

# Política

para la igualdad y equidad de género  
en la Universidad Nacional  
y su plan de acción



# Política

para la igualdad y equidad de género  
en la Universidad Nacional  
y Plan de acción



305.3

U58p

Universidad Nacional (Costa Rica)

Política para la igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional y Plan de acción / Universidad Nacional. Instituto de Estudios de la Mujer ; edición Carmen Ulate Rodríguez, María Luisa Preinfalk Fernández. -- segunda edición. -- Heredia, Costa Rica. Instituto de Estudios de la Mujer, 2016.

ISBN: 978-9968-576-12-3

1. POLÍTICA. 2. IGUALDAD DE GÉNERO 3. EQUIDAD DE GÉNERO 4. UNIVERSIDAD NACIONAL

Rectoría Universidad Nacional

Revisión y edición:

M.Sc. Carmen Ulate Rodríguez, IEM

Dra. María Luisa Preinfalk Fernández, IEM

Diagramación:

Mónica Murillo Segura

Heredia, Costa Rica

2016



## Contenido

Presentación .....	5
Política de igualdad y equidad de género .....	7
Plan de acción .....	14

## Presentación

La Convención Americana sobre Derechos Humanos conocida como “Pacto de San José de Costa Rica” (aprobada por la Asamblea Legislativa mediante la Ley No. 4534 del 23 de febrero de 1970), establece el compromiso de los Estados Partes “a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Art. 1).

Al aprobar el Pacto de San José, nuestro país se comprometió también con la igualdad entre los sexos y la no discriminación de ninguna índole, lo cual lo obliga a respetar, proteger, garantizar y cumplir ese derecho. El derecho a la igualdad implica el cumplimiento del principio de no discriminación, el principio de responsabilidad estatal y el principio de igualdad de resultados.

Asimismo, el Estado costarricense aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ley N° 6968, 11-01-1985), la cual reconociendo la histórica desigualdad que han sufrido las mujeres, permite establecer medidas especiales de carácter temporal o acciones afirmativas para acelerar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres (Art. 4). También le exige a los Estados

Parte tomar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales y los estereotipos, así como eliminar los prejuicios y las prácticas culturales que estén basadas en ideas sexistas (Art. 5).

Si bien los gobiernos pueden restringir la mayoría de los derechos legítimamente, hay ciertos derechos que nunca pueden ser restringidos, aunque se justifique como una necesidad para el bien público. Estos son el derecho a no ser sometido a torturas, ni a la esclavitud, ni a la servidumbre; el derecho a un juicio justo, el derecho a la libertad de pensamiento y **el derecho a la igualdad y a la no discriminación**. La igualdad trae consigo obligaciones legales para los Estados. La igualdad exige eliminar las desigualdades y discriminaciones que existen contra las mujeres. La gran innovación introducida por la doctrina de los derechos humanos, es haber hecho **del principio de igualdad una norma jurídica**. Esto quiere decir que la igualdad no es un hecho, sino un valor establecido precisamente ante el reconocimiento de la diversidad humana (Facio, 1997).

Proteger un derecho significa promulgar las leyes y crear los mecanismos para prevenir o denunciar su violación. Cumplir o garantizar un derecho significa adoptar las medidas necesarias y crear las instituciones y los procedimientos, así como la distribución de recursos, para permitir que las personas históricamente discriminadas puedan gozar de ese derecho.

El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que cada Estado implemente acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación real y comprobada contra las mujeres para que puedan disfrutar de su derecho humano a la igualdad (lo que se conoce como igualdad sustantiva o real). Es decir, que los Estados están legalmente obligados a promover las políticas y acciones que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación que se encuentren en la legislación, en las costumbres o en los comportamientos de las personas, de modo que las mujeres puedan gozar de todos los derechos humanos sin distinción.

La Universidad Nacional comprometida con la igualdad de oportunidades sin distinción de ningún tipo y consecuente con sus propósitos estratégicos aprobó la Política para la Igualdad y Equidad de Género (Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010), cuyos objetivos generales son:

1. Propiciar una cultura universitaria libre de discriminación y marginación de género por medio de la incidencia en la organización y gestión de la Universidad Nacional así como su proyección externa, con el fin de contribuir con la justicia social y el desarrollo humano sostenible.

