

Política

para la igualdad y equidad de género
de la Universidad Nacional



305.3
P769p

Política para la igualdad y equidad de
Género en la Universidad Nacional / Carmen Ulate
Rodríguez, rev. y ed. - Heredia, C.R.: Instituto de
Estudios de la Mujer, 2012.

12 p.; 21 cm.

ISBN 978-9968-576-03-1

1. POLITICA 2. IGUALDAD DE GENERO. 3.
EQUIDAD DE GENERO

Revisión y edición:
Carmen Ulate, IEM

Diseño e impresión:
Diseño Editorial M y F S.A.
www.kikeytetey.com

Heredia, Costa Rica
2012

Presentación

La Universidad Nacional como institucional de educación superior, humanista, innovadora aprueba la Política para la Igualdad y la Equidad de Género que establece entre sus propósitos estratégicos su compromiso con la igualdad de oportunidades sin distinción de ningún tipo.

En la sociedad 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), de las labores masculinas, en especial 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.

Aun cuando, de manera paulatina, la Universidad Nacional ha avanzado en la construcción de la igualdad, persisten sesgos y estereotipos que limitan el pleno acceso e integración efectiva de las mujeres a la sociedad. 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, para el caso de las académicas, no se expresa en los espacios de dirección y de toma de decisiones caracterizados por una presencia mayoritaria de hombres; en su ubicación laboral se sitúan en campos de conocimiento diferenciados y desempeñando un tipo de funciones que limita sus posibilidades de ascenso, puesto que conforme se avanza en la categoría de Carrera Académica su presencia disminuye.

Por lo anterior, para avanzar hacia un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio y reconociendo que la educación superior no solo debe transformarse a sí misma, sino que debe incidir en la sociedad en general, esta Política se cimenta en un proceso de transversalidad que culmine con el cumplimiento de los siguientes objetivos generales:

- 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 en su proyección externa, con el fin de contribuir con la justicia social y el desarrollo humano sostenible.
- 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 generan inequidad.

Licenciada Sandra León Coto, Rectora Universidad Nacional

GACETA 9-2010

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. Aun 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 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.