

NECESIDAD DE UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL

Lucía Chacón Alvarado*
Carmen E. Ulate Rodríguez**

En el año 2001 en la educación superior el 53.4% de la población con acceso a universidades públicas correspondía a la población femenina, frente a un 46.6% perteneciente a hombres. Igualmente a nivel laboral, las mujeres tenían en ese mismo año una creciente tasa neta de participación. Sin embargo, las características de esa inserción laboral cambian según sexo y por lo general resultan desfavorables a las mujeres (Proyecto Estado de la Nación. 2002). A pesar de los mayores niveles de instrucción de las mujeres las oportunidades no son iguales que las de los hombres, esto se ve reflejado en un estudio sobre las relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional, realizado por el Instituto de Estudios de la Mujer en el 2005 y concluido en el 2008, se evidenció que en dicha institución coexisten relaciones de género asimétricas[†]:

Segregación horizontal: los hombres y las mujeres se ubican laboralmente según campos de conocimiento y desempeñando funciones específicas, socialmente consideradas como apropiadas para cada sexo. (UNA. 2008:136). El origen de la segmentación tiene que ver con creencias muy arraigadas en nuestras sociedades, en cuanto a que hombres y mujeres no solo tienen aptitudes y habilidades diferentes, sino que sus deberes y funciones en el espacio familiar doméstico, les imponen distintas obligaciones sociales, de manera que los estereotipos sexistas influyen al momento de escoger un oficio, una carrera profesional, un trabajo, ocasionando la segmentación de espacios de realización como propios para hombres y para las mujeres, con alto grado de exclusión y exclusividad en las oportunidades y en las condiciones de trabajo. (UNA. 2008: 137-138). Este esquema, simbólico jerárquico tiene como consecuencia una redistribución desigual de recursos económicos, sociales y culturales. Además influye en las expectativas sociales, y por sobre todo, en los modos en que las instituciones, especialmente las educativas, transmiten y reproducen los ideales y el deber ser femenino y masculino. (Giroux, 1999, citado por Araya, 2009)

Segregación vertical: En la mayoría de los puestos académicos de la Universidad Nacional la presencia de hombres es mayor que la de mujeres, tanto para personas en condición de propiedad como en condición de interinazgo (ídem: 136) Algunos datos generados por la investigación son: segregación vertical entre mujeres y hombres en la categoría de Catedráticos(as) (49 hombres y 15

* Decana, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional

**Directora, Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad Nacional

† Instituto de Estudios de la Mujer. Diagnóstico institucional 2008.

mujeres), Profesores(as) II (80 hombres y 44 mujeres) y Directores(as) o Subdirectores(as) de Unidades Académicas (31 hombres y 17 mujeres).

Predominancia de hombres en los espacios de dirección y toma de decisión:

Durante los 35 años de existencia de la Universidad Nacional, la presencia de mujeres en el Consejo Universitario ha sido numéricamente inferior que la de los hombres, así por ejemplo durante el período 1975-2005, los hombres en un 83% (137) han ocupado un puesto en el Consejo en calidad de propietarios, mientras que las mujeres solo en un 17% (28). Circunstancias similares se dan en los (as) integrantes suplentes, quienes en su mayoría han sido hombres.

El fundamento teórico para explicar las inequidades mencionadas y que dan pie a la formulación de una política institucional para la igualdad entre los sexos en la Universidad Nacional, es la perspectiva de género por ser una categoría de análisis que permite entender cuáles son las raíces sociales, culturales e históricas que dan origen a las desigualdades entre hombres y mujeres, y a partir de ahí tomar acciones directas con miras a transformar las relaciones sociales, mediante el ejercicio de una voluntad política que contribuya a la igualdad y equidad de género.

