



## PLAN DE ACCIÓN PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ITCR

Ana Rosa Ruiz Fernández\*

### I. Equidad de género: ¿quiénes generan la ciencia, tecnología y técnica y para quiénes se genera?

La diferencia biológica entre los hombres y las mujeres se une a todo un proceso de socialización que construye para ambos roles, valores e intereses. Este proceso ubica a los seres humanos en diferentes planos sociales (público y privado) que define su desenvolvimiento y participación. En el privado, se ha circunscrito a las mujeres al cumplimiento de roles principalmente domésticos, familiares y a áreas del conocimiento asistenciales y de educación. En el público, aparece el hombre dominando las posiciones de poder y las áreas del conocimiento y trabajo de mayor crecimiento y mercado.

Por lo tanto, partimos de una concepción de género que nos enfrenta a tres niveles: uno, biológico; dos, de pre-suposiciones e intereses sociales y tres, a la organización de la producción del conocimiento. Por ello, no se puede asumir que el género es un concepto que se refiere exclusivamente a las mujeres o a la distribución de hombres y mujeres, por ejemplo, en las universidades, colegios, escuelas, ciencia, entre otros, sino al significado de la masculinidad y la femineidad y, aún más importante, a los diferentes intereses que culturalmente se dan para hombres y mujeres con actividades sociales, organizaciones y proyectos bajo estructuras de valores particulares, incluyendo las áreas de la ciencia y la tecnología.

La dimensión de género en la ciencia y la tecnología ha ido atrayendo la atención de diferentes foros internacionales y planes de gobierno. Este fenómeno ha sido propiciado por distintas instancias  $\leq$  incluyendo las

organizaciones no gubernamentales que incorporan en su trabajo la perspectiva de género $\leq$ , las cuales han reconocido la inequidad en el acceso a la educación y, en especial, a las carreras de ciencia y tecnología. Debido a que los beneficios y recursos de la ciencia y la tecnología no han tenido una distribución equitativa es necesario hacerse las siguientes preguntas: ¿quiénes producen y generan la ciencia? ¿Para quiénes se genera?

La primera pregunta es el punto de partida que señala la disparidad en el acceso a la educación técnica, tecnológica y científica y a los cuerpos de decisión. La segunda pregunta examina el impacto de la ciencia y la tecnología, empezando por los roles de género asignados a los hombres y a las mujeres y continuando con la distribución de los beneficios ya sea en empleo, ingreso, crecimiento técnico, profesional y humano.

Ambas preguntas deben ser abordadas en forma conjunta ya que no podemos crear condiciones y estrategias para trabajar el acceso cuando no tenemos claro los impactos, es decir, para qué y quiénes generan la ciencia y la tecnología.

### II. La ciencia, la tecnología y la técnica: acceso y permanencia en la educación y el trabajo

La búsqueda de una equidad de género en el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la técnica nos lleva a trabajar diferentes frentes: la educación y el mercado laboral y, a nivel estratégico, el acceso y la permanencia en estos dos frentes. La relevancia de analizar ambos frentes de manera integral surge

\* Economista, MSc. en Computación, Coordinadora Programa de Equidad de Género, ITCR. [aruiz@itcr.ac.cr](mailto:aruiz@itcr.ac.cr)

cuando las características y comportamiento del mercado laboral ≤en términos de género≤ es decir, cantidad de hombres y mujeres, tipo de tareas que a cada uno/a se le asigna, puestos de dirección u operación, remuneración, horas de trabajo y garantías reproducen las condiciones, relaciones y valores bajo las cuales el hombre y la mujer participan en el sistema de educación. Aún antes de incorporarse al sistema educacional aparecen los patrones que circunscriben a los hombres y a las mujeres en determinados campos, siendo el de la ciencia y la tecnología orientadas al hombre.

