

PIEG UNA

Política para la igualdad y equidad de género



UNA UNIVERSIDAD
NACIONAL
COSTA RICA

Política para la
Igualdad y Equidad de Género
de la Universidad Nacional



PLAN DE ACCIÓN
2023-2027

305.3

U58po Universidad Nacional (Costa Rica)

Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Nacional :
Plan de Acción 2023-2027 / Universidad Nacional. Instituto de Estudios de la Mujer;
revisión y edición: Marcela Jager Contreras, Ana María Soto Blanco. -- primera edición.
-- Heredia, Costa Rica. -- Instituto de Estudios de la Mujer, 2022.
29 páginas : ilustraciones a color, cuadros

ISBN 978-9968-576-18-5

1.POLÍTICA. 2. IGUALDAD DE GÉNERO 3. EQUIDAD DE GÉNERO. 4 COSTA RICA 5.
ENSEÑANZA SUPERIOR 6. UNIVERSIDAD NACIONAL.

Rectoría Universidad Nacional, Rectoría Adjunta del a Universidad Nacional, Instituto de Estudios de la Mujer

Revisión y edición:

Marcela Jager Contreras
Ana María Soto Blanco

Diagramación:

María Amalia Penabad Camacho

Heredia, Costa Rica
2022

CONTENIDO

5	Agradecimientos
7	Presentación
9	Política para la Igualdad y Equidad de Género
14	Políticas para la igualdad y la equidad de género de la Universidad Nacional
15	Plan de Acción
15	Eje estratégico 1: Investigación y estudios en materia de género
17	Eje estratégico 2: Participación paritaria en los diferentes espacios de la comunidad universitaria
18	Eje estratégico 3: Comunicación inclusiva oral y escrita.
19	Ejes estratégicos 4 y 5: Conciliación y corresponsabilidades familiares del personal docente y administrativo, y fomenta la conciliación de la vida estudiantil y familiar.
21	Eje estratégico 6: Condiciones laborales equitativas
23	Eje estratégico 7: Generación de conocimiento en materia de igualdad y equidad de género
25	Eje estratégico 8: Formación profesional y académica con perspectiva de género
26	Eje estratégico 9: Responsabilidad social a lo interno y externo de la UNA.
28	Eje estratégico 10: Gestión operativa de la PIEG
29	Eje estratégico 11: Atención y prevención de las violencias de género



Acrónimos y siglas

CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CIDE	Centro de Investigación y Docencia en Educación
CIDEA	Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística
FEUNA	Federación de Estudiantes Universidad Nacional
FUNDER	Fondo Universitario para el Desarrollo Regional
FFL	Facultad de Filosofía y Letras
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
IEM	Instituto de Estudios de la Mujer
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de los Estados Americanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIEG	Política de Igualdad y Equidad de Género
PPAA	Programas, Proyectos y Actividades Académicas
SEPUNA	Sistema de Estudios de Posgrado Universidad Nacional
SITUN	Sindicato de Trabajadores Universidad Nacional
UNA	Universidad Nacional



Agradecimientos

La actualización de la Política para la Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Nacional, PIEG-UNA, y el Plan de Acción 2023-2027 es el resultado de un extenso proceso participativo de consulta con diversas instancias universitarias, contándose una participación de 122 personas, quienes lo hicieron de manera activa y comprometida en 22 talleres de consulta realizados del 11 al 27 de octubre de 2021, mediante la convocatoria realizada por la Rectoría el 16 de setiembre mediante el oficio UNA-R-OFIC-1885-2021.

Nuestro más sincero agradecimiento a todas las facultades, centros y sedes participantes por la designación de las personas participantes, así como por los valiosos aportes y su compromiso con la igualdad y equidad de género en la UNA.

Extendemos nuestro agradecimiento a la labor realizada por la Rectoría Adjunta y a las funcionarias del Área de Planificación Estratégica en el proceso de articulación del Plan de Acción con el Plan de Mediano Plazo Institucional de la UNA.



Actuar para
la igualdad

PIEG UNA



Presentación

Desde el año 2010, la Universidad Nacional cuenta con la Política para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG-UNA) aprobada mediante el acuerdo SCU-988-2010 y publicado en la Gaceta 9-2010, del 21 de mayo del 2010. El primer Plan de acción, que acompañó a la PIEG, fue aprobado mediante Resolución R-0336-R-2015, el 20 de mayo del 2015, la cual fue modificada mediante Resolución UNA-GR-OFIC-20-2016, del 28 de marzo de 2016, para ampliar el plazo de dos a cinco años, reformulándose el Plan de Acción a cinco años plazo: 2015-2019.

