



HALLAZGOS Y PROPUESTAS HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA OFERTA EDUCATIVA CON EQUIDAD DE GÉNERO

Rosalía Camacho G.*

En un esfuerzo sin precedentes en las instancias de enseñanza superior, la Oficina de Equidad del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) se propuso realizar un proceso que permitiera, en primer lugar, identificar los sesgos de género que operan en contra de las mujeres en la oferta educativa de ese centro de estudios y, en segundo lugar, elaborar propuestas concretas para contribuir a su eliminación.

Para lograr esos dos objetivos se realizaron una serie de talleres ≤los cuales tuvo la responsabilidad de facilitar≤ a los que asistieron funcionarios/as de distintas dependencias del ITCR. Así, con actitud crítica, positiva y emprendedora nos propusimos adentrarnos en el análisis género-sensitivo de la oferta educativa.

En este ensayo me propongo describir los momentos más importantes de este proceso, con la esperanza de que las propuestas resultantes se transformen en acciones y de que, otras casas de enseñanza realicen procesos similares para que las mujeres tengan acceso en forma equitativa a todas las posibilidades de formación profesional.

Agradezco a las compañeras de la Oficina de Equidad y a todas las personas que asistieron a los talleres la oportunidad que me brindaron al compartir sus conocimientos, experiencias y el deseo de aunar esfuerzos en la estructuración de una oferta educativa con equidad de género.

1. Poniéndonos de acuerdo sobre los puntos de partida

El primer paso ≤ineludible en una experiencia como ésta≤ consistió en trabajar conjuntamente una serie de conceptos de manera que quedaran establecidos puntos de partida conceptuales que fueran claros y nos permitieran avanzar en el análisis género-sensitivo de la oferta académica.

Trabajar los conceptos no se redujo a una tarea teórica, sino más bien al inicio

de un proceso de concientización personal y colectivo sobre la necesidad de crecer personalmente, de interiorizar la diversidad, la discriminación, la igualdad, la perspectiva de género, la equidad y muchas otras vivencias/conceptos fundamentales en todas aquellas propuestas tendientes a crear espacios -o a mejorar los ya existentes- en donde mujeres y hombres tengan acceso, equitativamente, a las mismas oportunidades. A continuación, se hace referencia a algunas de las herramientas teóricas que se utilizaron y reelaboraron, lo cual ayudará a un mejor entendimiento del proceso y sus resultados.

Iniciamos la jornada trabajando el concepto de *género*, como condición social y cultural construida históricamente que conforma el deber ser de cada hombre y de cada mujer mediante la asignación de características, roles, actitudes, valores y símbolos que son impuestos dicotómicamente a cada sexo a partir del proceso de socialización y que hacen aparecer a los sexos como diametralmente opuestos por naturaleza¹.

De acuerdo con las personas participantes, la construcción del género se traduce en valores, actitudes y prácticas como las que se presentan en el Cuadro 1.

Enseguida nos propusimos comprender y profundizar en el significado de la *perspectiva de género*. Para ello, utilizamos las siguientes elaboraciones:

La perspectiva de género permite evidenciar cómo los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente características,

* Abogada y consultora, MSc. en Estudios de la Mujer. schyfter@racsa.co.cr

CUADRO 1. La construcción del género: valores, actitudes y prácticas que se generan.

Valores y actitudes	Prácticas que se generan
<ul style="list-style-type: none"> · Los hombres son mejores para los deportes · Los hombres son más fuertes · Las mujeres son más cuidadosas · Las mujeres son más resistentes, más pacientes · Las mujeres tienen cabello largo e ideas cortas · Los hombres son mejores para las matemáticas · La mujer es el pilar del hogar · El hombre, para ser hombre, debe oler a tabaco, a guaro y a mujeres · La mujer buena está en la casa, la mala está en la calle · Los hombres son más inteligentes · Los hombres manejan la plata 	<ul style="list-style-type: none"> · Carreras específicas para hombres y mujeres · Mujeres destinadas a las profesiones de cuidado · Las mujeres deben demostrar su capacidad y valía para ser escuchadas · Las mujeres no estudian carreras de base tecnológica · Las mujeres deben ser recatadas, sumisas, hogareñas, domésticas · Desconfianza entre mujeres · Se permite la transgresión por parte de los hombres · Las mujeres no deben trabajar fuera del hogar; se les niegan

posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y los hombres, produciendo en la mayoría de las sociedades sistemas sociales no equitativos².