Lo anterior por cuanto el determinismo biológico hace creer a todas las personas, que la mujer es producto de su fisiología, pretendiendo con eso considerarla inferior y a partir de ahí perpetuar esa condición mediante la asignación de roles: “De manera que cuando hablamos de unos “roles” femeninos y masculinos, no podemos perder de vista que estos papeles sociales atribuidos, respectivamente, al hombre y a la mujer son la mera consecuencia de una artificiosa construcción cultural, ni olvidar tampoco que dicha cultura ha sido elaborada por el varón, es decir, precisamente por aquél que a través de la norma y como consecuencia de ella redujo a la mujer a la dependencia y subordinación suyas, secuestrándola en su libertad y convirtiéndola en objeto de sus propios intereses.” (Pérez del Campo. 1995: 31-32)

Para ayudarnos a entender porque esa injusta dominación ha prevalecido a través de los siglos Simone de Beauvoir en su obra *El segundo sexo*, indicó que fue precisamente la reproducción y la maternidad las que condicionaron la función sociológica de la mujer en los inicios de la historia.

Asimismo la asignación de características diferenciadas para hombres y mujeres (feminización y masculinización) a través de la historia se mantiene hasta la fecha, dando origen a estructuras de poder asimétricas entre hombres y mujeres en la sociedad, colocando a las mujeres en posiciones de discriminación real frente a los hombres y ocasionando la subordinación social de las mujeres. (Carcedo. 2001)

Estos y otros datos producidos por el diagnóstico citado respaldan la necesidad de diseñar, aprobar e implementar una política de igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional, la cual se encuentra en su primera etapa.

Se requiere de dicha política para contribuir con la eliminación de la discriminación contra las mujeres por razones de género, lo cual constituye un mandato legal. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, conocida por sus siglas en inglés como CEDAW, ratificada por Costa Rica mediante la Ley N ° 6968, define discriminación como:

“A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Artículo 1)

Y por tal motivo los “Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyen discriminación contra la mujer.
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer”. (Artículo 2°)

También la política para la igualdad y equidad de género ayuda a la eliminación del sexismo, por considerarse una forma de discriminación que utiliza al sexo como criterio de atribución de capacidades, valoraciones y significados creados en la vida social. La diferenciación sexista afecta a las mujeres y los hombres. Sin embargo, en el sexismo la diferencia se coloca en una escala jerárquica que argumenta que las mujeres, son inferiores. Esa condición de subordinación se

perpetúa a partir de mecanismos –sutiles algunos y otros no tanto- que terminan por crear y consolidar representaciones sociales acerca de las mujeres y de los hombres, que a su vez actúan para transformar la diferenciación en segregación ‡

Con una política sobre transversalidad de género se pretende lograr la igualdad, entendida esta como la eliminación del sexismo y la eliminación de los privilegios que tradicionalmente se le han asignado al sexo masculino y lograr una mayor justicia respetando las diferencias de sexo, etnia o clase social. La igualdad de género implica que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, sean reconocidas y tratadas como iguales, a partir de sus diversidades.§

Estos y otros datos producidos por el diagnóstico citado respaldan la necesidad de diseñar, aprobar e implementar una política de igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional, la cual se encuentra en su primera etapa.

PROPUESTA DE POLÍTICA

Se propone una política que, operativamente, se divida en tres ejes referidos a la organización y gestión de la Universidad Nacional, a la producción y la promoción del conocimiento y a su proyección externa. Además, un cuarto eje cuyo cometido sea generar la estructura que da soporte a los tres ejes mencionados. Cada eje, contiene objetivos específicos los cuales, a su vez, determinan las acciones a seguir.

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 en 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 generan inequidad.

EJE I

Transversalidad de género en la organización y en la gestión interna de la Universidad Nacional

OBJETIVO 1.1.

‡ Araya, 2003

§ Arroyo, 2002

Continuar, con base en los estudios e investigaciones de la UNA en materia de género, con la identificación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional para contribuir con su erradicación.

