



Resolución de Rectoría R-74-2024

Resuelve: Crear la Unidad de Equidad e Igualdad de Género
como órgano dependiente de la Rectoría.

CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO BRENES, San Pedro de Montes de Oca, a las ocho horas del día ocho de marzo del año dos mil veinticuatro. Yo, Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector de la Universidad de Costa Rica, en uso de las atribuciones que me confiere el *Estatuto Orgánico*,

RESULTANDO:

PRIMERO: En el año 2013, la Presidencia de la República, el Ministerio de la Presidencia y la ministra de la Condición de la Mujer emitieron el Decreto Ejecutivo n.º 37906-MP-MCM que versa sobre la Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género.

SEGUNDO: A raíz del Decreto Ejecutivo n.º 37906-MP-MCM, diversos establecimientos educativos de nivel técnico y superior procedieron a establecer sus correspondientes unidades, incluyendo la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG) del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA); el Instituto de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED); la Oficina de Equidad de Género del Instituto Tecnológico Costarricense (TEC), y la Comisión de Género de la Universidad Técnica Nacional (UTN).

TERCERO: Durante la sesión ordinaria n.º 6380, que tuvo lugar el 12 de mayo de 2020, el Consejo Universitario examinó la Propuesta de Miembros CU-14-2020, la cual se enfoca en fortalecer las medidas institucionales destinadas a combatir el sexismo como una manifestación de violencia de género en el ámbito académico. En dicha propuesta, se insta a la Administración a fomentar, respaldar y promover iniciativas, tales como programas, proyectos y actividades, destinados a eliminar el sexismo y las desigualdades dentro de la institución.

CUARTO: En la sesión ordinaria del Consejo Universitario n.º 6357, artículo 6, del jueves 5 de marzo de 2020, se aprobaron las Políticas institucionales para el periodo 2021-2025. Dentro del marco del Eje VIII, relativo a la Igualdad e Inclusividad, y en particular, en las políticas 8.1 y 8.2, la Universidad de Costa Rica asume el compromiso de promover una cultura inclusiva mediante la integración de la perspectiva de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación.

QUINTO: El Consejo Universitario en sesión ordinaria n.º 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



Resolución de Rectoría R-74-2024
Página 2 de 23

consecución de la equidad de género y la inclusión de todos los sectores dentro de la comunidad universitaria.

SEXTO: Esta Rectoría ha promulgado una serie de disposiciones que salvaguardan y legitiman los derechos de la comunidad LGBTIQA+. Entre las más relevantes, se destacan las siguientes: Resolución R-64-2016, Resolución R-103-2016, Resolución R-239-2016 y Resolución R-156-2017.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: La República de Costa Rica ha suscrito diversos instrumentos internacionales que promueven la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres, tales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH, 1970), la Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1979), el Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999), la Declaración y Programa de Acción de Viena (1993), el Programa de Acción de Cairo (1994), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1995), la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), el Programa Interamericano de DDHH de las Mujeres (2000) y la Agenda 2023 y Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este marco normativo internacional instruye al Estado costarricense y a sus entidades públicas, lo que incluye a las universidades estatales, la obligación de emprender las medidas requeridas para cumplir con los objetivos establecidos en él.

SEGUNDO: Este compromiso internacional ha influido en la labor legislativa en Costa Rica, dando lugar a un conjunto de disposiciones legales que salvaguardan los derechos de las mujeres y fomentan la igualdad de género, al tiempo que prohíben cualquier forma de discriminación. Asimismo, el artículo 33 de la *Constitución Política de Costa Rica* consagra el principio de igualdad entre los individuos, abarcando el disfrute de todos los derechos de carácter económico, social, político, civil y cultural. Además de esto, se han promulgado diversas leyes de gran relevancia en este ámbito, entre las cuales destacan: *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer* (n.º 7142, 1990), la *Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia* (n.º 7476, 1995), la *Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres* (n.º 8589, 2007), la *Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar* (n.º 8.688, 2008), la *Ley contra el Acoso Sexual Callejero* (n.º 9877, 2020), la *Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política* (n.º 10235, 2022), entre otras. Además, en el año 2018 se promulgó el Decreto n.º 41240-MP-MCM, el cual declara de interés



Resolución de Rectoría R-74-2024
Página 3 de 23

prioritario la situación actual de la violencia contra las mujeres, motivado por el elevado número de agresiones y femicidios que se han registrado en los últimos años.

TERCERO: En el año 2013, la Presidencia de la República, el Ministerio de la Presidencia y la ministra de la Condición de la Mujer emitieron el Decreto Ejecutivo n.º 37906-MP-MCM, el cual trata sobre la creación de Unidades para la Igualdad de Género y la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género. En este contexto, el primer artículo de dicho decreto establece que:

*(...) A partir de la publicación de este decreto y **dentro del plazo de un año, todas las instituciones del sector público que no cuenten con Unidades para la Igualdad de Género u otro mecanismo, tales como programas, comisiones, secretarías u otros, deberán incluirlas dentro de su estructura organizacional, de preferencia en instancias de toma de decisiones, con injerencia en la planificación institucional y conforme a la normativa vigente, propia de cada institución. Se les dotará de los recursos financieros humanos y materiales que le permitan cumplir con sus funciones, incorporándolo en los planes anuales operativos. Las instituciones que ya cuentan con estas unidades de género deberán procurar su fortalecimiento, dependiendo de las necesidades propias (el resaltado no es del original).***¹ (...)