Dicho plan se insertó en la planificación institucional como el eje “Implementar el plan de acción de la PIEG” y en el Plan Operativo Anual, cuyo objetivo enunció: “Propiciar una cultura universitaria libre de discriminación y marginación de género, con el fin de contribuir con la justicia social y el desarrollo humano sostenible”, lo que se plasmó en el Plan de Mediano Plazo Institucional 2017-2021¹, Eje 5: “Convivencia universitaria sinérgica”.

El primer plan de acción, con las modificaciones señaladas, se ejecutó del 2016 al 2020. Por lo que, desde el Instituto de Estudios de la Mujer se formuló una actividad académica para los años, 2021 y 2022, que se planteó como un momento de transición para la ejecución de un nuevo plan de acción, considerando: los avances desarrollados, una mayor apropiación por parte de la comunidad universitaria así como avanzar en el proceso de transversalización de la perspectiva de género, orientándola hacia formas de gestión desde criterios de corresponsabilidad y reconocimiento de las diversas realidades en áreas de conocimiento así como entre facultades, centros y sedes regionales de la universidad.

De igual manera, este nuevo Plan de acción PIEG-UNA 2023 – 2027, se incluye en el Plan de Mediano Plazo Institucional 2023 – 2027, según consta en el oficio UNA-R-OFIC-1159-2021 del 8 de junio de 2021. Además, se encuentra vinculado al Plan Estratégico de la Rectoría, considerándose un tema prioritario y medular. En ese sentido, se reconoce que el Programa de trabajo 2020-2025 UNA-vamos establece “Analizar los alcances en la implementación de la Política para la igualdad y equidad de género, en función de su capacidad de incidencia en la toma de decisiones, la planificación institucional, la asignación de recursos humanos y financieros, a fin de redefinir su plan de acción con base en los resultados obtenidos”, reafirmando así el compromiso asumido por la Universidad Nacional con la igualdad de oportunidades sin distinción de ningún tipo y consecuente con sus propósitos estratégicos.

De ahí que en la planificación prospectiva se incluyen las siguientes metas estratégicas, en congruencia con la implementación de la PIEG-UNA: “Promover acciones que propicien condiciones de empleo y trabajo decente, sostenible, libre de violencia y en condiciones de igualdad para las personas trabajadoras universitarias, que incidan

¹ Que en el año 2020 se amplió al año 2022.



en su bienestar, estabilidad, salud integral, corresponsabilidad de los cuidados, así como en el acceso equitativo a los puestos de trabajo.”, y “Fomentar estrategias facilitadoras de una cultura universitaria libre de todo tipo de discriminación por razones de diversidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica y clase social que acoja transversalmente la diversidad en los distintos ámbitos del quehacer universitario.”

El proceso de actualización de la PIEG-UNA y la formulación de su nuevo Plan de Acción 2023-2027 constituyó un momento de reflexión y balance de lo actuado, así como de conocer las expectativas, necesidades e intereses de la comunidad universitaria, que en materia de transversalización de género e interseccionalidad se identifican. Esto con el fin de seguir avanzando en el alcance de la igualdad a lo interno de la institución, en sus áreas sustantivas, con la implicación directa en la formación de personas profesionales comprometidas con los derechos humanos y la transformación social.

El presente documento retoma la formulación de la política aprobada en el año 2010, la cual sigue vigente en sus políticas, objetivos y marco teórico. Se añaden los avances que en materia de compromisos internacionales ha asumido el país. Asimismo, armonizando esta propuesta con las políticas nacionales y marco normativo que en la materia, se han generado. En ese sentido, se consideraron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015); los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2016); la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, aprobada por los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2016; la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2020), La Declaración de Incheon para la Educación (2030). En el plano nacional se contemplan la Ley contra el acoso sexual callejero Ley N° 9877 del 10 de agosto 2020, y la recientemente aprobada Ley para Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, Ley N° 10235 del 3 de mayo 2022. Así como la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, PIEG 2018-2030. A partir del segundo semestre del 2023, se agrega un nuevo eje para incorporar acciones relacionadas a la atención de violencias basadas en género en congruencia con lo requerido por la Política Nacional para la atención, prevención y protección de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032 (PLANNOVI).

Reiteramos el agradecimiento a la comunidad universitaria por el compromiso con la igualdad y equidad de género, que sin duda nos consolida como la universidad necesaria en consonancia con nuestros principios, valores y fines establecidos en el Estatuto Orgánico (2015), aportando así a la convivencia interna, la formación de profesionales y a la sociedad en su conjunto.