ACCIONES ESTRATÉGICAS

- A partir del 2010 se incorpora en el Plan Operativo Anual y en los planes, programas y proyectos, un objetivo institucional que incluya la equidad de género en concordancia con la normativa y los procedimientos institucionales.
- En el 2011 se continúan e intensifican procesos formativos en materia de igualdad para toda la comunidad universitaria, mediante cursos y materiales informativos y de divulgación, creados para tal efecto.
- A partir del 2011 se promueve en la comunidad universitaria el conocimiento de la normativa nacional, internacional e institucional que propicia la igualdad de género.
- A partir del 2012, los procesos de formación y de capacitación interna de la UNA se imparten tomando en consideración el principio de igualdad de oportunidades.
- En el 2012 la Universidad Nacional tiene estructurado un sistema de generación de la información que permite el análisis de género en todas sus producciones (diagnósticos, estudios de impacto, propuestas, etc.). Este sistema comienza, obligatoriamente, con la desagregación por sexo en todos los datos elaborados por la UNA.
- A partir del 2013, la Vicerrectoría Académica, la de Desarrollo y la de Vida Estudiantil, inician la elaboración de un informe anual acerca de las situaciones de desigualdad que prevalecen en cada una de sus respectivas unidades y de las medidas correctivas para su superación.
- A partir del 2011 y culminando en el 2015 se realizan las modificaciones requeridas para incorporar la perspectiva de género en la legislación universitaria existente.
- En el 2014 la Vicerrectoría Académica, la de Desarrollo y la de Vida Estudiantil presentan a la comunidad universitaria el informe acerca de las situaciones de desigualdad que prevalecen en cada una de sus respectivas unidades y de las medidas correctivas para su superación.
- En el 2015 los tres estamentos de la UNA (estudiantes, sector administrativo y sector docente) están informados y concientizados acerca de la desigualdad existente entre hombres y mujeres mediante programas y procesos de sensibilización.

Unidades responsables:

Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Desarrollo, Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Asesoría Jurídica, Oficina de Comunicación, Oficina de Relaciones Públicas, Instituto de Estudios de la Mujer, Oficina de Coordinación de Equidad de Género.

OBJETIVO 1.2.

Promover 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

ACCIONES ESTRATÉGICAS

- A partir del 2013 se otorga a las mujeres un número mayor de nombramientos de alto nivel y de autoridad hasta alcanzar la paridad en las jerarquías.
- En el 2015 la equiparación de la participación de las mujeres en relación con los hombres en los órganos colegiados está, al menos, en un 40%.
- En el 2015 la normativa institucional tiene incorporada las modificaciones que aseguran la composición paritaria en los órganos de decisión y de gobierno.

Unidades responsables:

Rectoría, Vicerrectoría de Desarrollo, Asesoría Jurídica, Tribunal Electoral (TEUNA) Federación de Estudiantes (FEUNA), Instituto de Estudios de la Mujer, Oficina de Coordinación de Equidad de Género.

OBJETIVO 1.3.

Propiciar el uso de un lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación interna y en las relaciones externas de la UNA.

ACCIONES ESTRATÉGICAS

- En el 2010 se elabora y ejecuta una directriz que obliga el uso no sexista del lenguaje en todas las formas de comunicación interna y en las relaciones externas de la Universidad.
- En el 2010 se aprueba y divulga el Instructivo: “Lenguaje inclusivo ¿Uso o desuso de la palabra? Lenguaje como instrumento de cambio”, elaborado por el IEM en el 2009.
- En el 2011 se capacita al personal administrativo en la utilización de un lenguaje no sexista y en la transmisión, en todas las formas de comunicación, de modelos basados en la igualdad.
- En el 2011 se inicia una campaña permanente destinada a promover imágenes y comunicados que promuevan la igualdad entre las mujeres y los hombres.
- En el 2012 se capacita al personal académico en la utilización de un lenguaje no sexista y en la transmisión, en todas las formas de comunicación, de modelos basados en la igualdad.
- En el 2013 se establecen los mecanismos que evalúan y controlan las imágenes y comunicados que entes externos hacen circular en la Universidad.

- En el 2015, los títulos y otros documentos que confiere la institución son expedidos en femenino o masculino, según corresponda.

Unidades responsables:

Rectoría, Vicerrectoría Académica; Vicerrectoría de Desarrollo, Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación de la Universidad Nacional, Oficina de Comunicación; Oficina de Relaciones Públicas, Editorial de la UNA (EUNA), Sistema de Estudios de Posgrado, Federación de Estudiantes (FEUNA), Instituto de Estudios de la Mujer, Oficina de Coordinación de Equidad de Género.