2. Innovar la producción y la promoción del conocimiento mediante la incorporación de los aportes realizados desde los estudios de género, para contribuir con la transformación de las condiciones que generen inequidad.

Asimismo, encargó a la Rectoría en coordinación con el Instituto de Estudios de la Mujer la elaboración de un Plan de Trabajo, que implemente las acciones de dicha política. El Plan fue aprobado por la administración anterior mediante Resolución *R-0336-R-2015, el 20 de mayo del 2015*, la cual fue modificada mediante Resolución UNA-GR-OFIC-20-2016, del 28 de marzo de 2016, para ampliar el plazo de dos a cinco años e impulsar desde la Rectoría la implementación de la Política para la Igualdad de Género, con la coordinación de las académicas del IEM y como parte del Plan de Mediano Plazo de la Rectoría por el periodo 2017-2021.

Congruente con los compromisos asumidos por esta administración, entre los que se encuentran: “superación de las desigualdades y erradicación de cualquier forma de discriminación” y el de “defensa de los derechos humanos”, es un gusto para mí presentarles este documento que contiene la Política para la Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Nacional y su respectivo Plan de Acción, adscrito al Plan de Mediano Plazo de la Rectoría, 2017-2021.

**Dr. Alberto Salom Echeverría**  
**Rector -UNA**

# Política para la igualdad y equidad de género

GACETA N° 09-2010  
AL 15 DE JUNIO DEL 2010

21 de mayo del 2010

SCU-988-2010

**ARTÍCULO VIII, INCISO IV, de la sesión ordinaria celebrada el 20 de mayo del 2010, acta No. 3076, que dice:**

## CONSIDERANDO

1. El Oficio R-0466-2010 del 08 de marzo 2010, suscrito por la Lic. Sandra León, Vicerrectora Académica y el Dr. Olman Segura Bonilla, Rector, en el que remiten el documento “Política para la Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Nacional”.
2. Los siguientes principios orientadores:
  - **Los principales instrumentos y conferencias internacionales sobre Equidad de Género** que como miembro de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y de la Organización de Estados Americanos (OEA), Costa Rica ha ratificado y participado: Carta de Naciones Unidas (1945); Convención

sobre Derechos Políticos de la Mujer (1952); la Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas (México, 1975); la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) (1979); II Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Copenhague, 1980); III Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Nairobi (1985); Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Río de Janeiro, 1992); Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1993); Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos (Viena, 1993); Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994); Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995); IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas (Pekín, 1995); Revisión de Pekín: Pekín+5 (2000); Cumbre del Milenio.

- **El marco jurídico nacional:** La ley de Creación de la Delegación de la Mujer (1990); la de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990), la de la Defensoría de la Mujer en la Defensoría de los Habitantes (1993), la Ley contra



el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (1995), la Ley contra la Violencia Doméstica (1996), el Código de la Niñez y la Adolescencia (1997), la Ley General de Protección a la Madre Adolescente (1997), el Reglamento sobre Salud Sexual y Reproductiva (1999), la Ley de Paternidad Responsable (2001) y la Penalización de la Violencia Doméstica (2007).

- **La Declaración de la Primera Conferencia Mundial sobre Educación Superior** (1998) que enfatizó la importancia de proseguir e intensificar esfuerzos para aumentar el índice de acceso de las mujeres a todas las esferas de la educación superior, especialmente a los estudios científicos y tecnológicos, a las funciones de docencia en la educación superior, y sobre todo, a los cargos de responsabilidad.
- **El Marco de Acción de la Primera Conferencia Mundial sobre Educación Superior** que señaló, para todos los Estados Miembros, la prioridad de definir y aplicar políticas destinadas a eliminar de la enseñanza superior todos los prejuicios fundados en el género y consolidar la participación de las mujeres en todos los niveles y todas las disciplinas en que esté poco representada en la actualidad y,

especialmente, reforzar su intervención activa en la adopción de decisiones.