Desde la perspectiva de género se propone una sociedad en la cual todos los ámbitos de interacción sean igualmente valorados y considerados como necesarios para el desarrollo social, y en la cual, tanto las mujeres como los hombres estén encargados \leq en forma flexible y equitativa \leq de desarrollar actividades en todos esos ámbitos³.

Nuestra próxima parada fue el concepto de *equidad*. Para ello, retomamos planteamientos hechos por distintas autoras/es, entre las cuales se destacan los siguientes:

Plantea que se trate a cada quien según sus circunstancias particulares. No se trata de igualar a nadie, sino de proveer el trato que las condiciones particulares de cada quien, del grupo o sector, requieran para satisfacer sus necesidades singulares o atender sus reclamos especiales⁴.

El trato equitativo requiere siempre de la contextualización de las decisiones. Es decir, es necesario tomar en cuenta las diferencias, las experiencias particulares, el contexto

social de las relaciones y las condiciones de existencia de cada cual, del grupo o sector⁵.

Con base en estos tres conceptos \leq género, perspectiva de género y equidad \leq nos propusimos elaborar una definición de la oferta educativa con equidad de género en el ITCR. Cuatro aspectos fueron acordados como fundamentales por las personas participantes:

- La oferta educativa en el ITCR se refiere al conjunto de servicios, incluidas las relaciones humanas, que se ofrecen a las y los estudiantes durante el proceso de atracción, acceso y permanencia a la Institución.
 - La oferta educativa también debe abarcar el servicio de colocación laboral para aquellos estudiantes, mujeres y hombres, que completan sus estudios en la Institución.
 - Si bien la oferta educativa tiene como población usuaria a las y los estudiantes, debe tomar en cuenta que las personas que laboran para la Institución también participan de esa oferta.
 - La oferta educativa con equidad de género debe basarse en tres principios fundamentales: la igualdad de oportunidades, la equidad y el reconocimiento y respeto de las diferencias.
- Finalmente, sentimos la necesidad de nombrar lo que entenderíamos por *sesgos de género en contra de las mujeres* en la oferta educativa del ITCR. Conjuntamente, realizamos la siguiente elaboración:
- Los sesgos de género que se manifiestan en contra de las mujeres en la oferta educativa del ITCR son todas aquellas acciones u omisiones que impiden o menoscaban el proceso de atracción, selección, acceso y/o permanencia \leq incluidas las relaciones personales \leq en perjuicio de las estudiantes mujeres que desean ingresar a la Institución o que son estudiantes regulares de la misma.
 - Se les denomina “sesgos de género en contra de las mujeres” porque perjudican exclusivamente a éstas en razón de su género, impidiéndoles o menoscabándoles su derecho a participar en el proceso de atracción, selección, acceso y/o permanencia en condiciones

de equidad con los hombres.

2. Identificando fortalezas y debilidades

Una experiencia realmente importante fue la que nos llevó a detectar aquellas fortalezas y debilidades que, tanto a nivel externo como interno, influyen en la construcción de la oferta educativa con equidad de género en la Institución.

El Cuadro 2 resume los hallazgos más importantes hechos por el grupo participante.

La identificación de fortalezas y debilidades se realizó también en las distintas áreas representadas en los talleres,

a saber: Trabajo Social (alojamiento; becas y financiamiento y programa de residencias estudiantiles); Recursos Humanos (contratación docente y administrativa; capacitación docente y administrativa y evaluación docente); Oficina de Equidad de Género (asesoría; capacitación e información); Orientación y Psicología (atención general; capacitación; PIP); Planificación Institucional (normativa institucional; estudios organizacionales; elaboración de planes); Docencia (carreras; consejo docente; centro de formación humanístico); Admisión y Registro (admisión; horario) y Servicios

CUADRO 2. Fortalezas y debilidades que influyen en la construcción de una oferta educativa con equidad de género en el Instituto Tecnológico de Costa Rica