Asimismo, el Decreto indica que las responsabilidades asignadas a las unidades para la igualdad de género, conforme al Decreto Ejecutivo n.º 37906, son las siguientes:

(...) a) Brindar asistencia técnica a las diferentes dependencias de la institución sobre las estrategias para la implementación de políticas con perspectiva de género; b) Impulsar y coordinar el establecimiento de programas y servicios que aseguren un trato equitativo a las necesidades y especificidades de hombres y mujeres; c) Asesorar a las instancias competentes de la institución, en la atención de denuncias por cualquier tipo de discriminación de género, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinde la institución respectiva; d) Participar y aportar en los procesos de

¹ Decreto n.º 37906-MP-MCM/2013, del 25 de septiembre, de Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género.



formulación de políticas públicas para la igualdad de género, desde su ámbito de competencia institucional; e) Apoyar el seguimiento a la ejecución de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y los compromisos que la institución asume en el marco de la política, así como contribuir con la articulación de las acciones institucionales de la PIEG; f) Apoyar las acciones e iniciativas para la igualdad y equidad de género que desarrolla el Instituto Nacional de las Mujeres, las instituciones públicas, los organismos internacionales y las organizaciones sociales que desarrollan programas para las mujeres.² (...)

CUARTO: La Universidad de Costa Rica tiene un **compromiso vigente con tres políticas nacionales** en la materia, a saber: la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG), 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) y el Plan Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar 2017-2032 (PLANOVI). Simultáneamente, los planes de acción de estas políticas se encuentran vinculados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En esta dirección, la Universidad lleva a cabo medidas para alcanzar estos objetivos, que incluyen, la educación de calidad, igualdad de género, trabajo decente y crecimiento económico.

Todas estas políticas imponen a la institución universitaria la responsabilidad de orientar su labor hacia el logro de los objetivos que estas establecen mediante la implementación de medidas estratégicas específicas y la utilización de indicadores concretos. En este contexto, la universidad debe presentar informes anuales que den cuenta de los avances realizados en esta dirección. En este sentido, la creación de una unidad de género podría mejorar significativamente el desempeño de la institución académica en relación con las tres políticas mencionadas. Esta unidad permitiría un seguimiento más eficiente y fortalecería las iniciativas institucionales preexistentes en el ámbito de la igualdad de género. Además, promovería la formulación de nuevas estrategias dirigidas a la implementación de las políticas, mediante la coordinación tanto interna como externa de la institución, y garantizaría la incorporación de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad en todas las actividades universitarias.

² Ídem.



QUINTO: Una de las acciones estratégicas que la Universidad de Costa Rica debe implementar para la conducción técnico-política del PLANOSI 2017-2032 es la:

Conformación - en cada una de las instituciones del Sistema - de una Comisión Interna encargada de la ejecución, monitoreo y evaluación de cumplimiento de las metas institucionales del PLANOSI 2017-2032 con la participación del jerarca o su representante del máximo nivel, Departamentos de Planificación institucional, dirección operativa-técnica institucional del máximo nivel, departamentos de comunicación institucional y educación social, unidad de género, entre otros. Esta comisión será la responsable de orientar y acompañar de manera regular, mediante capacitaciones, directrices y monitoreo, a sus representantes en las redes locales sobre las tareas a cumplir en cada periodo.³

Además, a la Universidad de Costa Rica, como parte del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, le corresponde, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2, inciso 3:

Promover políticas públicas, planes, programas, propuestas jurídicas, proyectos o acciones que garanticen el cumplimiento de los mandatos establecidos en los diferentes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que protegen el derecho humano a vivir libre de violencia (Art. 2.c).⁴

SEXTO: El Plan de Acción 2019-2022 de la PIEG establece como algunos resultados esperados para el cumplimiento de la política los siguientes:

1) Más instituciones públicas, municipalidades, empresas privadas y organizaciones sociales ponen en práctica iniciativas, acciones afirmativas u otras estrategias, orientadas hacia la eliminación de patrones socio culturales discriminatorios y violentos y la visibilidad de las discriminaciones múltiples, disipando estereotipos y actitudes sexistas.

*2) **Aumentan las instituciones públicas y municipales con unidades administrativas dedicadas a la promoción de la***

³ Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades Costa Rica 2017-2032* (2.ª ed.). San José: Instituto Nacional de las Mujeres. Colección Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género, n.º 13; Estrategias e Instrumentos de Política Pública, n.º 13. ISBN 978-9968-25-360-4, p. 151.

⁴ Ídem, p. 147.



igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que cuentan con recursos financieros y humanos, y capacidad de incidencia en la toma de decisiones y la planificación institucional.

3) Aumentan planes nacionales, regionales, territoriales, locales e institucionales (estratégicos y operativos anuales) que contemplan principios, objetivos y acciones públicas orientadas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus contenidos, indicadores y metas y, que cuentan con presupuesto asignado.

4) Más instituciones cuentan con sistemas de información, registros administrativos actualizados, datos e indicadores sensibles a las diversidades y desigualdades múltiples de las personas, que alimentan el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC, que permita dar cuenta del estado de situación y condición de las mujeres y los hombres en Costa Rica.⁵ (El resaltado no es del original).

Del mismo modo, con el fin de alcanzar los mencionados objetivos previstos y las medidas estratégicas adoptadas por la Universidad, esta institución deberá llevar a cabo lo siguiente:

1) La ejecución permanente de acciones de generación de capacidades, formación en igualdad de género y derechos humanos, dirigidas a público interno (personal institucional) y público externo (ciudadanía).

2) Estudios de brechas de género en matrícula, promoción y profesionalización de las mujeres, que contemplen capacitación a la comunidad educativa, como base para la incorporación de criterios de igualdad de género en el sistema de acreditación de calidad de las carreras universitarias.