M.Ed. Francisco González Alvarado
Rector

Dra. Marianela Rojas Garbanzo
Rectora Adjunta



Política para la Igualdad y Equidad de Género

Gaceta No 09 – 2010

Al 15 de junio 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.

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.



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

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.

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 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 generen inequidad.

El análisis de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.

SE ACUERDA:

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

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.

ACUERDO FIRME.



Políticas para la igualdad y la equidad de género de 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.

Políticas²:

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

² Se integra un eje estratégico número 11 para la atención y prevención de las violencias basadas en género.



Plan de acción 2023-2027

Eje estratégico 1: Investigación y estudios en materia de género

POLÍTICA 1

Identifica, con base en los estudios e investigaciones en materia de género, las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional.
(Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
1.1.1. Realizar 4 investigaciones en temas vinculados a género, diversidades, igualdad e interseccionalidad en coordinación con diversas unidades académicas y sedes regionales.	<p>1 investigación sobre el perfil de la persona investigadora / extensionista / docencia / administración.</p> <p>1 investigación acerca de percepciones sobre discriminación de género y sexualidades diversas.</p> <p>1 investigación sobre el impacto del centralismo de la UNA en el quehacer en sedes y el desarrollo profesional de las personas funcionarias (acceso a recursos, becas, capacitaciones, estabilidad laboral, reconocimiento del quehacer, ascenso profesional).</p> <p>1 investigación sobre la salud mental de la población universitaria sobre los impactos de la pandemia del Covid-19, las modalidades de trabajo y estudio.</p>	2023-2026
1.1.2. Realizar 2 investigaciones (una inicial y una de seguimiento) en temas vinculados a género, diversidades, igualdad e interseccionalidad con estudiantes.	1 investigación acerca de la vivencia de las diversidades, igualdad e interseccionalidades en la vida estudiantil.	2024-2026
1.1.3. Realizar 2 investigación (uno inicial y una de seguimiento) acerca de la igualdad de género, diversidades e interseccionalidad en carreras STEM.	Investigación sobre el impacto de la condición de género y matrícula en sedes regionales para cursar carreras STEM y otras tradicionalmente masculinizadas. Temas a considerar: cómo la condición de género impacta en las mujeres que se desempeñan en ellos, por ejemplo, en química el embarazo y exposición a reactivos químicos; las posibilidades de ser contratadas; el dilema al que se pueden enfrentar al decidir si optan por ejercer maternidades y labores cuidados o su carrera; la manera en que la condición de género podría estar determinando las opciones a beca que se solicitan, competencias digitales.	2024-2027



Eje estratégico 1: Investigación y estudios en materia de género

POLÍTICA 1

Identifica, con base en los estudios e investigaciones en materia de género, las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional.
(Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
1.3.1. Desarrollar 5 acciones de divulgación de las investigaciones realizadas.	Creación de infografías con datos más relevantes y difundirlas en distintos espacios (proceso anual).	2023 -2027
1.3.2. Desarrollar 5 acciones para la consolidación de 1 repositorio que compile los distintos esfuerzos investigativos y de producción que se han realizado en las distintas unidades académicas en materia de género, igualdad, derechos humanos. Mayor divulgación de los estudios del IEM sobre la segmentación de las jornadas por género.	Integrar productos investigativos existentes en materia de género, interseccionalidad y derechos humanos realizados por distintas instancias de la UNA. Diseño de un portal de información accesible a la comunidad. Divulgación del portal. Determinar un mecanismo de seguimiento para nutrirlo y hacerlo efectivo.	2023-2027
1.5.1. Realizar 1 acción de seguimiento anuales a resultados y recomendaciones de investigaciones desarrolladas.	Determinar posibles acciones afirmativas Desarrollo de acciones de cabildeo político para la implementación de las acciones.	2023-2027



Eje estratégico 2: Participación paritaria en los diferentes espacios de la comunidad universitaria

