



Resolución de Rectoría R-11-2025

Creación de la red institucional denominada

**“Red de Mujeres en Ciencias, Ingenierías y Humanidades de la Universidad de Costa Rica
(CIHRED-UCR)”**

CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO BRENES, San Pedro de Montes de Oca, a la fecha y hora que consta en el registro de firma digital. Yo, Carlos Araya Leandro, rector de la Universidad de Costa Rica, en uso de las atribuciones que me confiere el Estatuto Orgánico,

RESULTANDO:

PRIMERO: La Universidad de Costa Rica tiene compromisos con las políticas nacionales vigentes en materia de igualdad de género citadas a continuación: la Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) 2018-2030 y la Política Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación, 2018-2027 (PICTTI).

SEGUNDO: Organismos internacionales, como ONU Mujeres y la Organización para las Mujeres en Ciencia para el Mundo en Desarrollo (OWSD) de la Unesco, han determinado la importancia que tiene la creación y auge de las Redes de Mujeres Científicas para aportar en la reducción de las brechas de género, así como en la transformación y mejora de la producción científica y académica.

TERCERO: El Estatuto Orgánico en el artículo 3 señala que la Universidad de Costa Rica debe contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común y en el artículo 4 menciona, como uno de sus principios orientadores, la responsabilidad de velar por la excelencia académica de los programas que ofrezca, en un plano de igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna especie.

CUARTO: Las políticas institucionales vigentes establecen que en la Universidad de Costa Rica construimos una cultura de paz inclusiva basada en los valores y principios humanísticos con perspectiva de género que consideren la diversidad, el respeto de los derechos humanos y el reconocimiento de los saberes diversos.



QUINTO: El Consejo Universitario, en sesión ordinaria número 6486, artículo 7, inciso o), del 4 de mayo de 2021, aprobó el Plan Estratégico Institucional 2021-2025. Este plan incluye, en su objetivo estratégico 6.3 y en la meta 6.3.1.2, el avance hacia la equidad de género y la inclusión de todos los sectores de la comunidad universitaria.

SEXTO: En la sesión 6821, artículo 9 del 1º de agosto de 2024, el Consejo Universitario conoció el Dictamen CE-5-2024 de la Comisión Especial para el análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia, en el cual se pone en evidencia que existe una menor participación de las mujeres en proyectos de investigación. Además, dicho dictamen señala que en la Universidad de Costa Rica existe una diferencia importante entre la cantidad de hombres y mujeres en Régimen Académico, pues el 40 % corresponde a mujeres y el 60 % corresponde a hombres, según los datos a junio de 2022 de la Oficina de Recursos Humanos. Esto está relacionado con una tendencia en la Institución a que la participación de las mujeres en “actividades domésticas en la academia” (por ejemplo, comisiones, coordinaciones, gestión de actividades académicas, redacción de informes) de las Unidades Académicas es mayor que la de los hombres. La asignación de tales actividades obedece a una desigual distribución de cargas que suele privilegiar a los hombres.

SÉTIMO: En el Diagnóstico del Régimen Salarial de la Universidad de Costa Rica de la Comisión Técnica de la Rectoría, creada en 2021, la Dra. Henriette Raventós y la Dra. Montserrat Sagot señalaron que, en el sector docente, existe una distribución de tiempo y cargas que no contempla el factor de género y que, por ejemplo, no se provee de incentivos para que las personas puedan combinar su carrera académica con trabajos de cuidado y maternidad, lo cual dificulta que las personas cuidadoras puedan avanzar en su carrera profesional, además de que 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).



OCTAVO: En el Informe sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 2012, se indica que las mujeres son discriminadas en sus lugares de trabajo por motivos de maternidad, lo cual se evidencia también en la Universidad de Costa Rica. Según el dictamen CE-5-2024, en la Universidad de Costa Rica se aplica una ampliación de la licencia de maternidad conforme a la Convención Colectiva; sin embargo, esta ampliación contribuye a la interrupción de la carrera académica, en especial en el seguimiento de los proyectos de investigación, dado que no es permitido que la investigadora continúe dirigiéndolos, aunque así ella lo haya solicitado.