3) Generación de información y evidencia de calidad de las desigualdades y discriminaciones de las mujeres, que priorizan la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 – 2030 y las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, en particular

⁵ Instituto Nacional de las Mujeres. (2021). *Plan de Acción 2019-2022* (ajustado en 2020 en el marco de la emergencia sanitaria), p. 53.



investigaciones cualitativas y cuantitativas con enfoque de interseccionalidad de género.

SÉTIMO: La Universidad de Costa Rica, como parte del Comité Técnico Nacional de la PICTTI, está a cargo de brindar asesoría técnica a la Comisión de Alto Nivel y vincular la PICTTI y su Plan de Acción con los instrumentos institucionales de planificación.⁶ En este sentido, debe encargarse de acciones prioritarias, entre ellas la activación de las estructuras y comisiones de trabajo, donde se realicen mapeo de acciones y líneas base, y una articulación de proyectos institucionales, así como el seguimiento del sistema de indicadores y definición de compromisos institucionales para ejecutar el Plan de Acción. Estos compromisos serán integrados en el Plan Operativo Institucional (POI)⁷ y posteriormente monitoreados.

OCTAVO: A nivel institucional existen múltiples instrumentos jurídicos que fundamentan el establecimiento de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, incluyendo el artículo 3 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, el cual dispone que:

La Universidad de Costa Rica debe contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social, de equidad, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo.⁸

De igual manera, el Estatuto incorpora en su artículo 4 como principios rectores de la actividad universitaria la igualdad de oportunidades y la planificación de la acción universitaria. Además, se encuentran en vigor dos reglamentos significativos relacionados con la promoción de la igualdad de género y la creación de entornos libres de violencia contra las mujeres, a saber: el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Sexual* y el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la Discriminación*.

NOVENO: En la misma línea, la Universidad cuenta con una serie de pronunciamientos e instrumentos político-administrativos que se suman a fundamentar la necesidad de crear una unidad de género. En las Políticas

⁶ Instituto Nacional de las Mujeres. (2019). *Plan de Acción 2018-2023: Política Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Formación, el Empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (PICTTI) 2018-2027*, p. 18.

⁷ Ídem, p. 21.

⁸ *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* (1974).



Resolución de Rectoría R-74-2024
Página 8 de 23

Institucionales para el periodo 2021-2025, en el Eje VIII sobre la igualdad e inclusividad, se contemplan las siguientes políticas:

Política 8.1 “Construirá una cultura inclusiva, basada en los valores y principios humanísticos con perspectiva de género, que considere la diversidad, la no discriminación y el respeto a los derechos y la dignidad de las personas”; y Política 8.2 “Promoverá el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y discriminación”.⁹

Además, en el Plan Estratégico Institucional 2021-2025, se plantea como objetivo 6.3.

Implementar acciones que promuevan el respeto y la responsabilidad, para propiciar la equidad y la inclusión de todos los sectores de la comunidad universitaria, posicionando como meta: 6.3.1.2 Avanzar hacia la equidad de género en todos los ámbitos universitarios.¹⁰

DÉCIMO: El Consejo Universitario ha sido enfático en que la Universidad debe velar por el fortalecimiento de acciones para erradicar la violencia de género, así lo ha establecido en el considerando noveno de la Propuesta de Miembros CU-14-2020. “Fortalecimiento de las acciones institucionales para erradicar el sexismo como una forma de violencia de género en la Academia” (artículo noveno de las actas de la sesión ordinaria n.º 6380, celebrada el 12 de mayo de 2020). Respecto a los considerandos de la propuesta, interesa resaltar los siguientes en tanto reflejan la necesidad de tomar acciones institucionales concretas y contundentes en miras de prevenir, atender y eliminar la violencia contra las mujeres:

9. *La Universidad de Costa Rica (UCR), para cumplir con su propósito de contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, debe convertirse en una institución libre de todo ejercicio de violencia, y cuestionar sistemáticamente toda forma de discriminación, no limitándose a los comportamientos explícitos de las personas y a la materialidad de las prácticas, sino a las formas más sutiles incluidas en los discursos, comunicaciones y normas institucionalizadas.*

⁹ Consejo Universitario. (2020, 5 de marzo). *Políticas Institucionales 2021-2025* (aprobadas en la sesión n.º 6357, en su artículo 6).

¹⁰ Consejo Universitario. (2021, 4 de mayo). *Plan Estratégico Institucional 2021-2025* (aprobado en la sesión ordinaria n.º 6486).



10. La Universidad de Costa Rica no se encuentra libre de violencia de género, tal y como lo demuestra la recomendación brindada por los pares académicos enviados por la Asociación Europea de Universidades, quienes recomendaron a la Institución increase awareness of UCR policies and protocols which underpin its commitment to equality and diversity across the whole UCR community, form example, those relating to sexual harassment or gender discrimination. Adicionalmente, esta relación asimétrica entre mujeres y hombres en el ámbito institucional se refleja en la subrepresentación que existe de las mujeres en los puestos políticos, así como en algunas áreas académicas, tales como las ingenierías.

(...)

13. El Consejo Universitario, en otras ocasiones, de forma vehemente ha insistido en la responsabilidad de la comunidad universitaria de coadyuvar en la lucha contra la violencia sexual y la violencia de género, muestra de esto son los acuerdos tomados en las sesiones N.ºs 617713, 628214, 631615 y 635516. En estas ocasiones, el Órgano Colegiado se refirió a los femicidios, la violencia sexual, de género y contra la mujer, así como a acciones orientadas a lograr una mayor equidad.

Esta propuesta reviste una gran relevancia, ya que implica que se requerirá a la Administración que fomente, promueva y respalde la ejecución de propuestas (tales como programas, proyectos y actividades) destinadas a eliminar el sexismo y las desigualdades en el ámbito institucional. En consecuencia, esta medida fortalece el compromiso institucional con el progreso hacia la igualdad y la equidad de género.