- **La Declaración de la Segunda Conferencia Mundial sobre Educación Superior** (2009) que partió de la Primera Conferencia, seis de las conferencias regionales (Cartagena de Indias, Macau, Dakar, Nueva Delhi, Bucarest y Cairo), y retomó en su Plan de Acción la obligación de las universidades de garantizar el acceso de las mujeres a la educación superior, así como su participación y éxito.
- **El III Congreso Universitario de la Universidad Nacional** que estableció las bases para direccionar a la comunidad universitaria al aprobar el Género y la Equidad como dos de los Ejes Transversales.
- **Los Lineamientos para la Flexibilidad Curricular de la Universidad Nacional**, aprobados en el 2003, que retomaron los ejes transversales y definieron que su inclusión debía ser considerada en los planes de estudio.
- La Propuesta de Compromiso Ético de la Universidad Nacional que estableció el análisis en forma permanente y sistemática de la realidad nacional y regional, con el fin de determinar sus tendencias actuales y futuras,

ubicar problemas y necesidades fundamentales, y proponer alternativas de solución.

- **El Modelo Pedagógico de la Universidad Nacional** que promueve una actitud crítica y reflexiva acerca de las políticas y cambios que debe impulsar la educación superior, los cuales deben ser producto del análisis y problematización de la realidad y del conocimiento generado en la investigación, extensión y producción.
- **El Plan Global Institucional 2004-2011** que evidencia la preocupación de la Universidad Nacional por contribuir con la construcción de una sociedad más justa y equitativa.
- **El posicionamiento teórico de los referentes conceptuales de la política** que permitieron, ética y filosóficamente, direccionar su proceso de elaboración así como orientar las pautas para su ejecución:
  - El género es asumido como una construcción social que desde la diferencia anatómica entre los sexos simboliza y prescribe lo que es propio de los hombres y de las mujeres (lo masculino y lo femenino). La diferencia se coloca en una escala jerárquica

en que las mujeres y lo femenino son inferiores y esta condición de inferioridad se perpetúa a partir de mecanismos que crean y consolidan representaciones sociales acerca de las mujeres y de los hombres que a su vez actúan para transformar la diferenciación en segregación. El análisis de género, como construcción cultural de la diferencia y de las desigualdades sociales, permite dimensionarlo como un proceso histórico que distintos grupos configuran al relacionarse para acceder a todo aquello que consideran recursos necesarios (prestigio, poder, privilegios sexuales y compensaciones económicas, entre otras).

- Perspectiva de género: Plantea que al ser históricas y socialmente construidas, es posible cambiar las estructuras sociales en las cuales se basa la desigualdad entre las mujeres y los hombres. Por ello, promueve el reconocimiento de otras discriminaciones como las que provienen de la clase social y la etnia. Reconoce que estos tres ejes de desigualdad social (género, clase social y etnia) se conjugan con discriminaciones provenientes de las creencias religiosas y políticas, la orientación sexual,

la edad y la discapacidad, entre otras, provocando formas insidiosas de exclusión y marginación. Por tanto, esta perspectiva apunta a la construcción de una sociedad respetuosa de la diversidad y de los derechos humanos, pues reconoce que las mujeres y los hombres son actores del desarrollo, por lo que deben tener acceso, uso y control sobre los recursos, las propiedades, los saberes y la toma de decisiones en condiciones de igualdad. Implica, por tanto, una acción directa sobre la sociedad para transformar los términos de las relaciones sociales, así como una voluntad política para cambiar dichos términos de manera que sea posible la equidad y la igualdad. En este sentido, involucra también la revisión de las capacidades de las instituciones existentes y sus mecanismos de acción afirmativa para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

- La igualdad se define a partir del criterio de justicia y no de semejanza pues de lo que se trata es de otorgar el mismo valor a personas diversas, integrantes de una sociedad con independencia de su sexo, etnia o clase social.
- Equidad refiere al conjunto de

mecanismos, procesos, acciones y prácticas cuyo propósito es alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

