

**ALCANCE N°. 03 A LA UNA-GACETA N°. 07-2026
AL 23 DE ABRIL DE 2026**

**ACUERDOS GENERALES
CONSEJO UNIVERSITARIO**

ACUERDO	ASUNTO	PÁGINA
UNA-SCU-ACUE-117-2026	MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 1 Y LA INCLUSIÓN DE UN NUEVO ARTÍCULO 22 <i>BIS</i> EN EL ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL: REFORMA AL ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNA SOBRE PARIDAD DE GÉNERO.	1

1. 22 de abril de 2026
UNA-SCU-ACUE-117-2026

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.1., de la sesión ordinaria 18-2026, celebrada el 16 de abril de 2026, que dice:

MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 1 Y LA INCLUSIÓN DE UN NUEVO ARTÍCULO 22 *BIS* EN EL ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL: REFORMA AL ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNA SOBRE PARIDAD DE GÉNERO.

RESULTANDO:

1. El oficio UNA-CO-IEM-ACUE-168-2021, del 22 de noviembre de 2021, suscrito por la máster Doris Fernández Carvajal, presidente del Consejo Académico del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), mediante el cual solicita al Consejo Universitario de la Universidad Nacional (UNA) que analice la propuesta teórico-jurídica para agregar dos incisos: g) y h) al artículo 1, así como la inclusión de un nuevo artículo 22 *bis*, para una reforma parcial del Estatuto Orgánico de la UNA, al incluir la obligatoriedad del principio de paridad de género en los órganos unipersonales, colegiados y desconcentrados que forman parte de la gobernanza de la institución.

2. El oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-11-2022, del 26 de marzo de 2022, suscrito por el máster Steven Oreamuno Herra, coordinador de la comisión de análisis de temas institucionales, en seguimiento a la solicitud de Consejo Académico del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), mediante el oficio UNA-CO-IEM-ACUE-168-2021, del 22 de noviembre de 2021, la cual consiste en agregar dos incisos: g) y h) al artículo 1, así como la inclusión de un nuevo artículo 22 *bis*, que plantean la reforma parcial del Estatuto Orgánico de la UNA, para incluir la obligatoriedad del principio de paridad de género en los órganos unipersonales, colegiados y desconcentrados que forman parte de la gobernanza de la institución, conforma una comisión de trabajo para que se presente una ruta crítica de abordaje para presentar al 28 de marzo de 2022.

3. Los oficios UNA-CATI-SCU-OFIC-107-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-108-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-109-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-110-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-111-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-112-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-113-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-114-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-115-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-116-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-117-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-118-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-119-2022, del 9 de junio de 2022, suscritos por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales.

Dirigidos al M.Sc. Manuel Luna Angulo, director Sección Regional Huetar Norte y Caribe; a la M.A. Yalile Jiménez Olivares, decana de la Sede Región Brunca; al Dr. Víctor Julio Baltodano Zúñiga, decano de la Sede Región Chorotega; la Dra. Marta Sánchez López, decana de la Facultad de Ciencias Sociales; al Sr. Marco Zúñiga Badilla, presidente de la Federación de Estudiantes de la UNA; a la Ph.D. Grace Wong Reyes, decana de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar; a la M.Ed. Erika Vásquez Salazar, decana del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE); al M.Sc. José Pablo Solís Barquero, decano del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (Cidea); el Dr. Felipe Araya Ramírez, decano de la Facultad de Ciencias de la Salud; el Dr. Juan Diego Gómez Navarro, decano del Centro de Estudios Generales; el Dr. Roberto Rojas Benavides, coordinador Académico de la Sede Interuniversitaria Alajuela, y la M.Sc. Viviana Núñez Alvarado, decana de la Facultad de Filosofía y Letras, en los cuales se solicita lo siguiente:

Con el fin atender la consulta sobre la modificación del Estatuto Orgánico en materia de equidad y género, como parte de la estrategia para la consulta preliminar se requiere sus buenos oficios para seleccionar 15 académicos y 4 administrativos de la sección que usted representa, con el fin de participar de manera activa en talleres que dirigirá el Consejo Universitario para realizar la consulta, estas actividades están agendadas para para finales de junio y principios de julio.

