mujeres salir de las relaciones de poder en las que se encuentran atrapadas en la práctica y que en muchas ocasiones están reforzadas en esquemas mentales a través de los cuales se reproduce la violencia física y simbólica.

Resulta fundamental aproximarnos, investigar, visibilizar y dar a conocer la violencia de género en la Universidad para así poder trabajar contra esta situación y reducir sus efectos negativos en la comunidad universitaria con el fin de garantizar la reducción de este tipo de violencia. La creación de ambientes seguros en el espacio de investigación, educación y trabajo deben ser uno de los principales objetivos de las Universidades como espacios humanistas donde predomine una cultura libre de inequidades, discriminación y violencia.

Consideraciones finales

La mujer en la academia es un tema poco visibilizado, son muchos los vacíos de conocimientos, tensiones y consecuencias de la inequidad y discriminación que aún existe. El sistema patriarcal mantiene una fuerte tradición en la academia donde aún prevalecen roles sociales, que se perpetúan y se replican sin mucho cuestionamiento. En estos roles la feminidad sigue asociada a estereotipos que mantienen a las mujeres alejadas de las jerarquías de poder y de los puestos de toma de decisiones.

La normalización de la violencia, con mucha frecuencia, se silencia, se oculta y se asume como parte inherente del espacio del quehacer académico. El hostigamiento sexual en ocasiones incluso llega a disfrazarse como acoso laboral, para invisibilizar los niveles de violencia

física y emocional que existe en la comunidad universitaria.

Las narraciones de experiencias de mujeres aparecen al compartir espacios donde sus voces convergen en problemáticas, tensiones e historias afines, aluden a tratos diferenciados por género, por las tareas que desarrollan y por los sentimientos que afloran. Resulta importante no solo la creación de espacios para que las mujeres intercambien experiencias, en los que visibilicen la falta de equidad, sino que también se brinde apoyo institucional para que existan estos espacios.

Las condiciones laborales por la doble o triple jornada de trabajo que viven las mujeres académicas por su condición de madres, y cuidadoras de la familia sitúan en desventaja el crecimiento y el ascenso académico sin que existan medidas reales y concretas para mejorar esta situación.

Las mujeres madres reconocen la maternidad como un obstáculo para su desarrollo académico y profesional. Hay pocos estudios que registren la situación de las mujeres académicas, sus experiencias, sus necesidades y logros. Es necesario visibilizar el trabajo de las mujeres para reconocer espacios universitarios que socialmente deberían ser ocupados por ellas. Si bien existen iniciativas para mejorar las condiciones de las mujeres en la comunidad universitaria se requiere de políticas que sean más efectivas. Se necesita un mayor apoyo institucional para favorecer la equidad en el ascenso a los puestos directivos, tiempos para la maternidad y espacios para el desarrollo integral de las mujeres. Entre estos se reclaman también los que puedan dar soporte psicológico para la salud mental y física.

El desarrollo de herramientas de autocuidado para que las docentes tengamos ejercicios y procesos de reconocimiento de nuestro propio trabajo. De esta manera la institución reconocería el valor agregado que le damos a la Universidad. Por eso es importante desarrollar la capacidad de apropiarnos de nuestros tiempos, nuestros espacios y nuestro cuidado, porque también nos pertenecen, porque en la medida en la que la comunidad universitaria mantenga condiciones de salud física y mental equilibradas podremos aportar a la construcción de la

sociedad costarricense para prevenir la violencia de género, la segregación y la discriminación.

Los resultados evidencian que aún existen formas de discriminación que se expresan sutilmente, por ejemplo, las múltiples jornadas que enfrentan las mujeres y las responsabilidades que deben cumplir son obstáculos y un llamado de alerta para prestar atención a la equidad de género en la academia. Más aún, esta situación genera un sentimiento de exclusión en actividades académicas por motivo de la sobrecarga laboral, familiar y personal.

Es urgente iniciar un cambio en la forma en la que las mujeres nos miramos a nosotras mismas y nos relacionamos entre nosotras, tal y como se manifestó en las JBEGSVU. Se reitera que las mujeres que hemos pasado por estos obstáculos podamos apoyar a las nuevas académicas y a las estudiantes en los procesos de cambio de la cultura académica universitaria. No hacer mella entre nosotras y continuar dándonos acompañamiento, voz, posibilidades de investigación y publicación. Es un primer paso para fortalecer e incluir a las estudiantes y a las administrativas, así como a otros compañeros docentes que desean romper con esos patrones anquilosados de la obstaculización a las posibilidades de acceso al poder por condición de género.