POLÍTICA 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
(Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
2.1.1. Desarrollar 1 investigación paridad y diversidades en la toma de decisiones de las distintas instancias universitarias.	1 investigación acceso que tiene la diversidad de personal de la UNA, así como personas de la diversidad sexual e identidad de género a procesos de elección y desempeño de puestos de toma de decisiones (2024).	2024
2.3.1. Desarrollar 2 acciones de divulgación de información sobre paridad, igualdad y liderazgos alternativos.	Creación de infografías con datos más relevantes y difundirlas en distintos espacios.	2023 y 2025
2.5.1. Desarrollar 1 acción para que, desde las sedes de la UNA, se promueva la participación paritaria femenina en la ciencia (con apoyo de redes institucionales).	Visibilizar el aporte de las mujeres a través de la historia y específicamente dentro de la UNA u hombres destacados con aportes en la igualdad (STEM, Brunca, Coto); Programar Charlas de “Mujeres Exitosas en la Universidad Nacional” con profesoras, administrativas y estudiantes para inculcar la importancia de las diferentes luchas femeninas y la preparación académica de las mujeres en el país (Brunca/Pérez Zeledón).	2024- 2026
2.5.2. Dar 1 seguimiento a los resultados y recomendaciones de investigaciones asociadas a paridad (Diagnóstico de Brechas UNA y otras investigación)	Determinar posibles acciones afirmativas. Desarrollo de acciones de cabildeo político para la implementación de las acciones.	2023-2027
2.5.3. Desarrollar 1 acción para establecer criterios para la aprobación paritaria de nombramientos para estudiantes asistentes.	Desarrollo de criterios y acciones, cabildeo político.	2023 - 2024



Eje estratégico 3: Comunicación inclusiva oral y escrita.

POLÍTICA 3

Propicia el uso de un lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación interna y en las relaciones externas de la UNA. (Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
3.2.1. Desarrollar 1 curso para docentes y personal administrativo en lenguaje inclusivo.	Contratación de consultoría. Coordinación con Vicerrectoría en Docencia. Implementación.	2023-2027
3.2.2. Desarrollar 1 curso de autogestión del aprendizaje para el uso de lenguaje inclusivo y de la aplicación práctica de la guía que se dirija a toda la comunidad universitaria.	Diseño de los contenidos temáticos y metodológicos (actualizar guías a diversidades etc.). Coordinación con Vicerrectoría en Docencia. Implementación.	2023-2027
3.3.1. Desarrollar 1 acción con instancias de comunicación de la UNA para la aplicación de comunicación inclusiva.	Desarrollo de acciones de cabildeo político. Coordinación con instancias. Implementación del proceso de comunicación inclusiva.	2023-2027



Ejes estratégicos 4 y 5: Conciliación y corresponsabilidades familiares del personal docente y administrativo, y fomenta la conciliación de la vida estudiantil y familiar.

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

POLÍTICA 5 Fomenta la conciliación de la vida estudiantil y familiar de los y las estudiantes de la UNA.
(Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
4-5.1.1. Desarrollar 1 investigación acerca de las necesidades de la población estudiantil y funcionaria con hijos e hijas en las diferentes sedes.	Sondeo sobre la manera en que se vive la puesta en práctica de la asignación de horarios para las mujeres con responsabilidades familiares o lactancia en las distintas Unidades académicas (considerando la experiencia de personas funcionarias y estudiantes); Investigar la relación de la corresponsabilidad de los cuidados con equidad e igualdad de género y los cambios que se han dado en situación de pandemia de las personas estudiantes; Valoración de las acciones afirmativas ya realizadas por la UNA.	2025
4-5.1.2. Investigación sobre percepciones de masculinidades en la UNA.	Investigación sobre percepciones de las personas funcionarias y estudiantes de la UNA en torno a las masculinidades.	2023-2024
4-5.2.1. Desarrollar 2 acciones para el fomento de la corresponsabilidad de los cuidados y paternidad activa (con personas funcionarias y estudiantes).	Promover talleres. Realizar intercambios sobre los retrocesos sufridos por las mujeres académicas en el contexto de la pandemia Covid-19, teletrabajo, mecanismos híbridos, etc.	2023-2027
4-5.2.2. Desarrollar 1 acción de abordaje al tema de masculinidades con población estudiantil y funcionaria que considere los resultados de la investigación.	Coordinación con la Red de hombres de instituciones públicas; promover encuentros, espacios de intercambio de experiencias; acciones de sensibilización.	2024-2027



Ejes estratégicos 4 y 5: Conciliación y corresponsabilidades familiares del personal docente y administrativo, y fomenta la conciliación de la vida estudiantil y familiar.