DÉCIMO PRIMERO: Asimismo, en el marco normativo de la Universidad de Costa Rica, se encuentran diversas resoluciones que salvaguardan y reconocen los derechos de la comunidad LGBTIQ+. Entre estas, destacan las siguientes: Resolución R-64-2016, Resolución R-103-2016, Resolución R-239-2016 y Resolución R-156-2017. Estas resoluciones contemplan la implementación de medidas afirmativas destinadas a asegurar el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans en el ámbito estudiantil, docente y administrativo. Asimismo, promueven una política institucional orientada a prevenir, desalentar, evitar y sancionar los actos de discriminación basados en la orientación sexual y la identidad de género. De particular importancia es la creación de la Comisión Institucional para la Diversidad Sexual (CIDS), junto con sus correspondientes



atribuciones. Esta estructura normativa y organizativa adquiere un carácter fundamental para la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, ya que requerirá una colaboración coordinada con la CIDS, así como con diversos organismos, con el fin de promover la igualdad de género desde una perspectiva amplia que tome en consideración la experiencia y la teoría *queer* en sus actividades.

DÉCIMO SEGUNDO: Existen múltiples experiencias internacionales que demuestran la importancia de contar con una unidad encargada de articular, impulsar, dar seguimiento y ejecutar acciones que promuevan la igualdad de género. De allí que sea posible identificar distintas Universidades en países iberoamericanos que cuentan con una Oficina o Unidad de Género (o su equivalente), entre estas: La Universidad de Chile, en Chile; La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, en Chile; Universidad Externado de Colombia, en Colombia; Universidad Complutense de Madrid, en España; Universidad Autónoma de Madrid, en España; Universidad Autónoma de México, en México; entre otras.

En relación con sus atribuciones, estas instancias tienen la responsabilidad de coordinar iniciativas que promuevan la igualdad de género de manera integral en el ámbito universitario, con el propósito de impulsar esta agenda en los diversos sectores de la vida institucional. Asimismo, estas unidades de género se encargan de promover, respetar y reconocer los derechos humanos dentro de la Universidad. Fomentan la formulación de políticas institucionales que favorezcan la igualdad, la no discriminación, la erradicación del sexismo y la hetero-cis-normatividad. También reconocen y valoran las diversidades, estableciendo pautas para llevar a cabo sus funciones bajo el principio de igualdad de oportunidades y de trato. Adicionalmente, promueven la generación de conocimiento desde perspectivas y enfoques feministas, con el fin de contribuir a la eliminación de la brecha de género en el acceso y control del saber.

DÉCIMO TERCERO: También se encuentran múltiples experiencias nacionales que funcionan como referente para la creación de una unidad de género dentro de la Universidad de Costa Rica, tales como la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG) del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA); el Instituto de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED); la Oficina de Equidad de Género del Instituto Tecnológico Costarricense (TEC), y la Comisión de Género de la Universidad Técnica Nacional (UTN).

Estas unidades desempeñan un papel activo en la implementación de las diversas iniciativas dentro de las instituciones públicas en aras de alcanzar la equidad e igualdad de género. Sus funciones varían y son de interés directo para la institución



a la que pertenecen. Por tanto, la Universidad de Costa Rica puede tomarlas como modelos para la creación de una unidad de género dentro de su propia estructura. Entre las acciones operativas y estratégicas consideradas fundamentales para la instauración de esta unidad de género en la institución, se destacan las siguientes pautas orientativas:

La Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG)¹¹ del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) fue constituida en 2012 y su labor se fundamenta en: la Política de Igualdad de Género del INA 2019-2023 y el Plan de Acción 2022-2025 para la prevención, atención, sanción y erradicación de la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género en el INA. De allí que se centren en incorporar el enfoque de derechos humanos en las políticas, planes, procedimientos y demás normativas institucionales; garantizar la existencia, eficiencia y eficacia de mecanismos de denuncia ante situaciones de discriminación y violencia por orientación sexual, identidad y expresión de género; reducir las asimetrías presentes en la institución, entre otras acciones.

La Oficina de Equidad de Género del Instituto Tecnológico Costarricense (TEC) tiene como misión promover la igualdad de oportunidades entre géneros, creando mejores condiciones de acceso para la mujer en la educación y el trabajo, en el campo de ciencia y tecnología. Su visión consiste en aumentar la participación de la mujer en el campo de ciencia y tecnología, eliminando la discriminación y los sesgos de género en la educación y en el trabajo.¹²

El Instituto de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) es una instancia de carácter interdisciplinario, multidisciplinario y transdisciplinario, la cual respalda su labor en la investigación para orientar el quehacer institucional por medio de conocimientos que contribuyan al cambio en favor de la igualdad y equidad de género en la UNED y en la sociedad costarricense, promoviendo, de manera integral, el eje de género en la universidad. Este instituto está guiado por tres líneas principales de acción:¹³ (1) la promoción de derechos; (2) el desarrollo curricular, y (3) la gestión institucional. Estos son fundamentales para el diseño, el rediseño, la formulación y la evaluación permanente de la Política

¹¹ Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (s. f.). Política de Igualdad de Género del INA: Plan de acción 2019-2023.

https://www.ina.ac.cr/APIEG/Enfoque/Politica/Pol%C3%ADtica_Igualdad_Genero_II_Plan_Accion_2019-2023.pdf.

¹² Instituto Tecnológico Costarricense. (s. f.). *Oficina de Equidad de Género*.

<https://www.tec.ac.cr/unidades/oficina-equidad-genero>.