Se requiere de una consciencia en las autoridades y de las personas administrativas para que en la construcción de costumbres cotidianas a lo interno de las unidades académicas se desarrolle una repartición del trabajo de manera equitativa entre toda la comunidad educativa.

Las vicerrectorías de la Universidad de Costa Rica requieren establecer lazos de comunicación entre sí, para que el apoyo en los nombramientos sea equitativo y la población docente tenga el derecho de acceder de manera real a nombramientos en docencia, acción social e investigación y que si por alguna razón se debe realizar una sobrecarga laboral esta pueda ser reconocida en el tiempo docente asignado y con puntos en ascenso en régimen.

La investigación de temas relacionados con género en la academia debe fortalecerse de manera que pueda ampliar su ámbito de acción a las diferentes áreas del conocimiento en la Universidad. La asignación de tiempos y recursos es

necesaria para que el tema de la falta de equidad y la violencia contra las mujeres en la comunidad Universitaria pueda tener mayor difusión.

Notas

1. En primer lugar, podemos reconocer la identidad social, la cual incluye relaciones como lazos familiares, redes personales de amistades y otros asociados, la pertenencia a un grupo de iguales, alianzas de clase, estatus social y semejantes. En segundo lugar, podemos identificar una identidad política, la cual incluiría aspectos tales como ciudadanía, membresía a un cuerpo político, afiliación a un partido y nacionalidad. Una identidad cultural específica, en otras palabras, etnicidad, requiere el reconocimiento autoconsciente por parte de un grupo de individuos de puntos en común que surgen a partir de su conformidad en relación con formas similares de ser y actuar. Estas son probablemente expresadas a través de la posesión de rasgos culturales similares, tales como el lenguaje, tipo de vestimenta, adorno personal, objetos materiales y formas particulares de comportamiento (traducción propia)
2. Las *hexeis* corporales, maneras diferentes de comportarse y mantener el cuerpo, resultado de la codificación de los principios opuestos de la identidad masculina y de la identidad femenina. Los opuestos y complementarios de principios de visión y de división que llevan a clasificar los objetos y las prácticas de acuerdo con distinciones reducibles en la oposición entre lo masculino y lo femenino.

Referencias

- Álvarez, Nazira, Annia, Espeleta y Jacqueline, García. 2022. “Una mirada a la Cultura Académica desde las vivencias de un grupo de mujeres docentes e investigadoras de la Universidad de Costa Rica.”. Instituto de Investigaciones en Educación (INIE). <http://repositorio.inie.ucr.ac.cr/handle/123456789/560>
- Blanco, Laura Cristina. 2022. Diferencias salariales de género y sus determinantes para el personal académico en propiedad en la Universidad de Costa Rica. *Serie de documentos de trabajo*. Escuela de Economía. Universidad de Costa Rica. <https://economia.ucr.ac.cr/index.php/es/publicacion/diferenciales-salariales-de-genero-y-sus-determinantes-para-el-personal-academico-en>
- Bourdieu, P. 2000. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Butler, Judith 1999. *The Gender trouble*. New York: Routledge.
- Castilla-del Pino, C. 1992. *El Silencio*. Madrid: Alianza.
- Consejo Universitario. 2015. Políticas de la Universidad de Costa Rica 2016-2020. “Excelencia e Innovación con Transparencia y Equidad”. Universidad de Costa Rica. https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/politicas_institucionales_2016-2020.pdf
- _____. 2020. Políticas Institucionales 2021-2025. Universidad de Costa Rica. https://documentos.cu.ucr.ac.cr/Politicas_Institucionales_2021-2025.pdf
- _____. 2020. Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual (En cumplimiento de la Ley N.º 7476, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia) (Reforma integral aprobada en la sesión N.º 6413, artículo 6, celebrada el 25/08/2020, publicada en el Alcance a La Gaceta Universitaria N.º 34-2020 del 31/08/2020) https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/hostigamiento_sexual.pdf
- Córdoba, Daniel. 2021. «Mujeres docentes de la UCR ganan menos que los hombres, según modelo hecho por profesores». Semanario Universidad. 6 de julio de 2021. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/mujeres-docentes-de-la-ucr-ganan-menos-que-los-hombres-segun-modelo-hecho-por-profesores/>
- Díaz, Ximena, Lorena, Godoy y A. Stecher. 2005. “Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible”. *Cuaderno de*
- Ågotnes, Kari Wik., Valvatne Einarsen, Ståle., Hetland, Jørn., y Skogstad, Anders. 2018. “The moderating effect of laissez-faire leadership on the relationship between co-worker conflicts and new cases of workplace bullying: A true prospective design”. *Human Resource Management Journal* 28(4): 555–568.
- Aguilar, Vera. 2002. “La violencia simbólica entretejida en la enseñanza del derecho penal”. Tesis de maestría, Universidad de Costa Rica/ Universidad Nacional. Programa de Posgrado en Estudios de la Mujer, Costa Rica, 2002.