OBJETIVO 1.4.

Fomentar la conciliación de la vida profesional, laboral y familiar del personal académico y administrativo.

ACCIONES ESTRATÉGICAS

- En el 2011 se crea una comisión para que estudie y proponga las medidas para conciliar la vida, profesional y laboral del personal docente y administrativo.
- En el 2013 se establecen y aprueban los mecanismos para que mujeres y hombres puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral, siguiendo el principio de corresponsabilidad y el derecho a la maternidad y paternidad responsables.
- En el 2014 se promueven los servicios necesarios para facilitar a la comunidad universitaria la atención y el cuidado de personas dependientes.

Unidades responsables:

Rectoría, Vicerrectoría de Desarrollo, Asesoría Jurídica, Sindicato de Trabajadores (SITUN), Instituto de Estudios de la Mujer, Oficina de Coordinación de Equidad de Género.

OBJETIVO 1.5.

Propiciar condiciones laborales que favorezcan relaciones equitativas entre las mujeres y los hombres.

ACCIONES ESTRATÉGICAS

- En el 2012 en las Facultades, Centros y Sedes, se diseñan programas para promover la incorporación del sexo subrepresentado, ya sea en personal académico o administrativo, garantizando un ambiente de equidad y respeto.

- En el 2013 se desarrolla un proceso de revisión y adecuación de las políticas institucionales de recursos humanos con el fin de que contemplen la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres en todas las áreas y puestos de trabajo.
- A partir del 2013, en contrataciones y concursos y ante méritos semejantes se da prioridad al sexo subrepresentado en la categoría, nivel o campo disciplinario.
- En el 2014 se promueven mecanismos para que el límite de edad de postulación a becas de estudio se amplíe en 5 años para las mujeres con hijas e hijos en edad escolar o con personas dependientes a su cargo. De igual manera para los hombres que evidencien que cumplen con las mismas funciones.
- En el 2014 se establecen los mecanismos que aseguren la dotación de becas o condiciones especiales a mujeres académicas y administrativas como incentivo para el paso de licenciatura a posgrado.

Unidades responsables:

Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Desarrollo, Asesoría Jurídica, Sindicato de Trabajadores (SITUN), Junta de Becas, Instituto de Estudios de la Mujer, Oficina de Coordinación de Equidad de Género.

EJE 2.

Transversalidad de género en la producción y en la promoción del conocimiento

OBJETIVO 2.1.

Estimular y difundir el conocimiento en materia de igualdad y equidad de género.

ACCIONES ESTRATÉGICAS

- En el 2010 se realiza una divulgación de esta Política y su respectivo Plan de Acción.
- A partir del 2010 se apoya la promoción de resultados de investigación especializada en temas de género producida en la UNA y en el medio nacional.
- A partir del 2011 se promocionan y desarrollan investigaciones y diagnósticos en materia de igualdad y equidad de género en la UNA y su intersección con otros ejes de desigualdad referidos a la clase social, a la etnia y a la orientación sexual. Los resultados son un insumo permanente para la toma de decisiones institucionales.

- A partir del 2011 se fomenta la investigación y las publicaciones entre mujeres por medio de convocatorias particularmente dirigidas a ellas.
- A partir del 2011 se impulsa y fortalece el intercambio de formación, información e investigación con distintas instituciones de educación superior tanto en el plano nacional como internacional.
- En el 2011 se establecen los mecanismos para incentivar que los trabajos finales de graduación, tanto en grado como en posgrado, aborden la igualdad y la equidad de género.
- En el 2013 se establecen los mecanismos que garanticen el acceso equilibrado de mujeres y hombres a los equipos de investigación, favoreciendo su composición paritaria
- En el 2014 la UNA cuenta con bases de datos sobre estudios especializados de género.

Unidades responsables:

Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Desarrollo, Instituto de Estudios en Población (IDESPO), Oficina de Comunicación, Federación de Estudiantes (FEUNA), Instituto de Estudios de la Mujer, Oficina de Coordinación Equidad de Género.

Objetivo 2.2.

