



Acuerdo del Consejo Universitario

8 de agosto de 2024

Comunicado R-210-2024

Señoras y señores:

Vicerrectoras(es)

Decanas(os) de Facultad

Decana del Sistema de Estudios de Posgrado

Directoras(es) de Escuelas

Directoras(es) de Sedes y Recintos Universitarios

Directoras(es) de Centros e Institutos de Investigación y Estaciones

Experimentales

Directoras(es) de Programas de Posgrados

Jefaturas de Oficinas Administrativas

Estimadas(os) señoras(es):

Reciban un cordial saludo. Les comunico los acuerdos tomados en el Consejo Universitario, sesión n.º 6821, artículo 9, celebrada el 1.º de agosto de 2024.

Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia.

Por lo tanto, el Consejo Universitario **ACUERDA:**

1. Hacer un pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes para incorporar en el análisis que está llevando de las **Políticas Institucionales 2025-2029** acciones que propicien la igualdad de género en la Institución en forma transversal.
2. Realizar un pase a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional para que analice una modificación al **Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual** para centrar la función de la CICHS en la instrucción de los procesos y no en otras actividades.
3. Realizar un pase de cada uno de los siguientes temas a la Comisión de Docencia y Posgrado para que valore las modificaciones necesarias al **Reglamento de Régimen académico y servicio docente** para que:
 - a) contenga una **estructura de puntajes** más equitativo en cada ámbito del quehacer universitario, donde se incluya una mayor ponderación a las actividades docentes y a la acción social, de igual forma como se reconoce a la investigación



- b) incorpore un procedimiento simplificado y una asignación de puntaje que reconozca el mérito del trabajo colaborativo en la presentación de trabajos para **calificación en Régimen Académico**, desarrollados en alianza o en colaboración de grupos de docentes numerosos.
 - c) en los **concursos de antecedentes** del artículo 32A se puedan convocar, en forma fundamentada, exclusiva a mujeres, en las unidades académicas que consideren importante incorporarlas en las asambleas de escuela, facultad o sede para enfrentar poblaciones no equilibradas por condición de género entre sus miembros.
 - d) incorpore en los **procesos de selección y asimilación** al Régimen Académico la consideración de sanciones disciplinarias, entre las cuales se deben incluir aquellas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral para apoyar en la reducción de estas prácticas en la institución y asegurar la idoneidad del personal.
4. Realizar un pase a la Comisión de Docencia y Posgrado para que valore una modificación en el *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio*, para asegurar que las condiciones de las becas sean favorables o atractivas para estimular a las mujeres.
5. Realizar un pase a la Comisión de Estatuto Orgánico para que valore la flexibilización de los requisitos académicos para acceder a **puestos de autoridad** en la Institución, con el objetivo de evitar una forma de discriminación hacia las mujeres para acceder a estos puestos por razones de nivel académico o desarrollo en Régimen Académico, en línea con el Objetivo 5 de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*¹ y la meta 5.5.
6. Solicitar a la **Rectoría** que:
- a) Considere la incorporación en la **Convención Colectiva de Trabajo** de acciones más amigables con la familia y la conciliación entre la vida académica y personal, como establecer la licencia por paternidad y que se flexibilice la manera en que se puedan dividir las labores entre la madre y el padre mediante el traslado de días de licencia entre ellos u otras acciones que no atrasen a las mujeres en su desarrollo académico por su atención exclusiva a las labores de cuidado.
 - b) Considere fortalecer y ampliar las **redes de cuidado institucionales** tanto en su horario, como en su capacidad, en toda la universidad.
 - c) Fortalezca la **seguridad** a través de la incorporación de más oficiales en el campus universitario para fomentar la salud en el entorno laboral y la exposición a la agresión física y sexual a las mujeres.

a) ¹Objetivo 5: *Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. (...) Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.*



- d) Valore la asignación de un mayor apoyo presupuestario para ampliar los tiempos asignados a las personas que integran la **Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual (CICHS) y de la Defensoría contra el hostigamiento sexual (DHS)** y los recursos administrativos que se requieran para cumplir las funciones asignadas acorde con la demanda creciente generada por el aumento de denuncias y procesos de análisis que deben llevar a cabo.
- e) En coordinación con la **Unidad de Género**:
 - i. Analice los resultados del estudio del **IV Estado de Género en la Universidad de Costa Rica**, que se está desarrollando actualmente para profundizar y definir las **causas raíz** que generan las inequidades de género en el desarrollo académico de las mujeres en la academia.
 - ii. Brindar **talleres y capacitaciones** en línea, de forma periódica y obligatoria para la comunidad universitaria en materia de hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación.
 - iii. Se formule un **plan táctico** para el periodo 2026-2030 en conjunto con la OPLAU con base en los resultados del *IV balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*.
 - iv. Considere la pertinencia para realizar un **congreso interuniversitario** de género para lograr la igualdad y equidad de género en nuestra sociedad y en las instituciones de educación superior.
- f) En coordinación con la **OAICE**:
 - i. Se incluyan en los **convenios o cartas de entendimiento** con entes internacionales una consideración a flexibilizar los rangos etarios de los posibles beneficiarios, en particular para incluir a aquellas mujeres que han postergado su desarrollo académico para atender responsabilidades familiares.
 - ii. Se desarrolle **actividades de promoción** de las becas de estudios en el exterior y hacer talleres con las unidades académicas y demás instancias para analizar cómo abordar u ofrecer mecanismos de compensación atractivos para atender las necesidades por condición de género.
 - iii. Se establezcan en conjunto con las unidades académicas convocatorias para el desarrollo de becas de estudio al exterior **exclusivas para mujeres** en aquellas áreas o unidades que presentan un desbalance importante en su proporción de hombres y mujeres.
- g) En conjunto con la **OPLAU**:
 - i. Se **formulen indicadores** en la Institución construidos a partir del desarrollo académico de los profesores y profesoras con información