- Medidas de acción afirmativa. Mecanismos de acción para corregir las condiciones persistentes de discriminación, mientras éstas persistan y hasta que se alcance la igualdad de oportunidades. Se fundamentan en el principio de que una sociedad considerada justa, exige políticas que traten desigualmente a quienes son desiguales.
- Transversalidad de género es un enfoque transformador, que apunta a analizar los impactos diferenciados del sistema de género en hombres y mujeres, que permite tener en cuenta las especificidades de las personas como seres integrales y que, al mismo tiempo, permite implementar medidas para corregir las desigualdades. Es una estrategia para acabar con las barreras estructurales que impiden la construcción de otros modos de ser, sentir y estar de mujeres y hombres. El concepto de género que subyace a la transversalidad, reconoce la heterogeneidad del sujeto e introduce las dimensiones de clase, etnia, raza y orientación sexual, lo cual permite dar cuenta

de la conexión entre las diferentes desigualdades y concebir el género en un contexto de diversidad

- El enfoque del desarrollo humano sostenible visualiza el desarrollo como un proceso continuo e integral que reúne componentes y dimensiones del desarrollo de las sociedades y de las personas. La generación de capacidades y oportunidades de, por y para estas personas es central para asegurar que la equidad se acreciente para las actuales y futuras generaciones. Contiene, además la aspiración de hacer real el principio básico de los derechos humanos que considera cada vida humana equivalente a todas y a cada una de las otras vidas humanas.

**3.** Aún cuando, de manera paulatina, la Universidad Nacional ha avanzado en la construcción de la igualdad, persisten sesgos y estereotipos de género que limitan el pleno acceso e integración efectiva de las mujeres. El Diagnóstico Institucional Relaciones de Equidad entre Mujeres y Hombres en la Universidad Nacional evidenció que las mujeres representan el 48% del personal académico administrativo y paraacadémico por lo que, prácticamente, en la Universidad Nacional hay paridad numérica. Esta condición, no obstante, no se expresa

en los espacios de dirección y de toma de decisiones caracterizados por una presencia mayoritaria de hombres; en su ubicación laboral pues se sitúan en campos de conocimiento diferenciados y desempeñando funciones específicas que suelen tener menor reconocimiento y prestigio social y, en sus posibilidades de ascenso pues conforme se avanza en la categoría de carrera académica su presencia disminuye.

**4.** De igual manera, la investigación de Palma y Aguilar realizada en el 2008, evidenció que en el sector de la ciencia y la tecnología, la participación en equipos de investigación y la producción científica de las mujeres es inferior a la de los hombres. De esta forma, en la totalidad de proyectos de investigación reportados en universidades públicas del país, en el período 1990-1999, existía un total de 3651 personas en su ejecución, y de éstas solo un 31% eran mujeres. Con respecto a la producción escrita, para el 2001, del total de publicaciones entre libros, ponencias y artículos, los hombres contaban con un total de 298 publicaciones, a la par de 101 realizadas por mujeres.

**5.** Estas desigualdades e inequidades encuentran su referente en un régimen de género que opera, social y culturalmente, basado en la división sexual del trabajo. Dicha división distingue las labores

femeninas, en particular las referidas al servicio, abnegación, entrega, dedicación y reproducción (espacio privado) y las labores masculinas, en especial las relacionadas con control, dominio, poder y producción (espacio público). Por medio de lo simbólico, expresado en las normas, valores, representaciones sociales, discursos y pautas de comportamiento se perpetúa y reproduce este régimen y la Universidad Nacional, como parte del complejo social, no escapa de ello.

**6.** Objetivos Generales:

1. Propiciar una cultura universitaria libre de discriminación y marginación de género por medio de la incidencia en la organización y gestión de la Universidad Nacional así como su proyección externa, con el fin de contribuir con la justicia social y el desarrollo humano sostenible.

2. Innovar la producción y la promoción del conocimiento mediante la incorporación de los aportes realizados desde los estudios de género para contribuir con la transformación de las condiciones que generen inequidad.