	Fortalezas	Debilidades
Factores Externos	<ul style="list-style-type: none"> · Excelente imagen de Institución seria y de calidad, con alto nivel académico · Institución asociada a la tecnología de punta que ofrece a los profesionales posibilidad de éxito profesional · Recibe apoyo financiero de organismos internacionales · El proceso de globalización requiere profesionales en áreas de alta tecnología · Tendencia del sector productivo hacia la demanda de profesionales en carreras que ofrece el ITCR · Existencia de políticas públicas en favor de las mujeres · Bajo costo de la matrícula en comparación con otras universidades · Convenios con instituciones de alta tecnología · Ubicación geográfica de la Institución 	<ul style="list-style-type: none"> · Escasa presencia de mujeres en la capacitación de alta tecnología · Poca promoción del empleo de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres · Exigencias de las empresas de alta tecnología que impiden la contratación de mujeres · Competencia implícita en procesos sociales que mantienen los estereotipos de género en contra de las mujeres, que ubican a las mujeres fuera del campo tecnológico · Eliminación de barreras de ingreso en otras universidades · Duración menor de carreras en otras universidades · Influencia de las familias en la escogencia de las carreras de las hijas · Aumento en el número de embarazos en mujeres jóvenes
Factores Internos	<ul style="list-style-type: none"> · Sede pequeña que facilita la integración · Diferentes servicios que se ofrecen a los y las estudiantes · Capacidad de los administrativos y docentes para adaptarse a los cambios · Existencia de la Oficina de Equidad de Género · Sistema de préstamos estudiantiles · Acceso rápido a la carrera deseada · Capacidad técnica, tecnológica, de infraestructura y de recurso humano · Identidad científico-tecnológica de la Institución · Cuerpo docente interdisciplinario · Permite el acceso a personas de zonas rurales · Existencia del Taller Infantil · Carreras de bajo costo · Atención personalizada al estudiante · Servicio de atención a la salud dirigido a las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> · Institución masculinizada que separa a las mujeres de los hombres · Exige alta competitividad de las mujeres para ser escuchadas · Institución permeada de prejuicios en contra de las mujeres · Menor oferta de alojamiento estudiantil para las mujeres · Restringido acceso de las mujeres a determinadas carreras · Falta de conciencia sobre la equidad de género · Falta de información adecuada sobre los derechos de la población estudiantil · Resistencia de algunos sectores académicos a realizar cambios género-sensitivos · Estructuras de poder visiblemente masculinas

Institucionales.

Lo anterior posibilitó la detección de una gran cantidad de factores que benefician u obstaculizan la oferta educativa en la Institución. No menos importante, les permitió a las personas participantes realizar un reconocimiento género-sensitivo de su área de trabajo y observar similitudes y diferencias con otras áreas para, finalmente, tener una visión institucional más detallada del actual manejo de la oferta educativa.

3. Elaborando propuestas

Una vez identificados los sesgos de género en contra de las mujeres y las fortalezas y debilidades existentes para la construcción de una oferta académica equitativa, iniciamos la tarea de definir objetivos estratégicos acompañados de acciones a corto y mediano plazo para cada una de las áreas señaladas. Esto con el fin de cerrar los talleres con propuestas concretas propuestas por los y las funcionarias participantes.

En los Cuadros 3 a 7 se exponen algunas

de estas propuestas, muestra de la labor realizada.

4. Compartiendo algunas conclusiones

- El ITCR es una institución relativamente nueva que posee una buena imagen como Institución seria y de calidad, asociada ésta última a su rigurosidad y al esfuerzo que tiene que hacer el/la estudiante para obtener éxito académico.
- Debido a los requerimientos de profesionalización en áreas de alta tecnología, muchas personas quieren ser estudiantes de la Institución por la posibilidad de éxito profesional.
- La Institución posee tres sedes que permiten el acceso de diferentes poblaciones a las carreras que ofrece.
- Comparado con otras universidades, el ITCR posee sedes pequeñas que permiten una atención más personalizada a la población estudiantil y la posibilidad de una mayor integración.
- La institución posee buenas instalaciones,

CUADRO 3. Capacitación.