Es posible afirmar que el acceso y la permanencia en estos campos se dan en condiciones de inequidad, lo cual se visualiza en los siguientes niveles:

*1. Incorporación a las áreas técnicas.* En esta etapa es importante identificar tres aspectos:

- En los colegios técnicos se observa que la participación de la mujer se da principalmente en áreas tradicionales. “Analizando la cantidad de hombres y mujeres que estudian en los colegios técnicos, el porcentaje de mujeres es casi igual al de los hombres. Si bien no existe una gran diferencia en el número de hombres y mujeres estudiando en los colegios técnicos, la aparente igualdad desaparece analizando la participación de ambos sexos por modalidad y especialidad; la participación femenina se concentra en áreas tradicionales para mujeres que muestran poco potencial de crecimiento como son la industria del vestido y secretariado”<sup>1</sup>.
- El proceso de admisión del ITCR refleja que “la principal fuente de solicitantes proviene de los colegios de la modalidad académica (aproximadamente 83%), seguido de los colegios técnico-agropecuarios (10%)”<sup>2</sup>.
- Una incorporación que se dirige a favorecer la posición social. De 1994 a 1998, la población estudiantil proveniente de colegios públicos bajó de un 79% a un 61%. En particular, las mujeres que provienen de los colegios privados pasaron de ser un 8% a un 16%,

es decir, al doble<sup>3</sup>.

Esta situación nos indica cómo, por un lado, los peldaños inferiores de la educación ≤de los entes que tienen una mayor responsabilidad para hacerlo≤ no están promoviendo una carrera científica, tecnológica y técnica integrada. Por otro lado, se constituyen en oficializadores de comportamientos tradicionales, lo cual se evidencia en las opciones donde se ubican las mujeres.

*2. Incorporación a una institución superior con orientación tecnológica.* En esta etapa existen dos aspectos problemáticos: primero, entrar al ITCR y segundo, a la carrera deseada. “Al solicitar ingreso al ITCR la proporción de mujeres y hombres está en el orden de 41-59, respectivamente. La presentación a realizar el examen de admisión, mantiene un comportamiento prácticamente igual al mencionado (40-60), pero en la etapa “ganaron el examen”, es cuando se empiezan a producir cambios importantes, disminuyendo la participación de las mujeres a un 37% y aumentando la participación de los hombres a un 63%”<sup>4</sup>.

En cuanto a la escogencia de las carreras se observa una diferencia entre lo solicitado y lo matriculado. En 1998, las mujeres solicitaron ingreso a las carreras de Computación, Biotecnología y Administración de Empresas. A nivel de matrícula se presentaron dos situaciones: menor cantidad de mujeres matriculadas y con la siguiente distribución: Computación, Administración de Empresas y Electrónica.

Estos comportamientos responden a factores como presión social para elegir carreras, limitada oferta de carreras, desempeño en la prueba de admisión, exigencias de puntaje para ingreso de las carreras e información insuficiente sobre los servicios institucionales<sup>5</sup>.

*3. Permanencia en las carreras.* “Las mujeres que logran superar las barreras de acceso al ITCR, se enfrentan a un ambiente institucional, que en muchos casos inhibe el desarrollo de sus capacidades y les restringe su desarrollo personal. Como estrategia de sobrevivencia se mimetizan en su apariencia física, se sobre esfuerzan en su desempeño

académico y desdibujan su presencia en los diferentes espacios: las clases, la organización estudiantil, las actividades sociales, entre otros... De este modo, enfrentan la presión que ejercen sobre ellas sus compañeros, sus familias y el personal docente y administrativo, quienes en forma directa o indirecta les hacen sentir que están en el lugar que no les corresponde<sup>76</sup>.

4. *Incorporación al mercado laboral.* A nivel de los títulos otorgados<sup>7</sup>, nos encontramos que un 22% (1303) del total de graduados fueron mujeres y de este porcentaje el 74% (960) se graduó a nivel de bachillerato. No obstante, del total de mujeres graduadas el 48% son de la carrera de administración de empresas, es decir, solo un 12% del total de graduados son mujeres que obtuvieron un título en el área de ingeniería. Un estudio realizado por la Oficina de Planificación Institucional del ITCR en la carrera de Administración Agropecuaria<sup>8</sup>, identificó que el 7,7% de las personas egresadas entrevistadas estaban desempleadas. Todas ellas eran mujeres.