¹³ Se puede consultar más información relacionada con este aspecto en el sitio web del Instituto de Estudios de Género (IEG): <https://www.uned.ac.cr/ieg/servicios/promocion-de-derechos>.



Resolución de Rectoría R-74-2024
Página 12 de 23

Institucional para la Igualdad y Equidad de Género, su plan de acción y sus respectivos indicadores.¹⁴

La Comisión de Género de la Universidad Técnica Nacional (UTN) es un órgano colegiado y desconcentrado que depende de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, cuya principal finalidad es la articulación de esfuerzos para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la institución. Su naturaleza es técnica y es el órgano encargado de emitir recomendaciones y criterios, así como de representar tanto interna como externamente a la UTN en materia de género.¹⁵

DÉCIMO CUARTO: En cuanto a la situación actual de la Universidad de Costa Rica, el Equipo de Equidad e Igualdad de Género de Rectoría —conformado desde el 2021 hasta la actualidad— ha observado que existen iniciativas importantes en materia de género dentro de la Universidad. Sin embargo, estas operan de manera independiente y se requiere fortalecer la capacidad de coordinación de los procesos y sistemas de gestión entre las distintas unidades académicas y administrativas de la institución. Por lo tanto, se ha identificado la necesidad de establecer una unidad que esté en consonancia con las directrices nacionales previamente mencionadas y que responda a las necesidades en materia de género que no están siendo abordadas actualmente por ninguna entidad. Además, se busca integrar el enfoque de igualdad y equidad de género en todas las actividades universitarias. En consecuencia, la creación de una unidad institucional encargada de supervisar y promover iniciativas relacionadas con el género se convierte en un elemento esencial para que la Universidad de Costa Rica cumpla con los compromisos previamente asumidos y se consolide como un espacio promotor de la igualdad de género y la no discriminación.

DÉCIMO QUINTO: En concordancia con la normativa nacional e internacional supracitada y el compromiso vehemente que ha asumido la Universidad de Costa Rica con la erradicación de la desigualdad de género dentro de la institución y con la necesidad de establecer mecanismos para la promoción equitativa e igualitaria de derechos humanos para todas las personas, resulta improrrogable que la Universidad cree la Unidad de Equidad e Igualdad de Género.

En esa línea, según el Decreto Ejecutivo n.º 37 906, es necesario considerar que las unidades para la igualdad de género deben tener una ubicación estratégica en la estructura institucional con el fin de influir positivamente en los procesos de toma de decisiones, para asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad y equidad

¹⁴ Consejo Universitario. (2013). *Reglamento del Instituto de Estudios en Género*.

¹⁵ Universidad Técnica Nacional. (2021, 22 de abril). Resolución R-044-2021. <https://docplayer.es/210605593-Resolucion-r.html>.



Resolución de Rectoría R-74-2024
Página 13 de 23

en toda la institución, así como velar por la implementación de estrategias y acciones dentro de la planificación estratégica de la Universidad.

Finalmente, las acciones estratégicas y servicios que ofrece la Universidad de Costa Rica, mediante sus diferentes instancias, procesos y procedimientos, deben ser objeto de constante revisión para promover de manera sostenida la igualdad de género y el enfoque de derechos humanos, así como una actualización y cumplimiento de las normas nacionales e internacionales, con el propósito de mejorar la calidad de vida para todas las personas.

POR TANTO,

LA RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

RESUELVE:

PRIMERO: Crear la Unidad de Equidad e Igualdad de Género

Se crea la Unidad de Equidad e Igualdad de Género como órgano dependiente de la Rectoría, que tendrá a su cargo la integración del enfoque de género y de los derechos humanos en las actividades de la universidad.

SEGUNDO: Objetivo

La Unidad de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de Costa Rica es una instancia universitaria de carácter interdisciplinario, multidisciplinario y transdisciplinario, adscrita a la Rectoría, con recursos humanos, financieros y de infraestructura propios para el ejercicio de sus funciones, brindados por la misma Rectoría y acorde a la asignación presupuestaria que la Unidad requiera para su adecuado funcionamiento.

La Unidad de Equidad e Igualdad de Género 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.

TERCERO: Enfoque de la Unidad y aclaraciones conceptuales

La unidad orientará su trabajo según un enfoque basado en los Derechos Humanos de forma integral, promoviendo la equidad e igualdad de género y trabajando por la erradicación de la discriminación y violencia contra las mujeres y otras poblaciones históricamente excluidas. En aras de comprender mejor el



enfoque que tendrá esta unidad se presentan las siguientes aclaraciones conceptuales que funcionarán como un marco mínimo orientador de su accionar:

1. **Brechas de género:** Disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres con respecto de las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.¹⁶
2. **Derechos humanos:** Derechos que tienen las personas por existir. Estos derechos universales son inherentes a todas las personas, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición.¹⁷ De allí que, los Estados y sus instituciones públicas —incluyendo las Universidades Públicas— deben respetar los derechos humanos que tiene cada persona y garantizar su ejercicio efectivo.

Los derechos humanos protegen a las personas y los grupos contra las acciones que interfieren con las libertades fundamentales y la dignidad humana. Están expresados en tratados, derecho internacional consuetudinario, conjuntos de principios y otras fuentes de derecho. El derecho de los derechos humanos adjudica una obligación a los Estados de actuar de cierta manera y les prohíbe realizar determinadas actividades.¹⁸

3. **Género:** Conjunto de construcciones sociales y culturales que se dan en torno a las características biológicas que diferencian a hombres y mujeres, y que se usan para distinguir entre lo que se considera como aspectos, actitudes, comportamientos o sentimientos “masculinos” y “femeninos”, respectivamente, en una determinada sociedad y en un momento histórico específico.¹⁹ Es una lupa que nos abre el ángulo de desplazamiento para observar lo que se ha asignado a cada persona dependiendo de las significaciones que cobran sus características biológicas, y que refuerzan

¹⁶ ONU Mujeres. (s. f.). *Glosario de igualdad de género*. Centro de Capacitación de ONU Mujeres. <https://slp.gob.mx/imes/Paginas/Glosario.aspx>.