Objetivos estratégicos	Acciones a corto plazo	Acciones a mediano plazo
<ul style="list-style-type: none"> · Crear conciencia de género al interior de las instancias clave de la oferta académica 	<ul style="list-style-type: none"> · Planificación de talleres de corta duración · Elaboración de guías metodológicas de los talleres · Preparación de materiales · Validación de los talleres 	<ul style="list-style-type: none"> · Impartir talleres en todas las instancias involucrando a la totalidad de los funcionarios/as y personal adm.
<ul style="list-style-type: none"> · Programar cursos de concientización dirigidos a la población estudiantil 	<ul style="list-style-type: none"> · Planificación de talleres de corta duración · Elaboración de guías metodológicas de los talleres · Preparación de materiales · Validación de los talleres 	<ul style="list-style-type: none"> · Ofrecer e impartir permanentemente cursos sobre género, en relación con distintas materias: derechos humanos, violencia, poder, autoestima, etc.
<ul style="list-style-type: none"> · Programar otras actividades que coadyuven en el proceso de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> · Planificar una serie de charlas, mesas redondas, cine foros, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> · Mantener un ciclo permanente de actividades
<ul style="list-style-type: none"> · Introducir la perspectiva de género como un componente que atraviese todo el quehacer de la VIESA 	<ul style="list-style-type: none"> · Elaborar una propuesta 	<ul style="list-style-type: none"> · Presentar la propuesta · Dar seguimiento

CUADRO 4. Divulgación.

Objetivos estratégicos	Acciones a corto plazo	Acciones a mediano plazo
<ul style="list-style-type: none"> · Mejorar la oferta que se realiza a nivel de secundaria 	<ul style="list-style-type: none"> · Revisar el contenido de las charlas · Revisar el contenido de los materiales que se entregan · Analizar los códigos que se manejan en la relación que la Institución mantiene con las personas orientadoras de los colegios y como éstos influyen en las mujeres · Revisar el material audiovisual 	<ul style="list-style-type: none"> · Elaboración de lineamientos para mejorar el contenido de las charlas, del material escrito y audiovisual y la relación con las personas orientadoras de los colegios · Incorporación de los lineamientos para el proceso de atracción 1999-
<ul style="list-style-type: none"> · Mejorar la información que se brinda al interior de la Institución 	<ul style="list-style-type: none"> · Urgir a las distintas instancias para que revisen el material informativo desde la perspectiva de género · Elaborar lineamientos para apoyar el proceso de revisión 	<ul style="list-style-type: none"> · Elaboración de materiales que tomen en cuenta la necesidad e intereses de las mujeres estudiantes
<ul style="list-style-type: none"> · Planificación y ejecución de una campaña de divulgación sobre la necesidad de construir conjuntamente la equidad de género en la Institución 	<ul style="list-style-type: none"> · Propuesta para la elaboración de afiches y panfletos · Validación de la propuesta 	<ul style="list-style-type: none"> · Ejecución de la campaña de

CUADRO 5. Admisión y selección.

Objetivos estratégicos	Acciones a corto plazo	Acciones a mediano plazo
<ul style="list-style-type: none"> · Revisar, desde la perspectiva de género, los mecanismos de selección y admisión de la población estudiantil 	<ul style="list-style-type: none"> · Revisión de los horarios y los lugares sede de los exámenes de admisión · Elaboración de propuesta para que se revise el examen de admisión · Elaboración de propuesta encaminada a aumentar la población de mujeres estudiantes en las carreras a las que ésta tienen poco acceso 	<ul style="list-style-type: none"> · Incorporar una mejor propuesta de sedes y horarios para 1999 · Conformación de una Comisión que revise el examen de admisión con la participación de expertas en el campo de la perspectiva de género · Discusión de la propuesta para aumentar la presencia de mujeres, con las instancias y personas encargadas · Enriquecimiento de la propuesta

CUADRO 6. Residencias estudiantiles.