**7.** El análisis de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.

**SE ACUERDA:**

**A.** APROBAR LA POLITICA PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD.

**B.** ENCARGAR A LA RECTORÍA EN COORDINACIÓN CON EL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA MUJER (IEM), LA ELABORACION DE UN PLAN DE TRABAJO QUE IMPLEMENTE LAS ACCIONES DE DICHA POLITICA.

**C.** ACUERDO FIRME.

## **POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL**

### **Introducción:**

La Universidad Nacional comprometida con la igualdad de oportunidades sin distinción de ningún tipo y en consonancia con sus propósitos estratégicos, es decir, ser una Universidad Humanista, Innovadora y con Compromiso Social, formula las presentes políticas para la igualdad y la equidad de género.

### **Políticas:**

- 1.** Identifica, con base en los estudios e investigaciones en materia de género, las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional.
- 2.** Promueve la participación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión, garantizando el acceso y promoción de la comunidad universitaria en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- 3.** Propicia el uso de un lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación interna y en las relaciones externas de la UNA.
- 4.** Fomenta la conciliación de la vida profesional, laboral y familiar del personal académico, administrativo y paraacadémico.
- 5.** Fomenta la conciliación de la vida estudiantil y familiar de los(as) estudiantes de la UNA.
- 6.** Propicia condiciones laborales que favorezcan relaciones equitativas entre las mujeres y los hombres.
- 7.** Estimula y difunde el conocimiento en materia de igualdad y equidad de género.
- 8.** Promueve un currículo de formación profesional con la inclusión operativa del género, con perspectiva humanista y de derechos humanos, como eje transversal.
- 9.** Consolida y proyecta la responsabilidad social de la UNA en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.
- 10.** Genera las condiciones presupuestarias, organizativas y de toma de decisiones para el cumplimiento de las acciones tendientes a promover la igualdad y equidad de género.

## Plan de acción

**POLÍTICA 1.** Identifica, con base en los estudios e investigaciones en materia de género, las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional.

**OBJETIVO:** Realizar investigaciones a nivel de la UNA dirigidas a la identificación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, con el fin de brindar insumos para la toma de decisiones y proponer acciones afirmativas en materia de género.

Período de ejecución	Acciones estratégicas	Responsables de ejecución, supervisión o asesoría
2017-2021	Promover a partir del 2017 el plan de implementación de la PIEG-UNA desde el plan estratégico de la Rectoría.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Generar estadísticas que identifiquen elementos diferenciadores, a partir de los sistemas institucionales de información, que permitan el análisis de la situación en materia de equidad e igualdad para el impulso de acciones afirmativas.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Impulsar la realización de investigaciones al interior de la UNA y otras de carácter comparativo nacional e internacional sobre género que permita identificar desigualdades existentes entre mujeres y hombres.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Proponer acciones afirmativas a nivel institucional, con perspectiva de género, con fundamento en investigaciones de base internas y el análisis de la normativa institucional.	Rectoría IEM-PIEG

**POLÍTICA 2.** Promueve la participación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión, garantizando el acceso y promoción del personal académico y administrativo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

**OBJETIVO:** Desarrollar acciones que promuevan la participación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión de la UNA, garantizando el acceso y promoción del personal académico y administrativo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Período de ejecución	Acciones estratégicas	Responsables
2017-2021	Elaborar una propuesta de carácter institucional que plantee acciones orientadas a garantizar el acceso y promoción del personal académico y administrativo en condiciones paritarias entre hombres y mujeres en órganos de decisión, que considere el análisis de la normativa institucional vigente y que permita incorporar las modificaciones pertinentes.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Desarrollar acciones para sensibilizar a la Comunidad Universitaria sobre el acceso y promoción del personal en condiciones paritarias entre hombres y mujeres e incorporar el ejercicio de liderazgos transformadores.	Rectoría IEM-PIEG



**POLÍTICA 3. Propicia el uso de un lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación interna y en las relaciones externas de la UNA.**

**OBJETIVO:** Desarrollar acciones que promuevan el uso de un lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación interna y en las relaciones externas de la UNA, con el fin de contribuir a la visibilidad de todas las personas que integran la comunidad universitaria y la sociedad en su conjunto.

