



## **Antecedentes institucionales para la construcción de acciones afirmativas con el fin de evitar el recargo de trabajos que no contribuyen con el mérito académico en las mujeres**

En relación con el ascenso en Régimen Académico, se han identificado diferencias sustanciales en torno a la realidad y condiciones de participación de hombres y mujeres. Los primeros suelen avanzar de manera más expedita, alcanzando en menor tiempo la categoría de catedrático; asimismo, superan en número a sus colegas mujeres en las otras categorías y también son mayoría en la masa laboral docente. Además, dedican más tiempo al desarrollo de investigaciones y, por ende, envían más trabajos u obras académicas para su evaluación.

Por su lado, las mujeres se mantienen proporcionalmente como mayoría en la categoría de interinazgo y presentan más obstáculos para alcanzar la categoría de catedrática. Suelen tener a cargo más proyectos de acción social o participar en puestos como coordinaciones, comisiones u otros que poseen menor o nulo reconocimiento en Régimen Académico. Nazira Álvarez, Annia Espeleta, Jacqueline García y Maritza Toruño (2023)<sup>1</sup> identificaron que las mujeres docentes ejercen otras labores de cuidado dentro de la Institución, como el acompañamiento a estudiantes y a colegas, y el sostenimiento cotidiano de sus unidades académicas. Estas condiciones tienen como consecuencia un crecimiento limitado en sus carreras académicas; adicionalmente, sus colegas suelen minimizar su quehacer o descalificar su producción.

De igual manera, el Dictamen retoma los datos del Informe de labores de la Comisión de Régimen Académico (CRA) del 2021, donde se indica que:

*Del total de 1965 personas docentes propietarias reportadas, 1152 (59%) corresponden a hombres y 813 (41%) corresponden a mujeres; del total de catedráticos (482), 33% son mujeres y 67% hombres, del total de asociados (454) 43% son mujeres y 57% son hombres [...] mientras que un 46% de las mujeres son instructoras y un 40% de los hombres son instructores (pp. 12-13).*

Este mismo documento retoma los resultados de estudios internacionales, como los de Rutgers (2013)<sup>2</sup> y Jarvinen y Mik-Meyer (2024)<sup>3</sup>, que confirman esta misma dinámica en otros contextos: los hombres dedican más tiempo a la investigación mientras las mujeres asumen en mayor proporción responsabilidades de servicio, es decir, trabajos que no contribuyen con el mérito académico.

A estas brechas se suma una desigualdad salarial en el sector docente que inevitablemente posee de fondo una distribución de tiempo y cargas que no contemplan el

---

<sup>1</sup> Álvarez, Nazira; Espeleta, Annia; García, Jacqueline y Toruño, Maritza (2023). Una aproximación al sexismo y a las brechas de género en la cultura académica de las mujeres universitarias de la sede Rodrigo Facio. *Revista Filosofía Universidad de Costa Rica*, LXII (163), 207-233.

<sup>2</sup> Do Babies Matter?: Gender and Family in the Ivory Tower Rutgers University Press, 2013.

<sup>3</sup> Jarvinen, Margaretha y Mik-Meyer, Nanna. 2024. "Giving and Receiving: Gendered Service Work in Academia". *Current Sociology* 1-19, 2024.



factor género. En cifras, Eugenia Gallardo y Mauricio Molina (citados en Córdoba, 2021)<sup>4</sup> exponen que las mujeres docentes reciben hasta ₡99.635 menos de salario bruto mensual que sus colegas hombres. Álvarez *et al* (2023) recuperaron los montos de salario bruto mensual al 30 de agosto de 2019 y consignan que, en cuanto al salario bruto mensual de todo el personal académico, las mujeres recibían en promedio ₡1.766.149, mientras que los hombres ₡1.919.837. Porcentualmente, esto se traduce en una diferencia de un 8.7%. En el caso del salario bruto mensual del personal en Régimen Académico, las mujeres percibieron un ingreso de ₡2.923.046 y sus colegas hombres ₡3.043.939. En términos porcentuales, se traduce en una disparidad que asciende al 4.1%.

Como se señaló, las mujeres suelen ocupar frecuentemente **trabajos que no contribuyen con el mérito académico y no remunerados** en comisiones sustanciales para el quehacer de las unidades académicas. Esto se destaca en el Diagnóstico del régimen salarial de la UCR<sup>5</sup> de la siguiente manera:

*Existe un exceso de comisiones per cápita para mujeres dentro de las unidades académicas, centros de investigación, espacios universitarios, entre otros, los cuales, muchas veces, no cuentan con remuneración extraordinaria pero sí implican una mayor carga de trabajo, además de que no se contemplan como actividades que permitan ascender en Régimen Académico (p. 62).*

Esta desigualdad se traduce no solo en una desventaja salarial, sino que significa un aumento en la inversión del uso del tiempo semanal dedicado a estas tareas. A mediano y largo plazo, genera para las mujeres una sobrecarga de **trabajos que no contribuyen con el mérito académico** en el ámbito universitario que comprende tareas como participación en comisiones, coordinaciones, gestión de actividades académicas, redacción de informes, gestión de actividades de acción social, organización de ferias, exposiciones y otras actividades similares, que comúnmente se caracterizan por organización y logro de resultados colectivos. Además, este fenómeno posee efectos como la invisibilización o minimización de estas tareas dentro de la institución, exceso de trabajo y otros efectos en la carrera académica. Es posible afirmar que este desequilibrio en la distribución del trabajo genera otras consecuencias a nivel de salud física o mental, incluyendo problemas de salud crónicos, agotamiento, poco descanso o tiempo para el ocio, dificultades de concentración, entre otros (Torres, Arana y Cuadra, 2024<sup>6</sup>; Naveed y Digal, 2024<sup>7</sup>).

<sup>4</sup> Córdoba, Daniel. (6 de julio de 2021). Mujeres docentes de la UCR ganan menos que los hombres, según modelo hecho por profesores. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/mujeres-docentes-de-la-ucr-ganan-menos-que-los-hombres-segun-modelo-hecho-por-profesores/>

<sup>5</sup> Rectoría, Diagnóstico del régimen salarial de la UCR, noviembre 2021.

<sup>6</sup> Torres, Erick; Arana, Richard y Cuadra, Steven (2024). Efectos de la doble carga laboral sobre la salud mental en mujeres trabajadoras de Managua. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 6 (3), 8-26.

<sup>7</sup> Naveed, Akeel y Digal, Ganesh. (2024). Invisible labour with Visible effect: The Impact of Unpaid Work on Women Health and Wellbeing. *SEEJPH*, XXIV, 1711-1724.



El informe del Dictamen reitera lo expuesto por Mesa (2020) al señalar:

*Así, el deterioro a la salud por sobrecarga de trabajo surge debido a que las mujeres suelen asumir roles sociales de cuidado domésticos y familiares en el ámbito privado, además, de una alta carga laboral en el espacio público. Por ejemplo, muchas docentes se ocupan de sus unidades académicas, como si fueran sus hijas, y asumen proyectos de acción social, trabajo comunal universitario, dirección de tesis y hasta atienden a sus estudiantes en sus problemas personales, lo que les resta tiempo en la Universidad para escribir (p. 30).*

Partiendo de este contexto y luego de un análisis de las causas y consecuencias de esta problemática, se concluye que la Universidad de Costa Rica (UCR) en su conjunto debe generar acciones que velen por la reducción de las brechas de género, la corresponsabilidad de los cuidados y la promoción de una cultura libre de sexismo, discriminación y violencia académica.