NOVENO: El informe Brechas de Género en Recursos Humanos de la UCR (2017) señala que, en la categoría de Instructor (categoría de ingreso para las personas docentes en Régimen Académico), los hombres representan el 63,61 % y las mujeres el 36,39 %. En la categoría de Catedrático (nivel más alto), estos datos se mantienen casi intactos: el 63,4 % son hombres, mientras que el 36,6 % son mujeres. Asimismo, en el dictamen CE-5-2024 se precisa que según el Informe de labores de la Comisión de Régimen Académico (CRA) del 2021, en términos de la distribución por género en todas las categorías del Régimen Académico (RA), la cantidad de profesores continúa superando la cantidad de profesoras, y que, en la categoría de catedrático, esta relación casi se duplica en favor de los hombres. Se constata así que el crecimiento de la proporción de mujeres en Régimen Académico se muestra limitado y que tampoco alcanza una proporción equitativa en la categoría de catedrático. El acceso a esta categoría es mayor para los hombres en forma consistente en todas las áreas y es especialmente evidente en las áreas de ingenierías y de ciencias básicas.

DÉCIMO: El dictamen CE-5-2024 concluye que con miras a reducir la brecha histórica entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de autoridad en la Institución (condicionados a requisitos académicos), las mujeres docentes interinas deberían poder contar con acompañamiento sistemático y mentorías para crear oportunidades de crecimiento profesional y ascensos en Régimen Académico. Las redes de investigación de mujeres propician estos acompañamientos a través de estrategias para incidir en el posicionamiento de las mujeres académicas en el ámbito universitario.



UNDÉCIMO: Luego de un análisis minucioso, el dictamen CE-5-2024 recomienda a la Universidad de Costa Rica asignar presupuestos en las Vicerreorías de Investigación y de Acción social, para desarrollar convocatorias de propuestas de investigación o de acción social lideradas por mujeres o con una mayoría de representación femenina.

En los últimos años, se han implementado algunas iniciativas institucionales destinadas a visibilizar y apoyar a las mujeres científicas de la Universidad de Costa Rica. Entre ellas, se encuentra la Unidad de Género, creada bajo Resolución R-74-2024. Esta instancia tiene como propósito fundamental promover la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos, en el quehacer de la institución, en sus tres ejes: docencia, investigación y acción social.

DUODÉCIMO: Las redes académicas organizadas constituyen espacios activos para llevar a cabo acciones dirigidas a contribuir en la igualdad, equidad de género y reducción de brechas de género, en todas las prácticas universitarias. Es importante que la Universidad de Costa Rica cuente con una figura que le permita coordinar estrategias, proyectos y acciones para promover la participación de las mujeres en la investigación en todas las áreas del conocimiento, tanto con otras universidades públicas, a través del Consejo Nacional de Rectores (CONARE), como con entidades internacionales.

POR TANTO:

La Rectoría, de manera coordinada con las Vicerreorías de Investigación, Acción Social, Administración, Docencia y Vida Estudiantil, resuelve:

1. Crear la Red de Mujeres en Ciencias, Ingenierías y Humanidades de la Universidad de Costa Rica, denominada CIHRED-UCR, bajo la responsabilidad de la Secretaría Académica, la Unidad de Género y la Vicerreoría de Investigación.
2. Establecer los objetivos principales de esta red institucional, a saber:
 - 2.1. Estimular la creación de proyectos y programas de investigación, liderados por mujeres, en todas las disciplinas científicas de la Universidad de Costa Rica, partiendo de la noción de ciencia como aquel conjunto de conocimientos que se generan en todos los ámbitos, tanto de las ciencias básicas, como de las ciencias sociales y de las humanidades.