### III. El Instituto Tecnológico de Costa Rica: centro estratégico del Sistema para la formación científica, técnica y tecnológica con equidad de género

El Instituto Tecnológico de Costa Rica es una Institución pública de educación superior dedicada principalmente al campo de la ciencia, la tecnología y la técnica desde 1971 y con un predominio masculino, tanto en el campo laboral como en lo estudiantil. Esta característica, es exclusiva del ITCR con respecto a las universidades públicas.

Actualmente, el ITCR se constituye en la institución de mayor impacto a nivel de la técnica y la tecnología. Los siguientes proyectos ratifican tal situación: rectora del Sistema Nacional de Educación Técnica, líder en nuevas áreas de más alta tecnología (como biotecnología, telecomunicaciones, sistemas de manufactura, etc.), promotora de la concepción de espíritu emprendedor en su currícula y mantiene alianzas estratégicas con la Universidad de Massachussets para la promoción de pequeñas comunidades inteligentes en áreas rurales marginadas,

entre otros.

La posición, a nivel nacional, permite que el ITCR sea un centro estratégico en dos vías: en primer lugar hacia la educación técnica como insumo y etapa preparatoria a una especialización en el campo tecnológico y científico, permitiendo definir niveles básicos y claves para continuar a etapas superiores.

En segundo lugar, hacia una incorporación más equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral promoviendo mayor concientización a la empresa y sector productivo, en general, de las condiciones de inserción y permanencia de los y las egresadas.

### IV. Oficina de Equidad de Género: un mecanismo estratégico de acción

El Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) es una institución que facilitó, en 1998, un espacio para crear una Oficina de Equidad de Género (PEG) cuyo objetivo es brindar un espacio de análisis, discusión, decisión y apoyo tendiente a la búsqueda y consolidación de la equidad entre géneros dentro del quehacer de la ciencia y la tecnología.

Actualmente está adscrita a la Rectoría como programa especial y cuenta con un grupo voluntario de mujeres profesionales en áreas como computación, administración de empresas, psicología, filosofía, matemática, sociología y leyes, que se encargan de atender los aspectos estratégicos.

El PEG se inició con la realización de tres actividades:

- a) La planeación e implementación de una capacitación técnica dirigida a mujeres jóvenes y adolescentes de zonas marginadas. Este proyecto inició en enero de 1998 y fue financiado y apoyado por el ITCR y el Programa de Mujeres Adolescentes de la Unión Europea. Para 1999, se continuará este proyecto pero con financiamiento de la UNESCO.
- b) El diagnóstico de la estrategia y mecanismo de acceso a la oferta educativa en el ITCR, a partir de una serie de investigaciones y talleres de trabajo que se realizaron para identificar

los sesgos de género en el acceso y permanencia en la oferta educativa.

- c) La capacitación y fomento de conferencias, foros sobre violencia intra-familiar, hostigamiento sexual y legislación.

## V. Desafíos estratégicos en la promoción de la equidad de género en el ITCR<sup>9</sup>

Las condiciones sociales, económicas, culturales e institucionales (algunas señaladas anteriormente), permiten establecer los siguientes desafíos estratégicos para lograr la inclusión de una perspectiva de género en el quehacer del ITCR, que asegure que sus actuaciones tengan impreso el sello de la equidad.

### Objetivo General

Desarrollar las capacidades institucionales para lograr el acceso y la permanencia con equidad de las mujeres y los hombres estudiantes y funcionarios/as en el ITCR, en un ambiente laboral y educativo potenciador de un desarrollo humano fundado en la calidad, la competitividad y la equidad de género.

### Estrategia

La incorporación de la equidad de género en el ITCR es en todos los niveles y con todos los agentes que participan. Por ello, debe formar parte del proceso de planificación de la Institución ya que considera a el y la estudiante y a el y la funcionaria en términos de: incorporación a la institución, permanencia y vinculación con el entorno.