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

ACCIONES ESTRATÉGICAS

- A partir del 2011 todas las personas que ocupan puestos de gestión académica-administrativa; en instancias administrativas y paracadémicas cursan, obligatoriamente, las capacitaciones acerca de la transversalidad de género en la organización y gestión interna de la universidad.
- En el 2011, el IEM lidera y diseña un Proyecto de Diseño y Gestión Curricular con el fin de que, tanto en la promoción de los aprendizajes (bajo las diferentes modalidades de entrega de la docencia) como en los planes y programas de estudio de grado y posgrado, se incorpore la perspectiva de género, con perspectiva humanista y de derechos humanos, como eje transversal.
- A partir del 2011 el IEM ofrece los cursos optativos con perspectiva de género.
- En el 2012 en cada una de las Facultades, Centros y Sedes, al menos, tres créditos de los de cursos optativos corresponden a un curso con perspectiva de género.

- En el 2012, se consolida 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.
- En el 2013, los planes y programas de estudio de grado y posgrado que recomienda el Programa de Diseño y Gestión Curricular, tienen incorporada la perspectiva de género, al menos en: los objetivos, el perfil profesional, la metodología, y la evaluación.
- En el 2013, se formula e inicia la ejecución de un Proyecto de Docencia para diseñar una metodología para la elaboración de antologías didácticas, guías, cuadernos didácticos y otros, donde se incorpore el enfoque de género, con perspectiva humanista y de derechos humanos.
- En el 2013 en las Facultades, Centros y Sedes se diseñan programas para la atracción, permanencia y graduación de estudiantes del sexo subrepresentado.
- A partir del 2014 las direcciones de las unidades académicas supervisan que los programas de los cursos incluyen la perspectiva de género, al menos, en los objetivos, la metodología, el perfil profesional y la evaluación.
- En el 2014, el Programa de Evaluación Académica y de Desarrollo Profesional, incorpora en la evaluación del desempeño docente, ítems referidos al cumplimiento de la transversalidad de la perspectiva de género en los programas de curso y en el aula.
- Para el 2015 la malla curricular de grado y posgrado de cada unidad académica está transversalizada por la perspectiva de género como contenido, valor, metodología, objetivos y evaluación en, al menos, el 30 % lo cual se refleja en los programas de los cursos.

Unidades responsables:

Vicerrectoría Académica, Programa de Diseño y Gestión Curricular de la Dirección de Docencia, Programa de Evaluación Académica y de Desarrollo Profesional, Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Sistema de Estudios de Posgrado (SEPUNA), Programa de Publicaciones e Impresiones, Instituto de Estudios de la Mujer, Oficina de Coordinación de Equidad de Género.

EJE 3.

Transversalidad de género en la proyección externa de la universidad

OBJETIVO 3.1.

Consolidar y proyectar la responsabilidad social de la UNA en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

ACCIONES ESTRATÉGICAS

- A partir del 2011 se inician intercambios con instituciones de educación superior de América Latina y Europa acerca de los métodos y acciones que favorecen la igualdad y la equidad de género en el ámbito universitario.
- En el 2012 la UNA establece y fortalece los mecanismos de coordinación que favorecen el intercambio de información y participación con otras instituciones y entidades nacionales vinculadas con la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres.
- En el 2012 se gesta, coordina y consolida la Red de Estudios de Género entre los distintos institutos, centros, programas, y oficinas de equidad de género de las instituciones de educación superior del país, con el fin de impactar conjuntamente al medio nacional en materia de equidad de género.
- A partir del 2014 se formula y ejecuta 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.
- A partir del 2014 se promociona información a la población nacional que evidencia el compromiso de la UNA con la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Unidades responsables:

Vicerrectoría Académica, Dirección de Extensión, Dirección de Docencia, Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Programa de Publicaciones e Impresiones, Oficina de Relaciones Públicas, Oficina de Comunicación, Instituto de Estudios de la Mujer, Oficina de Coordinación de Equidad de Género.

EJE 4.

De los mecanismos de institucionalización

OBJETIVO 4.1.

Generar las condiciones presupuestarias, organizativas y de toma de decisiones para el cumplimiento de la política.