- Investigación 3*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer
- Fierro, Alfredo. 1992. La conducta del silencio. En: *El Silencio*. Madrid: Alianza.
- Foucault, Michel. 1972. *The archeology of knowledge and the discourse on language*. Nueva York: Pantheon
- Galtung, J. 1969. "Violence, peace and peace research". *Journal of Peace Research* 6 (3): 167–191.
- González, Mirta. 2002. "Feminismo, academia y cambio social". *Educación* 26 (2): 169-183. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44026217.pdf>
- Grahame, M. «Material culture and roman identity: the spatial layout of Pompeian houses and the problem of ethnicity». En *Culture Identity in Roman Empire* editado por R. Laurence y J. Berry, 156-178. London: Routledge, 1998.
- Hearn, J. y Wendy Parkin. 2001. *Gender, Sexuality and Violence in Organizations*. Sage publications.
- Latcheva, Rossalina. 2017. "Sexual harassment in the European Union: A pervasive but still hidden form of gender-based violence". *Journal of Interpersonal Violence* 32(12): 1821–1852.
- Lewis, Ruth. y Sundari Anitha. 2019. "Explorations on the nature of resistance: Challenging gender-based violence in the academy". *Palgrave Studies in Gender and Education*.
- Massey, Doreen. 2001. *Space place and gender*. Minnesota: University of Minnesota Press.
- Mesa, Sylvia. 2019. "Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: un reto para la igualdad". *Actualidades Investigativas en Educación*. 19(1). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032019000100314
- Moliner, M. 2006. *Diccionario de uso del español*. Madrid: Gredos.
- Naciones Unidas. 1996. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Nueva York: Naciones Unidas
- <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Naezer, Marijke, van den Brink, Marieke. y Benschop, Yvonne. 2019. Harassment in Dutch Academia: Exploring Manifestations, Facilitating Factors, Effects and Solutions. Utrecht: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH).
- Olave, S. 2020. "Revisión del concepto de identidad profesional docente". *Revista Innova Educación* 2 (3), 378-393. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.03.001>
- Pinker, S. 2012. *Los ángeles que llevamos dentro. El declive de la violencia y sus implicaciones*. Barcelona: Paidós.
- Sánchez, Sofía. 2022. «Informe revela "abismal" diferencia de hombres designados como catedráticos sobre las mujeres en la UCR». Semanario Universidad. 15 de junio de 2022. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/informe-revela-abismal-diferencia-de-hombres-designados-como-catedraticos-sobre-las-mujeres-en-la-ucr/>
- Strid, Sofía. y D. Meier-Arendt. 2020. "Violence as system". *Journal of Social Medicine* 97(2): 235–247.
- Umaña, Paula y Lucía Vargas. 2018. «La participación de las mujeres continúa relegada en las ciencias». Noticias UCR. 10 de agosto de 2018. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2018/08/10/la-participacion-de-las-mujerescontinua-relegada-en-las-ciencias.html>
- Žižek, Slavoj. 2008. *Violence*. London: Profile.
- M.L. Nazira Álvarez Espinoza** (nazira.alvarez@ucr.ac.cr) Profesora de la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura. Investigadora.
- Dra. Annia Espeleta Sibaja** (annia.espeleta@ucr.ac.cr) Profesora de la Escuela de Formación Docente. Investigadora.
- Dra. Jacqueline García Fallas** (jackeline.garcia@ucr.ac.cr) Profesora de la Escuela de Filosofía. Investigadora.
- Dra. Maritza Toruño Sequeira** (Maritza.Toruno@ucr.ac.cr) Profesora Escuela de Artes Dramáticas. Investigadora.

Recibido: 15 de febrero, 2023.
Aprobado: 23 de febrero, 2023.