*La implementación de la estrategia se basa en el concepto del Desarrollo humano y desarrollo científico, técnico y tecnológico:* se refiere a la importancia de acentuar el análisis del ambiente humano con sus matices de género, de lugar de procedencia, de edad, de acceso a los recursos, que tienen las personas que participan en el mismo, para identificar nuevas formas de producción y organización del trabajo, de relacionamiento entre las personas, que contribuyan de manera efectiva a

un desarrollo tecnológico, centrado en la calidad de vida de las personas. La disposición de este tipo de conocimiento e información, será de un alto valor para las personas que toman decisiones en las diferentes áreas de acción del ITCR: académica, vida estudiantil y servicios académicos, administración y extensión, entre otras.

### Áreas de Acción

En un nivel general y orientador la implementación de un plan de acción para la incorporación de la equidad de género en el ITCR, inicia con:

*Direccionamiento estratégico del ITCR:* en el proceso de planificación estratégica es imprescindible contar con el concurso y el protagonismo del Programa de Equidad de Género, ya que las decisiones que en la actualidad se adopten en el marco de ese proceso, tendrán consecuencias en términos de los objetivos, la población meta, la organización institucional y la distribución de los recursos y las oportunidades, por lo que no se puede esperar esta definición final para luego establecer la forma en que serán integrados los intereses de las mujeres en la formación técnica, científica y tecnológica y de aquellas que trabajan para ello; situación que se vive en la actualidad. Para atender ésto en términos estratégicos se consideran tres áreas de acción:

- a) *Atracción y selección de estudiantes y funcionarios/as:* la Institución deberá invertir importantes esfuerzos en la creación de mecanismos idóneos que permitan una mayor atracción de la población femenina, lo que incluiría la revisión de aspectos tales como los criterios de selección de la población estudiantil (examen de admisión y otros), divulgación de los servicios de la oferta educativa y tecnológica y los mecanismos de divulgación.

A nivel de funcionarios/as, deberá considerar los mecanismos de atracción, selección e incorporación de nuevo personal con criterios de equidad de género.

- b) *Permanencia de estudiantes/*

*funcionarios/as en el ITCR:* la Institución deberá velar por una mayor dotación de recursos *en diferentes niveles:*

*A nivel de estudiantes*

- *Servicios* estudiantiles (becas, salud, psicología, educacional) y administrativos (alimentación, transporte, etc.) que permitan ofrecer condiciones de equidad para la permanencia de hombres y mujeres. Algunos elementos importantes son: la apertura de nuevos horarios para la educación, la gestión o prestación de servicios de centros infantiles, que permitan a estudiantes con hijas(os) continuar su formación, ampliación de los servicios de residencias estudiantiles, direccionamiento de una campaña de atracción que incorpore a las mujeres como sujetas, la difusión de derechos de la población estudiantil, incluyendo el disfrute de ambientes de trabajo, espacios libres de agresión contra las mujeres, entre otros.
- *Desarrollo humano, diseño curricular y proceso de aprendizaje:* la inclusión de una perspectiva de desarrollo humano fundada en la equidad de género, en el diseño curricular de las carreras del ITCR, supone la revisión del enfoque y la estructura curricular existentes. Asimismo, exige el análisis de las actuaciones didácticas del personal docente, con miras a erradicar las conductas sexistas que manifiestan algunos/as profesores/as.
- *Mecanismos institucionales para la gestión de la equidad de género en la educación técnica y tecnológica:* una carrera tecnológica requiere de un proceso que inicia en los peldaños inferiores de la educación, por ello, no se pueden plantear acciones para una equidad en esta área, cuando existe una participación baja de la población estudiantil de colegios técnicos en los campos tecnológicos y, más aún, cuando es insignificante la participación de la mujer en estos ciclos educativos. Se requiere que exista una Unidad que promueva y coordine con los entes públicos correspondientes,

la integración del proceso bajo una perspectiva de equidad de género.