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

POLÍTICA 5 Fomenta la conciliación de la vida estudiantil y familiar de los y las estudiantes de la UNA.
(Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
4-5.5.1. Realizar 1 gestión para promover acciones afirmativas que faciliten las condiciones laborales para personas con responsabilidades de cuidados.	Desarrollo de acciones de cabildeo político para la implementación de las acciones como: banco de horas, puntuación de la producción académica de acuerdo con los roles de género e incentivar a las personas que conforman la Comisión de Carrera Académica para que se considere, $\frac{1}{4}$ de tiempo por periodos de seis meses para escribir artículos, etc.).	2023-2027
4-5.5.2. Realizar 5 acciones de seguimiento a los resultados y recomendaciones de los procesos realizados.	Acciones de seguimiento; desarrollo de acciones de cabildeo político para la implementación de las acciones.	2023-2027
4-5.6.2. Realizar 1 acción que facilite encuentros de sensibilización y diálogo acerca de las diversidades entre la población universitaria estudiantil relacionada a los cuidados.	Encuentros sobre la cosmovisión de las estudiantes provenientes de los territorios indígenas; encuentros de discusión, materiales para la difusión.	2024-2026



Eje estratégico 6: Condiciones laborales equitativas

POLÍTICA 6

Propicia condiciones laborales que favorezcan relaciones equitativas entre las mujeres y los hombres.
(Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
6.2.1. Elaborar 5 acciones de sensibilización sobre formas de discriminación.	Procesos de sensibilización y capacitación para acompañar al personal docente y estudiantes, cuando se manifiesten formas de discriminación (por orientación sexual entre otros) introduciendo temas con perspectiva de ética y género; acciones de seguimiento a resultados de encuentros sobre diversidades y vida estudiantil; etc.	2023-2027
6.5.1. Generar 5 acciones que mejore el acceso de las mujeres de distintas áreas disciplinarias a la investigación, analizando las desigualdades de género, e identificar qué condiciones deben flexibilizarse para promover la incorporación de más mujeres en procesos de investigación	Desarrollo de acciones de cabildeo político para la implementación de las acciones: seguimiento; banco de horas, puntuación de la producción académica de acuerdo con los roles de género e incentivar a las personas que conforman la Comisión de Carrera Académica para que se considere, 1/4 de tiempo por periodos de seis meses para escribir artículos).	2023-2027



Eje estratégico 6: Condiciones laborales equitativas

POLÍTICA 6

Propicia condiciones laborales que favorezcan relaciones equitativas entre las mujeres y los hombres.
(Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
6.5.3. Desarrollar 1 acción orientada a incorporar el enfoque de género de manera transversal en las evaluaciones de desempeño a personal administrativo/docente.	Generación de criterios y coordinación de necesidades de incorporación, inclusión de criterios y seguimiento a la implementación.	2023-2027
6.5.4. Realizar 1 acción de seguimiento anual a la red de personas comprometidas con la PIEG en distintas Unidades Académicas e instancias estudiantiles de la UNA.	Seguimiento.	2023 - 2027
6.5.5. Realizar 1 acción de seguimiento a los resultados y recomendaciones de los procesos realizados.	Acciones de seguimiento.	2023-2027



Eje estratégico 7: Generación de conocimiento en materia de igualdad y equidad de género

POLÍTICA 7

Estimula y difunde conocimiento en materia de igualdad y equidad de género. (Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
7.1.1. Realizar 1 curso de autogestión del aprendizaje con contenidos base sobre la perspectiva de género.	Acciones de seguimiento, coordinación e implementación con vicerrectoría de investigación. (anual)	2023-2027
7.1.2. Impulsar 1 acción que promueva conocimientos para la incorporación de la perspectiva de género en procesos de investigación.	Capacitación, talleres a personas que dan cursos de investigación, etc. tanto en grado como en posgrado, que aborden la perspectiva de género, derechos humanos e inclusión social.	2023-2027
7.3.1. Desarrollar 1 acción de seguimiento en la aplicación de la Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en proyectos de extensión.	Acciones de seguimiento, coordinaciones con Vicerrectoría de extensión.	2023-2027



Eje estratégico 7: Generación de conocimiento en materia de igualdad y equidad de género

POLÍTICA 7

Estimula y difunde conocimiento en materia de igualdad y equidad de género. (Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
7.5.1. Desarrollar 1 acción de seguimiento a los procesos de transversalización de la perspectiva de género con instancias académicas y facultades.	Acciones de coordinación, acompañamientos a PPAA, talleres de sensibilización, asesorías para evaluaciones, actividades extracurriculares.	2023-2027
7.6.1. Realizar 1 acción de coordinación con distintas instancias para promover la igualdad y la equidad de género entre población estudiantil de primer ingreso.	Coordinación con instancias universitarias, talleres, etc. Desarrollar temáticas como calidad de vida, determinación social de la salud, sexualidad sana, segura y satisfactoria, desarrollo humano que potencie habilidades para la vida, recreación, reflexión, emociones y competencias.	2023-2027
7.6.2. Desarrollar 1 acción de sensibilización/capacitación sobre perspectiva de género, con programas de estudiantes que trabajan como pares.	Coordinar con los equipos de estudio de voluntarios en mentorías académicas (estilo hermana/o mayor) y trabajar temas de género con estudiantes mentores; identificar a líderes jóvenes transformadores para trabajar temas de igualdad y equidad de género. Acciones de seguimiento.	2023, 2025, 2027