Objetivos estratégicos	Acciones a corto plazo	Acciones a mediano plazo
<ul style="list-style-type: none"> · Analizar, desde la perspectiva de género la oferta de residencias 	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar diagnóstico para detectar los factores que influyen como obstáculos para que las mujeres tengan acceso a las residencias estudiantiles 	<ul style="list-style-type: none"> · Propuesta para eliminar los factores detectados en el diagnóstico · Eliminación de factores
<ul style="list-style-type: none"> · Creación de más residencias para las estudiantas mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> · Elaboración de propuesta 	<ul style="list-style-type: none"> · Negociación de la propuesta · Aprobación de la propuesta

CUADRO 7. Investigación y publicación.

Objetivos estratégicos	Acciones a corto plazo	Acciones a mediano plazo
<ul style="list-style-type: none"> · Realizar investigaciones desde la perspectiva de género, que enriquezcan el conocimiento de la labor que desempeña el ITCR · Incentivar a la población estudiantil para que realicen investigaciones desde la perspectiva de género · Creación de una línea editorial hacia la equidad de género (revistas; libros; informes de investigación) 	<ul style="list-style-type: none"> · Elaborar propuesta con temas de investigación y posibles instancias ejecutoras · Brindar apoyo teórico y metodológico · Divulgar la importancia de este tipo de investigaciones como proyectos de graduación · Elaborar propuesta 	<ul style="list-style-type: none"> · Establecimiento de una línea de investigaciones género-sensitivas · Dar a conocer los trabajos presentados en ese campo por · Primera publicación

incluyendo laboratorios que no existen en otros centros educativos de educación superior.

- f) En comparación con otras universidades, el ITCR posee ventajas que operan a favor en la atracción estudiantil como el bajo costo de las carreras, el sistema de préstamos estudiantiles, alimentación barata, el ingreso directo a las carreras.
- g) La Institución cuenta con recursos humanos de larga trayectoria y que se identifican enormemente con ese centro de estudios.
- h) Existe un grado de apertura entre los/as funcionarios/as administrativos/as y docentes que posibilita el cambio y la adaptación a nuevas situaciones.
- i) En términos generales, el ITCR no ha incorporado la perspectiva de género en su quehacer.
- j) Lo anterior implica, entre otras cosas, que no se toman en cuenta las necesidades, características e intereses de las (posibles) estudiantes mujeres en los procesos de planificación, ejecución y evaluación de los servicios involucrados en la oferta educativa.
- k) Esa afirmación contrasta con el hecho de que la imagen que proyecta el ITCR es fundamentalmente masculina, en el sentido de que muchas de las carreras que ofrece son, social e institucionalmente, consideradas como carreras de hombres.

- l) La poca presencia de mujeres en las carreras más cotizadas actualmente en el mercado, como las ingenierías, es señal de que además del proceso de socialización existen sesgos de género en contra de las mujeres en la oferta educativa del ITCR que se convierten en obstáculos para que su participación sea más equitativa.
- m) También evidencia la existencia de esos sesgos, el hecho de que la población femenina que muestra interés de ingresar en el ITCR posea promedios de notas mayores que los hombres en sus últimos años de colegio y, sin embargo, es muy bajo el porcentaje que finalmente ingresa a la Institución.
- n) La oferta educativa, considerada ésta como el conjunto de procesos de atracción, selección, acceso y permanencia, es uno de los ejes clave en la detección de los sesgos de género que inciden en la baja presencia de mujeres en el ITCR.
- o) La construcción de la equidad de género en la oferta educativa requiere de la participación de las distintas instancias involucradas con la oferta educativa.

Notas

1. Con base en: Camacho, Rosalía; Facio, Alda y Serrano, Ester. *Caminando hacia*

la igualdad real. Manual en módulos. Dirigidos a facilitadoras(es) de talleres para la capacitación de juezas(es) en la administración de justicia con perspectiva de género. San José; ILANUD / UNIFEM: 1997. P.391.

2. Proequidad. *Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación.* Bogotá; Proyecto Proequidad: 1995.
3. Idem.
4. Tribunal Supremo de Puerto Rico. Comisión Judicial Especial para investigar

el discrimen por género en los Tribunales de Puerto Rico. *El discrimen por razón de género en los Tribunales.* Puerto Rico; State Justice Institute:1995.

5. Idem.