*A nivel de funcionarios/as*

- *Servicios:* promover la equidad de género es ofrecer a los y las funcionarias condiciones de consulta, asesoramiento y capacitación en los diferentes niveles de responsabilidad que se ejerzan.
  - *Capacitación:* esta es un área clave para basarse en un desarrollo humano con perspectiva de género; la sensibilización y concientización es fundamental para lograr cambios en los diferentes niveles de acción de la institución.
- c) *Incorporación al mercado laboral por parte de estudiantes y vinculación con el entorno:* la promoción del empleo para las mujeres en el sector productivo es un aspecto trascendental. Se requiere de acciones que promuevan el empleo tanto para los hombres como para las mujeres. Por ello, apoyamos las acciones para incorporar el espíritu emprendedor en los currículos con el fin de promover habilidades en la gestión empresarial. Acompañamiento a las egresadas en su inserción laboral en el campo de trabajo: la integración de esfuerzos y coordinación entre la Institución, asociaciones de carrera y asociaciones de egresados es clave para crear mejores condiciones que permitan una inserción más equitativa en el mercado. En el ITCR existen carreras donde el nivel de desempleo es alto, principalmente, en las mujeres. Por ello, se requiere de acciones que permitan establecer redes de información para la inserción.

### **Condiciones de desarrollo**

Es pertinente destacar que a pesar de que la evaluación es un elemento sustancial a todo proceso de planificación, para los efectos de este plan de acción, no se ha destacado como un área estratégica independiente, debido a que el plan propuesto se inscribirá en el marco del sistema de planificación y evaluación propio del ITCR. De este modo, la valoración sobre los progresos en el área de género utilizará los mecanismos e instrumentos de

evaluación previstos en la institución.

La obtención de los resultados hacia los que apunta la equidad de género depende de la intensidad de esfuerzos que se inviertan y del respaldo político disponible para introducir cambios graduales en la cultura organizacional, que permitan normalizar un funcionamiento institucional, capaz de atender con la misma prioridad y eficiencia las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que conforman la población estudiantil.

Los esfuerzos y la experiencia del ITCR en el área de género son recientes y los recursos disponibles en la actualidad son insuficientes, por lo que el trabajo realizado hasta el momento ha sido voluntario de un grupo de mujeres.

Este importante desafío que ha estado asumiendo el ITCR será de interés no solo para la institución que tendrá mejores condiciones para enfrentarse a las demandas del presente y del futuro, sino para otras instituciones costarricenses y de América Latina. Para ello, la integración de esfuerzos a nivel del sistema educativo, del Instituto Nacional de las Mujeres y del sector privado es esencial, para la búsqueda de un impacto efectivo a nivel de equidad de género.

### Notas

1. Programa Mujeres Adolescentes de la Unión Europea. *Estrategias para el Sistema de educación en el proceso de formación e incorporación productiva de las mujeres adolescentes*. San José: CEGESTI; 1997.
2. Meza Gabriela, Queralt Laura y Rojas Ana Mercedes. *Análisis de género del comportamiento de la demanda estudiantil en el ITCR*. Cartago: Instituto Tecnológico de Costa Rica, Programa Equidad de Género; 1999.
3. Vives William y Blanco Mario. *El comportamiento de la demanda estudiantil en el ITCR*. Cartago: Instituto Tecnológico de Costa Rica, Programa Equidad de Género; 1998.

4. Idem, pág. 46.
5. Brenes, Irene. *Barreras en el acceso a la oferta educativa del ITCR: la perspectiva de las estudiantes*. Cartago: Instituto Tecnológico de Costa Rica, Programa Equidad de Género; 1998
6. Brenes, Irene. *Op. Cit.* Pág. 32
7. ITCR, Departamento de Admisión y Registro, 1997
8. ITCR, Oficina de Planificación Institucional. *Estudio de mercado a los egresados de Administración Agropecuaria*. Noviembre 1993.
9. Recoge aportes de la consultoría elaborada por Brenes, Irene. *Op.Cit.*