Eje estratégico 8: Formación profesional y académica con perspectiva de género

POLÍTICA 8

Promueve un currículo de formación profesional con la inclusión operativa del género, con perspectiva humanista y de derechos humanos, como eje transversal.
(Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
8.2.1. Realizar 1 curso de Inclusión de género en la docencia: retos y perspectivas.	Acciones de seguimiento, coordinación e implementación con la Vicerrectoría de docencia.	2023-2027
8.3.1. Desarrollar 1 acción con instancias de gestión editorial en la UNA para la incorporación de la perspectiva de género en la producción académica.	Desarrollo de acciones de cabildeo político. Coordinación con instancias oficiales, revistas, líneas editoriales.	2023-2027
8.5.1. Desarrollar una acción con la Comisión de Innovación y Diseño Curricular de la Vicerrectoría en Docencia para promover la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio.	Acciones de coordinación, sensibilización y cabildeo político.	2023-2027
8.5.2. Ofrecer 1 acción de acompañamiento anual a procesos de incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio de las carreras.	Reuniones con comisiones curriculares de escuelas, asesoría técnica, etc.	2023-2027
8.5.3. Promover 1 acción que en todas las carreras se estimule al estudiantado a matricular cursos sobre perspectiva de género (como los cursos optativos que se ofrecen en el IEM).	Gestionar ante Rectoría la emisión de una directriz; cabildeo con las direcciones de escuelas.	2023-2027



Eje estratégico 9: Responsabilidad social a lo interno y externo de la UNA.

POLÍTICA 9

Consolida y proyecta la responsabilidad social de la UNA en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.
(Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
9.3.1. Realizar 1 acción para la aplicación de la perspectiva de género en los Fondos concursables de la UNA, junta de becas, coordinaciones de laboratorios/PPAA, las contrataciones, etc.	Realizar un mecanismo que garantice el cumplimiento de los criterios de género en la asignación de fondos.	2023-2027
9.3.2. Desarrollar 3 campañas de proyección social orientadas a la promoción de la PG dirigida a toda la comunidad universitaria (población diversa, indígena, etc.).	Promover campañas en temas diversos como: No discriminación de la población sexualmente diversa e identidades de género; cosmogonías indígenas; violencia; temas de salud y bienestar estudiantil.	2023, 2025, 2027
9.5.1. Desarrollar 1 acción de coordinación en conjunto con la red de mujeres investigadoras y la red de mujeres académicas para promover procesos de visibilización, reconocimiento de trabajo de las mujeres, fortalecer acceso a recursos, etc.	Reuniones de coordinación, encuentros. 1 acción para visibilizar a las mujeres en los campos de literatura y filosofía retomando el programa de filósofas mujeres.	2023-2027



Eje estratégico 9: Responsabilidad social a lo interno y externo de la UNA.

POLÍTICA 9

Consolida y proyecta la responsabilidad social de la UNA en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.
(Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
9.5.2. Impulsar 1 acción de intercambio entre instancias que coordinan acciones con la PIEG.	Reuniones de coordinación, eventos de intercambio.	2023-2027
9.5.3. Impulsar 1 acción diálogo con vicerrectorías para promover acciones asociadas a la PIEG.	Promover un enlace de cada vicerrectoría para la coordinación periódica. Seguimiento a acuerdos.	2023-2027
9.5.5. Impulsar 1 acción anual de intercambio entre instituciones de educación superior a nivel nacional o internacional, asociadas a las PIEG.	Apoyar la realización del Congreso Internacional de Inclusión de la Perspectiva de Género en la Investigación. Apoyar realización de congresos que permitan la reflexión sobre buenas prácticas o sistematización de experiencias vinculadas a los ámbitos de acción de la PIEG.	2023-2027



Eje estratégico 10: Gestión operativa de la PIEG

POLÍTICA 10

Genera las condiciones presupuestarias, organizativas y de toma de decisiones para el cumplimiento de la política. (Gaceta 9-2010, 21 de mayo del 2010, acuerdo SCU-988-2010)