¹⁷ Naciones Unidas. (s. f.). *¿Qué son los derechos humanos?* <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights>.

¹⁸ ONU Mujeres. (s. f.). *Glosario de igualdad de género*. Centro de Capacitación de ONU Mujeres. <https://slp.gob.mx/imes/Paginas/Glosario.aspx>.

¹⁹ Onofre Serment, V. (s. f.). *Glosario de género* (documento de trabajo). Espolea.



las tradiciones y valores imperantes en el contexto cultural en el cual viven.²⁰

Esta definición es importante en cuanto permite señalar que se trata de una construcción social —por ende, puede ser modificada— según la cual se atribuyen roles o funciones a las personas. Sin embargo, estos no se atribuyen de forma igualitaria, ya que existen desigualdades estructurales que oprimen a las mujeres o aquellas personas con cuerpos feminizados al mismo tiempo que otorga privilegios a los hombres o personas con cuerpos masculinizados.

Partiendo de esto, el género debe ser comprendido como una relación de poder que posiciona a aquellas personas que calzan dentro de la norma patriarcal heterosexual y cisgénero en un lugar de privilegio respecto de quienes habitan los márgenes normativos y reivindican identidades que trascienden el espectro binario de género.

En síntesis, el género debe ser una categoría de análisis lo suficientemente amplia para que pueda visibilizar la situación de todas las personas dentro de la Universidad de Costa Rica, sin discriminación por identidad de género. Al mismo tiempo, debe entenderse como una relación de poder y como una norma que afecta principalmente a las mujeres e identidades de género disidentes.

4. **Discriminación:** Acto u omisión que afecte, lesione o interrumpa, negativamente, las oportunidades o el ejercicio de derechos humanos, así como cualquier tratamiento injusto que afecte el estado general de bienestar de un grupo o una persona, origen étnico, nacionalidad, condición de salud, discapacidad, embarazo, estado civil, ciudadanía, cultura, condición migratoria, sexo, género o identidad de género, características genéticas, parentesco, razones de edad, religión, orientación sexual, opinión o participación política, afiliación gremial, origen social y situación económica, al igual que cualquier otra que socave el carácter y los propósitos de la Universidad de Costa Rica.²¹

²⁰ Delgado Ballesteros, G. (2017). Construcción social del género. En Delgado Ballesteros, G. (Coord.), *Construir caminos para la igualdad: educar sin violencias* (pp. 23-24), IISUE-UNAM. <http://www.iisue.unam.mx/publicaciones/libros/construir-caminos-para-la-igualdad-edu-car-sin-violencias>.

²¹ Universidad de Costa Rica. (2020). *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la Discriminación*. <https://www.cea.ucr.ac.cr/images/asuntosadm/discriminacion.pdf>.



5. **Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.²²
6. **Violencia por razones de género:** Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona debido a su sexo, género y/o identidad sexual.²³

Es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género). Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica.²⁴

7. **Igualdad de género:** Trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.²⁵ Asimismo, es importante señalar que abarca la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.²⁶
8. **Equidad de género:** Distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos(as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).²⁷ En esa línea, la equidad de

²² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. (1995).

²³ Proyecto Equal. (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*.
<https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>.

²⁴ ONU Mujeres. (s. f.). *Glosario de igualdad de género*. Centro de Capacitación de ONU Mujeres.
<https://slp.gob.mx/imes/Paginas/Glosario.aspx>.

²⁵ Facio, A. (s. f.). *Igualdad y/o Equidad*. Políticas que transforman.
http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/igualdad_equidad.pdf.

²⁶ UNESCO. (s. f.). Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo, p. 105.
<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>.

²⁷ Gobierno de México. (s. f.). *Conceptos básicos sobre género*. <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>.



género se materializa en acciones afirmativas en favor de las poblaciones vulnerabilizadas y que están orientadas a alcanzar la igualdad de género.

Para el feminismo, la equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con otra, ya que la igualdad es un valor superior que apela al estatuto jurídico de las mujeres y al principio de no discriminación basada en la diferencia sexual y de género. En tanto que la equidad es una medida más bien dirigida a cubrir los déficits históricos y sociales de las desigualdades por razones de género.²⁸

CUARTO: Ámbito de acción

La Unidad de Equidad e Igualdad de Género planifica, implementa y monitorea acciones estratégicas para alcanzar la igualdad de género de acuerdo con los ejes del quehacer universitario: investigación, acción social y docencia, de forma articulada con las distintas instancias universitarias, de manera transversal en todas las sedes y recintos.

Esta unidad operará guardando una estrecha comunicación y articulando con las instancias universitarias que estén involucradas en las temáticas abordadas por la Unidad.

QUINTO: Estructura

Para el cumplimiento de sus funciones la Unidad contará con una coordinación que tendrá un rol de articulación con el resto de las personas que conformen el equipo de trabajo.

El nombramiento de la coordinación será competencia de quien ostente el cargo de Rectoría, y la Dirección Ejecutiva será la instancia de superioridad jerárquica. La posición de coordinación operará en calidad de puesto de confianza. Cada una de las personas nombradas tendrá que ejecutar sus labores de acuerdo con la planificación designada por la coordinación y esta, a su vez, responder a la Rectoría, según las necesidades y demandas identificadas por la institución, en consonancia con las políticas y legislación nacional e internacional.