Período de ejecución	Acciones estratégicas	Responsables
2017	Motivar el uso de un lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación interna y en las relaciones externas de la Universidad.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Desarrollar programas de capacitación dirigidos a la Comunidad Universitaria en la utilización de un lenguaje inclusivo y en la transmisión, en todas las formas de comunicación, de modelos basados en la igualdad.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Realizar diferentes campañas destinadas a promover imágenes y comunicados favorables a la igualdad entre las mujeres y los hombres.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Adecuar el Plan de Medios y el Manual de Marca Institucional para que los mensajes externos e internos de la UNA presenten imágenes favorables a la igualdad y equidad de género y a la inclusión social.	Rectoría IEM-PIEG

**POLÍTICA 4.** Fomenta la conciliación de la vida profesional, laboral y familiar del personal académico, administrativo.

**POLÍTICA 5.** Fomenta la conciliación de la vida estudiantil y familiar de la población estudiantil de la UNA.

**OBJETIVO:** Desarrollar acciones pertinentes y viables que permitan avanzar en el fomento de estrategias institucionales de conciliación de la vida estudiantil y/o laboral de las personas que estudian y trabajan en la UNA, bajo el principio de corresponsabilidad, el derecho a la maternidad y paternidad responsables, en el marco de la corresponsabilidad social y Estatal.

Período de ejecución	Acciones estratégicas	Responsables
2017-2021	Establecer e impulsar estrategias institucionales pertinentes y viables que permitan avanzar en la conciliación de la vida estudiantil y/o laboral de las personas que estudian o trabajan en la UNA, bajo el principio de corresponsabilidad, el derecho a la maternidad y paternidad responsable, en el marco de la corresponsabilidad social y Estatal.	Rectoría IEM-PIEG

**POLÍTICA 6.** Propicia condiciones laborales que favorezcan relaciones equitativas entre las mujeres y los hombres.

**OBJETIVO:** Establecer mecanismos institucionales que garanticen un trato equitativo entre mujeres y hombres, tanto en el acceso a oportunidades como en la participación en los espacios laborales.

Período de ejecución	Acciones estratégicas	Responsables
2017- 2021	Revisar y proponer modificaciones a la normativa institucional en materia de contratación laboral, con el fin de mejorar la atención de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres en todas las áreas y puestos de trabajo.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Desarrollar acciones de sensibilización con el fin de promover la participación de mujeres académicas y administrativas en el Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico y Profesional de los Funcionarios Universitarios.	Rectoría IEM-PIEG

2017-2021	Desarrollar acciones de sensibilización para promover la incorporación del sexo subrepresentado en personal académico o administrativo, garantizando un ambiente de equidad.	Rectoría IEM-PIEG
-----------	--	----------------------

**POLÍTICA 7. Estimula y difunde el conocimiento en materia de igualdad y equidad de género**

**OBJETIVO:** Propiciar las condiciones necesarias para la transversalidad de género en la producción y en la promoción del conocimiento.

Período de ejecución	Acciones estratégicas	Responsables
2017-2021	Divulgar la PIEG-UNA y el Plan de trabajo mediante campañas de sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Incorporar el tema de género con fundamento en la PIEG-UNA, en el curso Gestión Pública en Instituciones Académicas y otras acciones de capacitación dirigidas a las autoridades universitarias.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Desarrollar acciones de inducción con las instancias de apoyo académico a fin de que estas propicien en el quehacer institucional la transversalidad de género, en la producción y generación del conocimiento.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Incorporar en la oferta de la Vicerrectoría de Docencia el tema de transversalización del género, mediante los cursos "Transversalizando el Enfoque de Género en la Academia universitaria" y "Sensibilización sobre Inclusión Social e Equidad", entre otros.	Rectoría IEM-PIEG