Objetivo estratégico

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

Metas	Actividades	Cumplimiento
10.1.1. Impulsar 2 procesos evaluación (intermedia y final) de la incidencia de las acciones realizadas desde la PIEG.	Creación de líneas base, evaluación de medio período y final de período.	2025, 2027
10.5.1. Desarrollar 1 acción para la incorporación de la PIEG en el plan institucional de la Rectoría.	Posicionar la PIEG como política institucional incorporada al plan institucional.	2027
10.5.2. Promover 1 acción de discusión de los mecanismos de gestión de las políticas institucionales para determinar cómo mejorarlos.	Promover encuentros de diálogo y propuesta para gestión de políticas UNA	2024, 2025
10.5.3. Realizar 1 acción de seguimiento a la divulgación de la PIEG y acciones vinculantes a ésta.	Talleres, materiales divulgativos, divulgar planificación, etc.	2023-2027
10.5.4. Realizar 1 acción de lobby político posicionando la relevancia de transversalizar la perspectiva de género entre personas que ostenten nuevos cargos de autoridad (Rectoría, vicerreorías, unidades académicas, etc.).	Identificación de nuevas.	2023-2027
10.5.5. Realizar 1 acción anual para el abordaje e inclusión de presupuestos con perspectiva de género.	Inclusión en los presupuestos institucionales la perspectiva de género.	2023-2027
10.5.6. Elaborar 1 plan de acción PIEG 2028-2032	Identificar necesidades-metas-acciones.	2026
10.5.7. 3 acciones de coordinación con instancias nacionales asociadas a las PIEG (como el INAMU).	Participar de iniciativas, elaborar informes.	2023-2027
10.5.8. Promover 1 acción anual para el registro de datos sobre igualdad y violencias de género	Identificación de indicadores sobre igualdad y violencias de género. Acciones para apoyar el registro de datos.	2023-2027