Con el propósito de asegurar la adecuada ejecución de las responsabilidades de la Unidad, la Rectoría debe garantizar un mínimo de cuatro cargos a tiempo completo.

²⁸ INMUJERES. (2007). Glosario de género. Instituto Nacional de las Mujeres.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf.



El perfil de la persona coordinadora deberá responder a las siguientes calidades:

- Ser titular de al menos una licenciatura o maestría en el ámbito de las ciencias sociales. Son elegibles aquellas personas que posean una licenciatura o maestría en un campo diferente a las ciencias sociales, si cuentan con una especialización en materia de género.
- Experiencia laboral o académica en el ámbito de género y derechos humanos, con un mínimo de cinco años de antigüedad.
- Experiencia profesional en la gestión de unidades, supervisión de personal a su cargo y gestión universitaria.

Este equipo se encargará de los diferentes ejes de trabajo de la Unidad, a saber: gestión de políticas universitarias para la igualdad y no discriminación; gestión de estrategias educativas y de comunicación para la igualdad y no discriminación, y gestión de instancias en materia de género.

SEXTO: Funciones

En consideración del compromiso institucional con la equidad e igualdad, así como las necesidades detectadas por el Equipo de Equidad e Igualdad de Género dentro de la planificación y ejecución de acciones institucionales, se designan las siguientes funciones, según eje de trabajo.

Funciones generales de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género

- a. Velar por el cumplimiento de las acciones estratégicas impulsadas por el Rector, así como los encargos a la Administración realizados por el Consejo Universitario, todo lo anterior en materia de equidad de género.
- b. Realizar un seguimiento periódico a las acciones estratégicas que disponga la Administración en materia de equidad de género.
- c. Recomendar a la Rectoría, así como al Consejo Universitario, las modificaciones que estime pertinentes a la normativa universitaria existente, incluyendo la elaboración de normativa nueva.
- d. Informar semestralmente a la Rectoría sobre el desarrollo y resultado de la ejecución de las acciones, proyectos o actividades dentro de la Unidad, así como las celebradas con organizaciones nacionales e internacionales.
- e. Velar por la transparencia y apoyar la rendición de cuentas institucional.



Funciones sobre el eje de trabajo de gestión de políticas universitarias de igualdad, equidad y no discriminación

- a. Coordinar la realización, cada dos años, de un balance sobre la situación de equidad e igualdad de género en la institución.
- b. Impulsar un plan institucional de carácter quinquenal sobre la equidad e igualdad de género para la Universidad de Costa Rica que contemple objetivos, metas, indicadores y procedimientos que promuevan la equidad e igualdad de género dentro de la Universidad, en correspondencia con los resultados del balance de la equidad e igualdad de género y el monitoreo constante del quehacer universitario, en coordinación con la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU) y las instancias correspondientes.
- c. Brindar orientación y acompañamiento a las diferentes instancias universitarias sobre las formas de implementar acciones operativas en materia de equidad de género.
- d. Acompañar el quehacer universitario en materia de género en sus áreas sustantivas.
- e. Promover, en conjunto con otras unidades académicas y centros de investigación, espacios de reflexión académica en materia de género, que permitan formular discusiones sobre los fundamentos epistemológicos en la materia.
- f. Velar por que la Institución cuente con mecanismos y procedimientos eficaces para transversalizar el género y una cultura institucional libre de violencia en los ejes de investigación, acción social y docencia.
- g. Instar en conjunto con otras instancias universitarias la construcción de protocolos y acciones institucionales pertinentes para la atención de la violencia y discriminación contra las mujeres y contra otras poblaciones vulnerabilizadas por motivos de género.
- h. Asesorar a quien ostente la Rectoría en la selección de perfiles para la designación de representantes de políticas públicas y organismos nacionales de relevancia institucional, así como dar seguimiento a los acuerdos y compromisos establecidos con las entidades gubernamentales.
- i. Recomendar a la Rectoría, cuando se considere pertinente, el apoyo a las acciones e iniciativas para la igualdad y equidad de género que propongan el Instituto Nacional de las Mujeres, las instituciones públicas, los organismos internacionales y las organizaciones sociales que desarrollan programas para las mujeres y otras poblaciones históricamente vulnerabilizadas.



Funciones sobre el eje de trabajo de gestión de estrategias educativas y de comunicación para la igualdad, equidad y no discriminación

- a. Incentivar iniciativas y acciones afirmativas en conjunto con las Vicerrectorías y otras instancias universitarias para asegurar un trato equitativo para mujeres y otras poblaciones discriminadas, con el objetivo de reducir brechas de género.
- b. Fomentar la incorporación del enfoque de género como un componente integral y promover el uso de lenguaje inclusivo y neutro en la estructuración de los planes de estudio de las carreras universitarias y programas formativos, en colaboración con las unidades académicas pertinentes.
- c. Apoyar procesos de capacitación para la comunidad administrativa, docente y estudiantil en materia de equidad e igualdad de género, en coordinación con las instancias universitarias respectivas.
- d. Gestionar, en conjunto con la Oficina de Comunicación Institucional, los procesos comunicativos necesarios para informar a las personas usuarias y a la ciudadanía en general sobre los servicios que brinda la Unidad de equidad e igualdad de género.
- e. Orientar y promover, en conjunto con las instancias universitarias correspondientes, la inclusión del enfoque de género y derechos humanos, en las comunicaciones institucionales.
- f. Gestionar y actualizar la plataforma UCR Equidad e Igualdad, en coordinación con la Oficina de Comunicación Institucional.
- g. Coordinar con la Oficina de Comunicación Institucional campañas de comunicación que propicien una Universidad más justa, equitativa e igualitaria, así como gestionar fechas conmemorativas de relevancia en la materia.
- h. Apoyar la difusión y divulgación a la comunidad universitaria sobre las herramientas y normativas existentes a nivel institucional y nacional, así como la ruta de atención de denuncias para atender casos de violencia y discriminación de género en cualquiera de sus formas y manifestaciones, en coordinación con la Comisión Institucional contra la Discriminación (CICDI), la Comisión Institucional para la Diversidad Sexual (CIDS), la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual (CICHS), la Defensoría contra el Hostigamiento y la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral.