4. El oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-68-2024, del 22 de mayo de 2024, suscrito por la máster Ileana Schmidt Fonseca, coordinador de la comisión de análisis de temas institucionales, comunica el siguiente acuerdo:

A. CONFORMAR UNA COMISIÓN INTEGRADA POR LA DRA. CAROLINA ESPAÑA CHAVARRIA; LA DRA JEANNETTE VALVERDE CHAVES, QUIEN COORDINA Y EL DR. BRAULIO SANCHEZ UREÑA, PARA REALIZAR UNA PROPUESTA SOLICITA EN EL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-196-2022. ACUERDO FIRME.

5. El oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-108-2022, del 9 de junio de 2022, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, y dirigido a la M.A. Yalile Jiménez Olivares, decana de la Sede Región Brunca, en el cual se solicita lo siguiente:

Con el fin atender la consulta sobre la modificación del Estatuto Orgánico en materia de equidad y género, como parte de la estrategia para la consulta preliminar se requiere sus buenos oficios para seleccionar 15 académicos y 4 administrativos de la sección que usted representa, con el fin de participar de manera activa en talleres que dirigirá el Consejo Universitario para realizar la consulta, estas actividades están agendadas para para finales de junio y principios de julio.

6. El oficio UNA-SIUA-OFIC-223-2022, del 13 de junio de 2022, suscrito por el Dr. Roberto Rojas Benavides, coordinador Académico de la Sede Interuniversitaria Alajuela, mediante el cual responde al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-118-2022, del 09 de junio de 2022.
7. El oficio UNA-CO-FCSA-ACUE-111-2022, del 14 de junio de 2022, el Dr. Felipe Araya Ramírez, presidente del Consejo de Facultad, mediante el cual responde al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-116-2022, del 09 de junio de 2022.
8. El oficio UNA-SRB-OFIC-856-2022, del 16 de junio de 2022, suscrito por la MA. Yalile Jiménez Olivares, decana de la Sede Regional Brunca, mediante el cual responde al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-108-2022, del 09 de junio de 2022.
9. El oficio UNA-SRHNC-OFIC-374-2022, del 15 de junio de 2022, suscrito por el máster Manuel Luna Angulo, director Sección Regional Huetar Norte y Caribe, mediante el cual responde al oficio UNA-CATI-SCU-107-2022, del 09 de junio de 2022.
10. El oficio UNA-CEG-OFIC-251-2022, del 21 de junio de 2022, suscrito por el Dr. Juan Diego Gómez Navarro, decano, mediante el cual responde a la petición realizada en el oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-117-2022.
11. El oficio UNA-CIDEA-OFIC-305-2022, del 21 de junio de 2022, suscrito por el M.Sc. José Pablo Solís Barquero, decano del Cidea, mediante el cual responde al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC.115-2022, del 9 de junio de 2022.
12. El oficio UNA-FCS-OFIC-404-2022, del 21 de junio de 2022, suscrito por la Dra. Marta Sánchez López, decana Facultad de Ciencias Sociales, mediante el cual responde al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-110-2022, del 09 de junio de 2022.
13. El oficio UNA-FCTM-OFIC-166-2022, del 24 de junio de 2022, suscrito por la Ph.D. Grace Wong Reyes, decana de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, mediante el cual responde al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-112-2022.

14. El oficio UNA-CIDE-OFIC-388-2022, del 28 de junio de 2022, suscrito por la máster Érika Vásquez Salazar, decana, mediante el cual responde al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-113-2022, del 9 de junio de 2022.
15. El oficio UNA-FCEN-OFIC-328-2022, del 04 de julio de 2022, suscrito por el Ph.D. Esteban Picado Sandí, decano de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, mediante el cual responde al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-119-2022, del 09 de junio de 2022.
16. Los oficios UNA-CATI-SCU-OFIC-139-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-140-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-141-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-142-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-143-2022, UNA-CATI-SCU-OFIC-144-2022, todos del 20 de julio de 2022, se convoca a un taller sobre la Modificación al Artículo 1 y la Inclusión de un nuevo Artículo 22 bis en el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional: Reforma al Estatuto Orgánico de la UNA sobre Paridad de Género. Este taller tiene como finalidad conocer las posiciones de la Comunidad Universitaria ante la propuesta de Modificación al Reglamento por parte del Instituto de Estudios de la Mujer.
17. El oficio UNA-TEUNA-OFIC-208-2022, del 11 de agosto de 2022, se otorga respuesta al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-144-2022 del 09 de junio del 2022.
18. La Comisión de Análisis de Temas Institucionales mediante el dictamen UNA-CATI-SCU-DICT-91-2022, del 23 de agosto de 2022, acuerda lo siguiente:

A. APROBAR LA SOLICITUD DE MODIFICACIÓN PARCIAL AL ESTATUTO ORGÁNICO SOLICITADA POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA MUJER QUE CONSISTE EN AGREGAR DOS INCISOS: G) Y H) AL ARTÍCULO 1 PRINCIPIOS Y LA INCLUSIÓN DE UN NUEVO ARTÍCULO 22 BIS, SOLICITADA MEDIANTE OFICIO UNA-CO-IEM-ACUE-168-2021 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL 2022, VALORANDO AJUSTAR LA PROPUESTA CON LAS OBSERVACIONES APORTADAS EN LOS PROCESOS DE CONSULTAS CON EL FIN DE ASEGURAR LA APLICABILIDAD DE LAS MODIFICACIONES SOLICITADAS. ACUERDO FIRME.

B. ASIGNAR A LA COMISIÓN DE ANÁLISIS DE TEMAS INSTITUCIONALES LA ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO CORRESPONDIENTE SEGÚN EL ARTÍCULO 9 INCISO D. DEL REGLAMENTO DE REFORMAS AL ESTATUTO ORGÁNICO.

19. El Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.5, de la sesión ordinaria del 25 de agosto de 2022, acta n.º 45-2022, UNA-SCU-ACUE-196-2022, del 29 de agosto de 2022 acuerda:

A. APROBAR LA SOLICITUD DE MODIFICACIÓN PARCIAL AL ESTATUTO ORGÁNICO SOLICITADA POR EL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA MUJER QUE CONSISTE EN AGREGAR DOS INCISOS: G) Y H) AL ARTÍCULO 1 PRINCIPIOS Y LA INCLUSIÓN DE UN NUEVO ARTÍCULO 22 BIS, SOLICITADA MEDIANTE EL OFICIO UNA-CO-IEM-ACUE-168-2021, DEL 22 DE NOVIEMBRE DE 2021, QUE VALORA AJUSTAR LA PROPUESTA CON LAS OBSERVACIONES APORTADAS EN LOS PROCESOS DE CONSULTAS, CON EL FIN DE ASEGURAR LA APLICABILIDAD DE LAS MODIFICACIONES SOLICITADAS. ACUERDO FIRME.

B. ASIGNAR A LA COMISIÓN DE ANÁLISIS DE TEMAS INSTITUCIONALES LA ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO CORRESPONDIENTE, SEGÚN EL REGLAMENTO DE REFORMAS AL ESTATUTO ORGÁNICO, ARTÍCULO 9, INCISO D. ACUERDO FIRME.

20. El taller realizado el 14 de octubre de 2025, en el cual se presentó la propuesta denominada "MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 1 Y LA INCLUSIÓN DE UN NUEVO ARTÍCULO 22 BIS EN EL ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL: REFORMA AL ESTATUTO ORGÁNICO DE LA UNA SOBRE PARIDAD DE GÉNERO", espacio en el que se expusieron los alcances, fundamentos y justificación de la iniciativa orientada a fortalecer el principio de igualdad y paridad de género en la normativa institucional; así como la pertinencia de aprobar la inclusión de los incisos G), H) e I), en el artículo 1 del Estatuto Orgánico, en concordancia con estos principios.