2017-2021	Promover entre las Unidades Académicas de las diferentes Facultades y Centros, así como en las Sedes Regionales, la formulación de Programas, Proyectos o Actividades Académicas que incluyan el tema de igualdad y equidad de género e inclusión social, así como la participación de personal académico en estas iniciativas.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Mantener el fondo concursable de carácter anual dirigido a apoyar la formulación y ejecución de PPAA que aborden acciones relacionadas con la ejecución de la PIEG-UNA.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Gestionar ante las instancias correspondientes que en las convocatorias de los fondos concursales institucionales se fomenta la promoción de producción académica en temas de género e inclusión social.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Desarrollar las estrategias que faciliten la difusión de los resultados de PPAA referidos a temas de género e inclusión social, producidos en la UNA y a nivel nacional.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Incentivar trabajos finales de graduación, tanto en grado como en posgrado, que aborden la perspectiva de género, derechos humanos e inclusión social, mediante la sensibilización entre la comunidad universitaria sobre su importancia.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Crear e implementar el reconocimiento "UNA inclusiva" para investigaciones y diagnósticos en materia de igualdad, inclusión social y equidad de género, para reconocer las iniciativas tanto personales como grupales que sobresalen por su aporte a la inclusión social.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Impulsar y fortalecer el intercambio de formación, información e investigación con distintas instituciones de educación superior tanto en el plano nacional como internacional, en materia de igualdad, equidad e inclusión social.	Rectoría IEM-PIEG

**POLÍTICA 8. Promueve un currículo de formación profesional con la inclusión operativa del género, con perspectiva humanista y de derechos humanos, como eje transversal.**

**OBJETIVO:** Implementar las acciones necesarias para transversalizar el enfoque de género, derechos humanos y diversidades en el currículo de formación profesional de las carreras que se imparten en la Universidad Nacional.

Período de ejecución	Acciones estratégicas	Responsables
2017-2021	Actualizar las políticas y lineamientos curriculares para operacionalizar los ejes de género, derechos humanos, diversidad e inclusión social.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Impulsar procesos de capacitación y asesoría con las Comisiones Curriculares de Facultades, Centros y Sedes, en coordinación con la Vicerrectoría de Docencia, sobre transversalidad de la perspectiva de género, derechos humanos y diversidades en el currículo de la oferta docente de la UNA.	Rectoría IEM-PIEG Programa de Diseño y Gestión Curricular Facultades, Centros y Sedes Comisiones Curriculares IEM
2017-2021	Desarrollar acciones en coordinación con la Editorial de la UNA para sensibilizar en metodologías con perspectiva de género, derechos humanos e inclusión social para el diseño de la producción académica.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Incorporar en el instrumento de "Percepción del desempeño docente por parte del estudiantado" ítems referidos al cumplimiento de la transversalidad de la perspectiva de género en los programas de los cursos y en el aula.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Generar indicadores de matrícula por sexo que permitan diseñar y ejecutar planes de atracción, permanencia y graduación exitosa de estudiantes del sexo subrepresentado a nivel de las Facultades, Centros y Sedes.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Emitir una directriz institucional para que en cada plan de estudios sea de acatamiento obligatorio, al menos uno de los cursos optativos referido a temáticas de género, derechos humanos y diversidades.	Rectoría IEM-PIEG

2017-2021	Formular e iniciar la ejecución de un Proyecto de Docencia para diseñar una metodología para la elaboración de antologías didácticas, guías, cuadernos didácticos y otros, que incorporen el enfoque de género, con perspectiva humanista y de derechos humanos.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos de formulación de planes de estudio de grado y posgrado, al menos en: los objetivos y el perfil profesional.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Incorporar en los requerimientos mínimos para la elaboración de programas de curso la inclusión de la perspectiva de género en al menos, la descripción, los objetivos y la metodología. Supervisar el cumplimiento de dichos lineamientos.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Desarrollar procesos de capacitación en la inclusión de la perspectiva de género en planes de estudio, dirigidos al personal de la Vicerrectoría de Docencia, que posibiliten un acompañamiento en esta materia a nivel de Facultades, Centros y Sedes.	Rectoría IEM-PIEG

**POLÍTICA 9. Consolida y proyecta la responsabilidad social de la UNA en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.**

**OBJETIVO:** Consolidar y proyectar la responsabilidad social de la UNA en la construcción de una sociedad igualitaria e inclusiva.