Funciones sobre el eje de trabajo de gestión de instancias en materia de género

- a. Contribuir a la mejora y el fortalecimiento de las actividades desplegadas en diversas comisiones y ámbitos institucionales dentro de la universidad.
- b. Apoyar iniciativas que permitan visibilizar el aporte de las mujeres y la comunidad LGBTQIA+ en el ámbito científico-académico.



- c. Fomentar, en colaboración con las comisiones y oficinas pertinentes, el establecimiento de redes a nivel institucional e interinstitucional en áreas como la diversidad sexual (LGBTQIA+), concepto de masculinidades, compromiso social en cuidados, presencia de mujeres en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), participación femenina en la política, y otros campos afines.

Funciones de la coordinación

- a. Supervisar la gestión realizada por el equipo desde la Unidad de Equidad e Igualdad de Género y realizar las modificaciones que considere pertinentes para el cumplimiento de objetivos.
- b. Realizar una planificación anual de la Unidad y un plan operativo acorde con las funciones establecidas en cada eje de trabajo.
- c. Velar por el cumplimiento de las funciones de la Unidad.
- d. Representar a la Unidad ante las diferentes instancias universitarias e instituciones nacionales.
- e. Servir de enlace entre las autoridades, instancias universitarias y la Rectoría.
- f. Designar, según las necesidades de la Unidad, las labores que ejecuta cada uno de los ejes de trabajo y las personas responsables de ellos.
- g. Presentar informes ante la Dirección Ejecutiva de la Rectoría cada vez que así se demande.
- h. Recomendar a la Rectoría los perfiles del equipo de la Unidad para el cumplimiento de sus labores.

Funciones del equipo de trabajo

- a. Responder a las funciones asignadas por la coordinación del Equipo y brindar informes de labores cuando así se demande.
- b. Realizar el trabajo que le sea asignado en correspondencia con los ejes de trabajo de la Unidad.
- c. Recomendar estrategias que mejoren el cumplimiento de las funciones de la Unidad, según las labores ejecutadas.

SÉTIMO: Recursos e infraestructura

La Rectoría dispondrá de los recursos materiales, talento humano e infraestructura necesarios para el adecuado funcionamiento de la Unidad de Equidad de Igualdad de Género, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias de la institución.



Resolución de Rectoría R-74-2024
Página 22 de 23

La Rectoría garantizará al menos cuatro tiempos completos para la Unidad de Equidad e Igualdad de Género.

Este grupo de trabajo deberá contar con un espacio físico dentro de la Universidad, adecuado para la realización de sus funciones, el cual será gestionado por la Rectoría, así como los recursos y herramientas que se requieran en términos de materiales, medios de comunicación oficiales y personal necesario para realizar sus labores dentro de la gestión universitaria y nacional.

OCTAVO: Potestades de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género

Para desarrollar sus labores ordinarias, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género debe:

- a. Definir dentro de su ámbito de competencia, la planificación estratégica institucional y su plan operativo para ordenar y maximizar su labor con los recursos disponibles, en aras de implementar la política pública nacional y el plan institucional quinquenal en materia de género.
- b. Apoyar la construcción del plan institucional quinquenal en materia de equidad e igualdad de género, en coordinación con la OPLAU y las instancias correspondientes.
- c. Atender las directrices emanadas por las autoridades universitarias en materia de género, así como aquellas políticas nacionales a las cuales la Universidad disponga adscribirse.
- d. Definir los objetivos, alcances y la metodología para el correcto funcionamiento de los ejes de trabajo a su cargo.
- e. Acompañar las acciones que deben realizar las diversas vicerrectorías, unidades académicas y otras instancias, con el fin de transversalizar el género e implementar el plan institucional en la materia.
- f. Proponer a la Rectoría y al Consejo Universitario modificaciones a reglamentaciones o resoluciones institucionales, para alcanzar la equidad e igualdad de género.
- g. Ejercer sus funciones de manera transversal en todas las sedes y recintos. Para ello, se habilitarán diferentes medios y canales de comunicación con todas las instancias universitarias y se apoyará el desarrollo de iniciativas para garantizar dicha implementación.



Resolución de Rectoría R-74-2024

Página 23 de 23

NOVENO: Rendición de cuentas

La unidad proporcionará informes semestrales a la Rectoría y cada dos años a toda la comunidad universitaria. Estos informes serán de acceso público y se publicarán en el portal de transparencia de la institución.

DÉCIMO:

Como condición *sine qua non* para el inicio de las labores de la Unidad, la Rectoría asegurará las siguientes vacantes:

- Tiempo completo Técnico Asistencial B
- Tiempo completo Profesional A
- Tiempo completo Profesional B
- Tiempo completo Profesional C
- 40 horas asistente

NOTIFÍQUESE:

1. A la Comunidad Universitaria.
2. Al Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 40, inciso f), del *Estatuto Orgánico*, a fin de que se ordene la publicación de la presente resolución en *La Gaceta Universitaria*.



Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta
Rector

ELR

C: Archivo