ACCIONES ESTRATÉGICAS

- En el 2010 se crea la Oficina de Coordinación de Equidad de Género como mecanismo operativo para la transversalidad de la igualdad y la equidad de género en la UNA. Está adscrita, administrativamente a la Rectoría y académicamente al Instituto de Estudios de la Mujer. Las resoluciones de este instituto son vinculantes para la Oficina de Coordinación de Equidad de Género.

- En el 2010 se inicia el proceso de formulación presupuestaria de la Oficina de Coordinación de Equidad de Género que incluye dos plazas de apoyo: asistente académica y profesional ejecutiva en servicios administrativos.
- En el 2011 el Consejo Académico del IEM recomienda a la Rectoría, una terna para ocupar el puesto de la persona coordinadora de la Oficina de Equidad de Género con el fin de que se proceda a su respectivo nombramiento.
- En el 2011 la Oficina de Coordinación de Equidad de Género está a cargo de una persona académica con posgrado en Estudios de Género y experiencia, al menos de 5 años, en temas vinculados con la temática de género.
- A partir del 2011, la Oficina de Coordinación de Equidad de Género tiene contenido presupuestario y sus funciones son:
 - a. Coordinar y supervisar la ejecución de la política y el plan de acción para la igualdad y la equidad de género en la UNA.
 - b. Gestionar ante las instancias pertinentes la asignación de partidas en el presupuesto anual de la UNA requeridas para implementar las medidas de igualdad y equidad de género.
 - c. Solicitar, promocionar e incentivar la elaboración de estudios e investigaciones que sustenten líneas de acción particulares acordes a las políticas de transversalidad de género.
 - d. Coordinar procesos de sensibilización acerca de la perspectiva de género a las autoridades, funcionarias y funcionarios de alto nivel, personal administrativo, personal académico y población estudiantil para favorecer una cultura incluyente en la UNA (talleres, cursos, campañas, entre otros).
 - e. Construir y poner en marcha un programa que en materia de igualdad y equidad de género integre la docencia, la investigación, la extensión y la producción.
 - f. Coordinar con las direcciones de Docencia, Investigación, Extensión y Producción las acciones necesarias para el cumplimiento de la política.
 - g. Coordinación con el IEM.
 - h. Cualquier otra que el IEM recomiende a Rectoría y que según el criterio de este instituto contribuya con el proceso de transversalidad de género en la UNA.
- A partir del 2011 las Comisiones Curriculares de cada Facultad, Centro y Sede monitorean que los procesos de igualdad y equidad promovidos desde la Coordinación se cumplan en la instancia respectiva y compilen la información que la Coordinación requiera en situaciones concretas.
- En el 2012, la Rectoría, en conjunto con el IEM revisa y amplía, en caso de ser necesario, la estructura operativa propuesta en esta política con el fin de mejorar o ampliar las condiciones que faciliten su cumplimiento.

Unidades responsables:

Rectoría, Vicerrectoría de Desarrollo, Oficina de Coordinación de Equidad de Género, Comisiones Curriculares, Instituto de Estudios de la Mujer.

LITERATURA CONSULTADA

Araya, Umaña, Sandra (2006), El género en la acción estatal en Costa Rica: Una mirada desde las políticas educativas. En Stronquist, Nelly (2006). La construcción del género en las políticas públicas. Perspectivas comparadas desde América Latina. Perú: Instituto de Estudios Peruanos.

Araya, Umaña, Sandra. (2009) Informe de Consultoría. Universidad Nacional. Heredia. Costa Rica. (Inédito)

Carcedo, Cabañas, Ana. Molina, Subirós Giselle. (2001) Mujeres contra la violencia. Una rebelión radical. CEFEMINA. San José, Costa Rica.

Universidad Nacional. Instituto de Estudios de la Mujer. Diagnostico institucional 2008. Inédito. www.una.ac.cr/iem/documentos

Pérez del Campo Noriega, Ana María. (1995) Una cuestión incomprendida, el maltrato de la mujer. Horas y horas. España.

R. W. Connell (1991) "Estado, Género y Políticas Sexuales: Teorías y Apreciación". En K. Davis, M. Leijenaar y J. Oldeme. Power And Gender. London: Sage.