Período de ejecución	Acciones estratégicas	Responsables
2017-2021	Mantener intercambios con instituciones internacionales de educación superior acerca de los métodos y acciones que favorecen la igualdad, la inclusión social, la equidad de género y la no discriminación en el ámbito universitario.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Fortalecer los mecanismos de coordinación institucional para favorecer el intercambio de información y participación con otras instituciones y entidades nacionales vinculadas con la equidad, igualdad y la inclusión social.	Rectoría IEM-PIEG

2017-2021	Participar en diferentes espacios nacionales e internacionales que promuevan la igualdad, equidad e inclusión social.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2021	Divulgar los avances de la UNA en materia de igualdad entre hombres y mujeres, inclusión social, diversidades y derechos humanos, para fomentar buenas prácticas a nivel interno y externo.	Rectoría IEM-PIEG
2016-2021	Gestionar, coordinar y consolidar la Red de Estudios de Género entre los distintos institutos, centros, programas y oficinas de equidad de género de las instituciones de educación superior de América Latina, con el fin de impactar conjuntamente al medio nacional en materia de equidad de género.	Rectoría IEM-PIEG
2017-2020	Formular y ejecutar un proyecto de extensión con el fin de promover, en el estudiantado de los colegios de la provincia de Heredia, la selección de carreras de formación profesional sin estereotipos de género.	Rectoría IEM-PIEG

**POLÍTICA 10. Genera las condiciones presupuestarias, organizativas y de toma de decisiones para el cumplimiento de la política.**

**OBJETIVO:** Generar las condiciones presupuestarias, organizativas y de toma de decisiones para el cumplimiento de la PIEG-UNA.

Período de ejecución	Acciones estratégicas	Responsables
2016	Figura de Coordinación general para la implementación de la PIEG y su respectivo Plan de Acción, adscrito administrativa a la Rectoría y con el apoyo especializado del IEM.  Concretar los trámites administrativos para la incorporación de 2 académicas del IEM en la Coordinación de la PIEG-UNA.	Rectoría IEM-PIEG

2016	<p>Revisar o ampliar en caso de ser necesario la estructura operativa propuesta en este Plan de Acción con el fin de mejorar las condiciones que faciliten su cumplimiento.</p> <p>Revisar la viabilidad para la creación de un puesto por servicios secretariales categoría 22 para apoyar la ejecución del Plan de Acción de la PIEG UNA.</p> <p>Mantener una partida presupuestaria de al menos 10 millones de colones al año, para apoyar la ejecución y el seguimiento del Plan de Trabajo.</p> <p>Mantener una partida presupuestaria de al menos 10 millones de colones al año, creada en 2014, para dar contenido económico al fondo concursable destinado a apoyar la formulación y ejecución de PPAA que aborden acciones relacionadas directamente con la ejecución de la PIEG-UNA.</p> <p>Facilitar, por parte de la Rectoría Adjunta y de la Vicerrectoría de Docencia, una jornada de un cuarto de tiempo por tres años, a partir del 2016, para apoyar el proceso de fortalecimiento de acciones en materia de diseño curricular orientadas a la formación profesional con perspectiva de género y desde un enfoque transversal.</p>	Rectoría IEM-PIEG
2017	<p>Crear una red institucional para facilitar la comunicación, el intercambio, la formación y el apoyo para la docencia, la investigación, la extensión y la producción, que coadyuve en la gestión de un currículo de formación profesional con la inclusión del género, con perspectiva humanista y de derechos humanos, como eje transversal.</p>	Rectoría IEM-PIEG







**INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA MUJER**

Teléfonos: (506) 2562-4085, 2562-4103

Fax: (506) 2562-4086

Correo electrónico: [iem@una.cr](mailto:iem@una.cr)

<http://www.una.ac.cr/iem>