CONSIDERANDO:

1. El Reglamento de Reformas del Estatuto Orgánico, en los artículos del 7 al 11, define el procedimiento correspondiente para la presentación, requisitos, valoración preliminar de la propuesta de reforma estatutaria, elaboración del anteproyecto de reforma estatutaria y decisión del Consejo Universitario.
2. El oficio UNA-CO-IEM-ACUE-168-2021, del 22 de noviembre de 2021, anexa el documento: Justificación teórica para la modificación al artículo 1 y la inclusión de un nuevo artículo 22 *bis* en el Estatuto Orgánico de la UNA: Reforma al Estatuto Orgánico de la UNA sobre paridad de género, el cual destaca lo siguiente:

La cultura patriarcal marca a los seres humanos con el género y, a su vez, esa construcción social filtra la percepción de todo lo demás. Es así como las ideas, percepciones, conceptos, valores, lógicas y creencias sexistas se reproducen cada día en las instituciones sociales, jurídicas, económicas, políticas, religiosas y educativas de forma automática. El sistema educativo costarricense no ha sido la excepción en moldear la vida de las personas reforzando los roles y jerarquías tradicionales de género, clase, raza y otras perpetuando así la desigualdad de poderes entre ambos sexos. Para corregir las desigualdades se requiere, entre otras cosas, de una participación equilibrada, paritaria, justa, y legal, que asegure que las mujeres en toda su diversidad tengan una participación y representación igualitaria y democrática en el país y en todas las instituciones estatales.

La paridad debe entenderse como la participación equilibrada de mujeres y hombres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida, (políticas, económicas y sociales), constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos. En este sentido la paridad de género implica que, tanto la diversidad de mujeres como de hombres, deberían integrar en igualdad los espacios de toma de decisiones. La CEPAL ha dicho que:

“La paridad, más que un concepto cuantitativo, es la expresión de la redistribución del poder en tres ámbitos específicos: el mercado de trabajo, la toma de decisiones y la vida familiar. El debate sobre la paridad pone en evidencia que el ciudadano no es neutro, que la ciudadanía se construye sobre modelos masculinos y que el

acceso a la representación se da en un escenario de carácter sexuado, caracterizado por la exclusión -no accidental sino estructural- de las mujeres”.

La Universidad Nacional cuenta con la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEGUNA), aprobada mediante el acuerdo SCU-988-2010, publicado en la Gaceta 9-2010 del 21 de mayo del 2010. El Plan de Acción, que acompaña a la PIEG, fue aprobado mediante la resolución R-0336-R-2015 del 20 de mayo del 2015, la cual fue modificada mediante resolución UNA-GR-OFIC-20-2016 del 28 de marzo de 2016, ampliando el plazo de dos a cinco años. Asimismo, dicho Plan está inserto en la planificación institucional desde el año 2016.

En el documento de la PIEG-UNA, se hace un recuento sobre la normativa internacional para la inclusión de la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer universitario, apuntando a los principios de igualdad de género y no discriminación. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) otorga especial importancia a la participación de las mujeres en la vida pública. El preámbulo del tratado nos recuerda que:

“La discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y de respeto de la dignidad humana, que dificulta su participación, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de sus posibilidades para prestar servicio a su país y a la humanidad.” Asimismo, reitera la importancia de la participación de las mujeres en la adopción de decisiones en igualdad de condiciones con los hombres para el pleno desarrollo de un país.”

A nivel nacional el Código Electoral o Ley 8.765 del 2009, establece la paridad en la participación política definiendo los mecanismos de alternancia, así como que las nóminas pares se presenten con un 50% de cada sexo, y en aquellas impares, la diferencia debe ser de una persona. Las elecciones nacionales del 2014 dejaron claro que el mecanismo de alternancia o paridad vertical no garantizó una igualdad de resultados; por lo que, ante las propuestas de interpretación presentada por la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa ante la Sala Constitucional, bajo el Expediente 15-005481-0007-CO, se dio la resolución N° 2015-016070 de octubre del 2015, que estableció el mecanismo de paridad horizontal, garantizando así el

acceso a las mujeres a puestos de toma de decisiones para lograr la igualdad real entre los sexos.

En el marco institucional, la PIEG-UNA, establece como objetivos generales:

a) 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.

Asimismo, la política 2 de la PIEG-UNA, "...promueve 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. Es decir, ya existe una decisión institucional sobre este tema, aprobada por el Consejo Universitario como una política institucional.

Su objetivo es: 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."