- 2.2. Impulsar el acceso y la plena participación colaborativa y equitativa de las docentes y las estudiantes en actividades que fomenten el desarrollo humanista, científico, tecnológico e innovador.
 - 2.3 Promover espacios de encuentro e intercambio de experiencias entre distintas generaciones, tanto docentes como estudiantiles, incluyendo la figura de mentorías, donde mujeres investigadoras de distintos niveles de experiencia en el ámbito científico y académico puedan incorporarse en procesos de aprendizaje inclusivos y participativos.
 - 2.4. Promover espacios de sensibilización y formación para el desarrollo de habilidades de liderazgo en las mujeres científicas, con el fin de reforzar su proyección profesional y académica.
 - 2.5. Facilitar la coordinación y la colaboración con otras redes de investigadoras, tanto dentro de la Universidad de Costa Rica, como con otras instancias nacionales e internacionales.
3. Definir las funciones de la Red, orientadas a distintas acciones concretas, enumeradas a continuación:
 - a. Creación y promoción de nuevas convocatorias de fondos, y fortalecimiento de las preexistentes, para el desarrollo de proyectos de acción social, investigación y docencia, liderados por mujeres. Esta labor será desarrollada en coordinación con las vicerrectorías correspondientes.
 - b. Promoción de planes de movilidad académica e internacionalización, en concordancia con las políticas institucionales y en coordinación con las instancias responsables de esta labor dentro de la institución.
 - c. Desarrollo de talleres, cursos u otros mecanismos de transferencia e intercambio de conocimiento que fomenten las habilidades en materia de desarrollo científico para las mujeres, así como campañas de visibilización y divulgación de su labor académica, a nivel universitario y en otros espacios de oportunidad.
 - d. Inclusión en los distintos espacios de oportunidad de las mujeres estudiantes, para un mayor liderazgo y participación en la labor académica institucional.



e. La unificación de los esfuerzos institucionales para el desarrollo de iniciativas que fomenten la formación de niñas y mujeres jóvenes en temáticas como Ciencia, Tecnología, Artes y Matemáticas (STEAM por sus siglas en inglés), robótica y otras actividades de tendencia mundial vinculadas con la creación de conocimiento, y que permitan el ingreso de más mujeres para cursar carreras universitarias donde no tienen alta participación en este momento. Esta unificación tendrá lugar de manera extensiva y prospectiva.

4. Establecer los requisitos que la persona coordinadora de la Red debe cumplir. Así, la Red contará con una científica coordinadora, que deberá ostentar el grado de catedrática, contar con una amplia actividad académica en todas las esferas institucionales, e idealmente con participación activa en la reducción de brechas de género. Además, se buscará que esta coordinación refleje en sus valores y habilidades la visión de cohesión, sororidad y apoyo entre científicas. Este conjunto de capacidades será sometido a revisión y monitoreo por parte del colectivo que conforma la Red. Esta persona tendrá a su cargo la coordinación por dos años consecutivos, con posibilidad de una reelección por un periodo adicional.

5. Definir la multidisciplinariedad de la Red. Por consiguiente, la Red tendrá una representación oficial multidisciplinaria, a través de la postulación de una mujer científica integrante por cada una de las facultades y cada sede de la Universidad de Costa Rica, que compondrá el colectivo de las personas miembros propietarias, con voz y voto, en las sesiones de acuerdos de la Red. También participarán activamente la persona coordinadora de la unidad de género y la secretaría académica. Además, en la Red podrán participar otras personas con funciones, como beneficiarias, participantes, mentoras y observadoras, ya que la red es un espacio abierto de involucramiento de todas las investigadoras de la Universidad de Costa Rica, tanto docentes, como estudiantes.

6. Definir las actividades primordiales de las investigadoras miembros de la Red, las cuales, como miembros propietarios, se reunirán al menos una vez trimestralmente y tendrán a su cargo la elaboración de un plan de trabajo anual que se hará de conocimiento de la Rectoría, para su respectiva aprobación, y de las Vicerrektorías, a fin de contar con una ejecución y desarrollo efectivos de las labores propuestas, así como para la asignación de fondos anuales.



7. Reconocer la Red como representante de la Universidad de Costa Rica en espacios de pertinencia, tanto a nivel nacional como internacional, con la premisa de los objetivos y visión planteados.

COMUNÍQUESE:

Al Consejo Universitario para la publicación en La Gaceta Universitaria, a las vicerrectorías, decanaturas, direcciones de las sedes, de escuelas, unidades académicas de investigación, a la Federación de Estudiantes y a la comunidad universitaria.

UCR  Firmado
digitalmente

Dr. Carlos Araya Leandro
Rector