Eje estratégico 11: Atención y prevención de las violencias de género

POLÍTICA

Transversal a todas las políticas PIEG

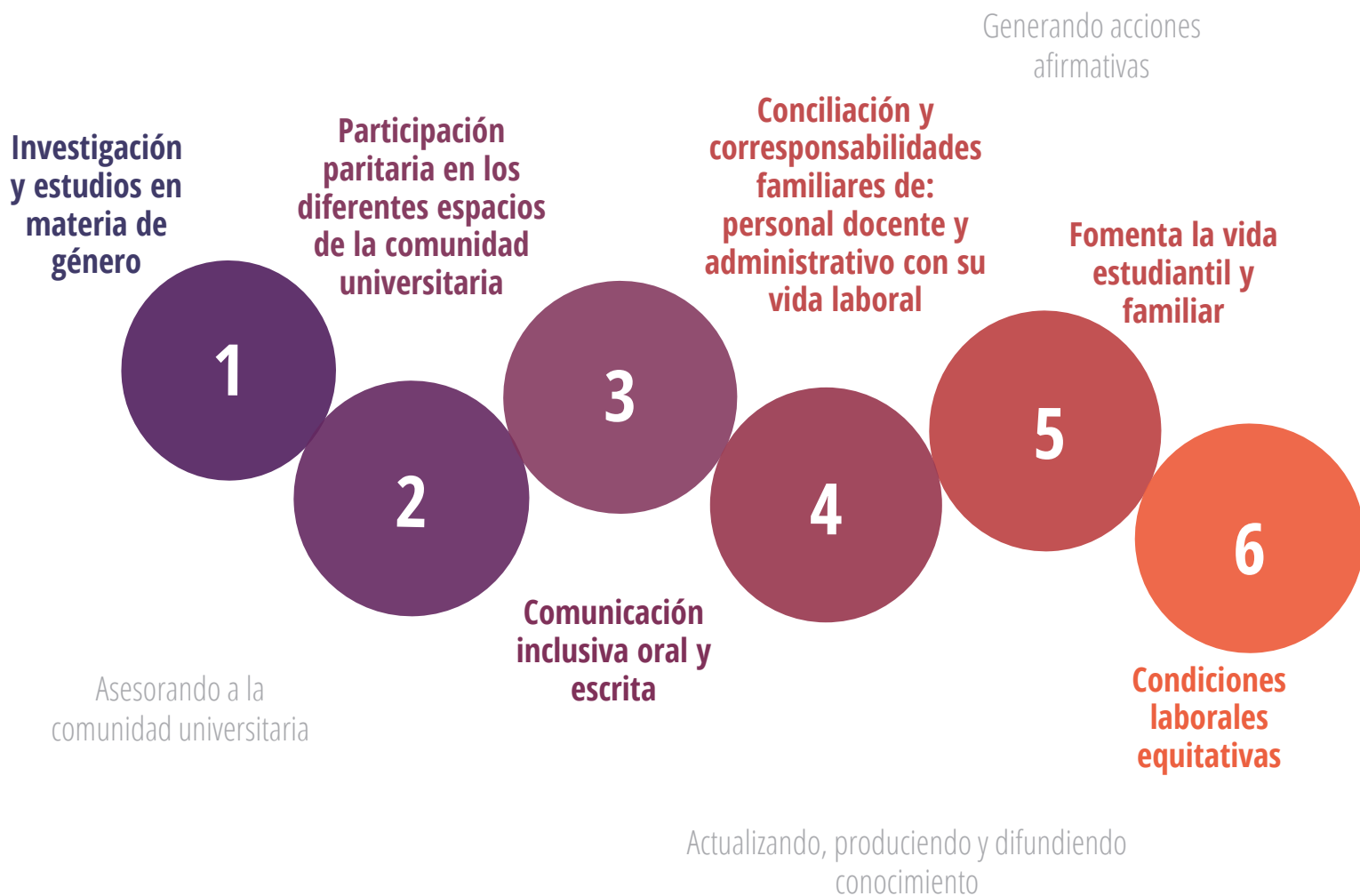
Objetivo estratégico

Promover la atención y prevención de las violencias de género entre quienes conforman la comunidad universitaria.

Metas	Actividades	Cumplimiento
11.1.1. Realizar 5 investigaciones sobre violencias basadas en género	Mapeo de instancias UNA vinculadas a la atención de las VbG. Diagnóstico sobre alcances y necesidades de instancias UNA que vinculan a la prevención y atención de VbG. Investigaciones en el contexto universitario o externo sobre percepciones de VbG de distinto tipo.	2023-2027
11.2.1. Realizar 5 espacios anuales de discusión/sensibilización de violencia política con población universitaria	Talleres sobre violencia política basada en la condición de género con población universitaria (intra o inter).	2024-2027
11.2.2. Realizar 5 procesos de capacitación/sensibilización por año sobre los distintos tipos de violencia de género, dirigidos a distintos estamentos de la comunidad universitaria.	Capacitaciones a población universitaria sobre los distintos tipos de VbG (violencia política, violencia de pareja, intrafamiliar, violencias sexuales, violencia simbólica, etc.), sus mecanismos de reproducción y estrategias de prevención y atención.	2024-2027
11.2.3. Promover 2 acciones anuales de capacitación para el fortalecimiento de instancias universitarias que apoyan la atención y prevención de violencias basadas en género.	Capacitaciones anuales sobre los mecanismos de atención diseñados, la no revictimización y estrategias para promover la adecuada atención de VbG (sexual, intrafamiliar, pareja, etc.).	2024-2027
11.3.1. Promover la difusión de 2 materiales informativos y de sensibilización anuales sobre violencias basadas en género.	Socialización de material informativo y de sensibilización para población universitaria y otras instituciones.	2024-2027
11.5.1. Diseño de un mecanismo de atención para violencias basadas en género dentro de las competencias universitarias.	Diseño, monitoreo y evaluación del mecanismo institucional para la atención de distintos tipos de VbG considerando competencias de las distintas instancias institucionales que podrían estar vinculadas al tema y los mecanismos nacionales.	2024-2027
11.5.2. Promover 5 acciones para establecer compromisos institucionales en la consolidación de mecanismos de atención de violencias basadas en género	Reuniones de cabildeo político, espacios de discusión y diseño, monitoreo y evaluación de mecanismos.	2024-2027
11.5.3. Impulsar 1 acción anual para promover espacios seguros en la UNA	Gestionar la identificación de rutas inseguras/inseguridad en general y generar acciones correctivas en los campus/sedes para garantizar seguridad y protección. Producir materiales audiovisuales para toda la población universitaria (incluyendo dinámicas de voluntariado y giras)	2024-2027



Mapa de ejes, Plan de Acción



La PIEG-UNA pertenece a la comunidad universitaria ¡Actuemos para la Igualdad!



Actuar para la igualdad

PIEG UNA



ISBN: 978-9968-576-18-5



9 789968 576185

Política para la Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Nacional
Instituto de Estudios de la Mujer
Teléfono: 2562-4085
Correo electrónico: pieg@una.cr