suministrada por la Comisión de Régimen Académico, la Vicerrectoría de Docencia y la OAICE, que incluyan elementos tales como: presentación de trabajos a evaluación en la CRA, crecimiento y calificación de mérito académico, reservas de plaza, aprovechamiento de becas y asimilación en las unidades académicas incorporando el factor de género y el etario.

- ii. Se incorpore dentro de sus **planes tácticos** la planificación del recurso académico de su unidad que les permita tomar las previsiones y desarrollar acciones para estimular el aprovechamiento de reservas de plaza, estudios en el exterior, concursos de antecedentes y valoración de la composición de sus asambleas académicas.
- iii. Se incluya un **eje transversal en el Plan Estratégico 2025-2029**, con indicadores comunes del CONARE, que permitan visibilizar las acciones encaminadas a lograr la igualdad y equidad de género en las universidades estatales.

7. Instar a las **Vicerrectorías** a que trabajen conjuntamente para que se incorporen las siguientes directrices:

- a) Estrategias para la asignación de cargas académicas que utilicen el **mecanismo de participación o de rotación** entre los miembros de las comisiones, consejos científicos y autoridades de las unidades académicas de las personas docentes para reducir el recargo de las actividades que no contribuyen al mérito académico en las mujeres.
- b) La asignación de presupuestos a nivel institucional en las vicerrectorías de investigación y de acción social para desarrollar **convocatorias a la presentación de propuestas** de investigación o de acción social liderados por mujeres o con una mayoría de representación femenina.
- c) La generación de **apoyos técnicos** que permitan a las mujeres, que así lo soliciten, mantenerse vinculadas a las labores académicas durante su licencia de maternidad y no separarlas en forma obligatoria de desarrollo de sus proyectos de investigación o de acción social y asignar horas asistente a las mujeres a su **regreso de la licencia de maternidad**, por lo menos durante un año, que les permita trabajar en sus proyectos de investigación o de acción social.
- d) La **selección prioritaria de horario** de los cursos que lo permitan a las mujeres que regresan de la licencia de maternidad o que estén vinculadas a labores de cuidado.
- e) Incluir en los procesos de contratación **la inducción y capacitaciones del personal** en cursos que aborden los temas de ética, discriminación, género, hostigamiento sexual y acoso laboral como elemento necesario para laborar en la Institución y montar programas en forma virtual para asegurar las capacitaciones en forma periódica para su personal. Además, en la inducción a las **autoridades**, sensibilizarlas sobre estas



Comunicado R-210-2024

Página 5 de 5

temáticas y su importancia para atender los casos que se puedan presentar en sus unidades con el fin de **corregir prácticas** que lleven a eliminar prejuicios, inequidades y la institucionalización de la violencia contra las mujeres en su desarrollo académico. Estas capacitaciones deben además ayudar a las mujeres a incorporar la fortaleza y confianza para ocupar puestos de autoridad.

- f) Desarrollar en conjunto con las unidades académicas **programas de mentoría** de tal manera que docentes de alto nivel académico acompañen a las jóvenes que ingresan a laborar en la Universidad construir estrategias, definir oportunidades y consolidar su crecimiento académico para así avanzar en su desarrollo profesional en la Institución.
 - g) Se diseñe un protocolo de valoración de trabajos que incorpore la inteligencia artificial o estrategias con **sistemas automatizados** que permitan reducir los posibles sesgos de género en la calificación de las obras producidas por mujeres por parte de los evaluadores o evaluadoras de la Comisión de Régimen académico (CRA).
8. Dar la mayor divulgación a los resultados de este informe, y solicitar a la Oficina de Comunicación Institucional la realización de una campaña institucional que visibilice los desafíos que enfrentan las mujeres en la academia.

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

 Firmado
digitalmente

Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta
Rector

SVZM

C: Ph. D. Jaime Alonso Caravaca Morera, director, Consejo Universitario
Archivo