Finalmente, una de sus acciones estratégicas consiste en: Elaborar una propuesta de carácter institucional que plantee acciones orientadas a garantizar el acceso y promoción del personal académico y administrativo en condiciones paritarias entre hombres y mujeres en órganos de decisión, que considere el análisis de la normativa institucional vigente y que permita incorporar las modificaciones pertinentes.

El Instituto de Estudios de la Mujer, en su segundo diagnóstico institucional del año 2020, evidenció la brecha existente entre mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones: rectoría, vicerrectorías, facultades, unidades académicas, así como órganos de representación administrativos. En virtud de ello, la oficina de Asesoría Jurídica de la Universidad Nacional realizó un estudio de la normativa institucional con el fin de identificar la reglamentación susceptible de reformas para cumplir con los principios de paridad horizontal y vertical. En dicho estudio se

establecieron las diversas instancias con las que hay que coordinar las propuestas de cambios, sea, en el Estatuto Orgánico o bien en Reglamentos específicos.

La presente propuesta plantea el sustento teórico y jurídico, nacional e internacional, sobre la paridad de género que justifica la propuesta de modificación al Estatuto Orgánico. Exhortamos al Consejo Universitario a la reforma de este, para así garantizar el respeto y el acceso paritario a los órganos unipersonales, colegiados y desconcentrados que forman parte de la gobernanza de la Universidad Nacional.

Las propuestas a los reglamentos internos se presentarán una vez que el Estatuto sea reformado, a efecto de que sean evaluadas y aprobadas por los órganos correspondientes.

3. La propuesta presentada por el Consejo Académico del Instituto de Estudios de la Mujer y ajustada por el Consejo Universitario, en virtud de la información recabada en los talleres realizados y en las audiencias recibidas es la siguiente:

Norma vigente	Modificación propuesta	Criterio del Consejo Universitario	Observaciones AJ
<p>ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS</p> <p>Los principios que sustentan el quehacer universitario son:</p> <p>a. Humanismo. La Universidad Nacional promueve la justicia, el bien común, el respeto irrestricto a la dignidad humana y a los derechos de las personas y de la naturaleza.</p> <p>b. Transparencia. La Universidad Nacional, mediante la rendición de cuentas, garantiza a la sociedad que cumple con su misión, usa eficientemente los recursos a ella asignados y realiza una gestión responsable de estos.</p> <p>c. Inclusión. La inclusión de los sectores menos favorecidos por razones económicas, culturales o por discapacidad, se garantiza mediante una oferta académica,</p>	<p>ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS</p> <p>Los principios que sustentan el quehacer universitario son:</p> <p>a. Humanismo. La Universidad Nacional promueve la justicia, el bien común, el respeto irrestricto a la dignidad humana y a los derechos de las personas y de la naturaleza.</p> <p>b. Transparencia. La Universidad Nacional, mediante la rendición de cuentas, garantiza a la sociedad que cumple con su misión, usa eficientemente los recursos a ella asignados y realiza una gestión responsable de estos.</p> <p>c. Inclusión. La inclusión de los sectores menos favorecidos por razones económicas, culturales o por discapacidad, se garantiza mediante una oferta académica, políticas</p>	<p>ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS</p>	<p>No se realizan observaciones.</p>

<p>políticas de admisión y programas de becas especialmente dirigidos a esos grupos.</p> <p>d. Probidad. Es deber de todo universitario actuar con honestidad y rectitud en el ejercicio de los derechos y deberes que la institución le otorga, así como la debida administración y tutela de los recursos públicos bajo su responsabilidad.</p> <p>e. Responsabilidad ambiental. Mediante las diferentes formas de su quehacer sustantivo, la universidad promueve la protección y defensa de los diversos ecosistemas, a fin de asegurar su conservación para las futuras generaciones.</p> <p>f. Conocimiento transformador. Mediante una acción sustantiva</p>	<p>de admisión y programas de becas especialmente dirigidas a esos grupos.</p> <p>d. Probidad. Es deber de todo universitario actuar con honestidad y rectitud en el ejercicio de los derechos y deberes que la institución le otorga, así como la debida administración y tutela de los recursos públicos bajo su responsabilidad.</p> <p>e. Responsabilidad ambiental. Mediante las diferentes formas de su quehacer sustantivo, la universidad promueve la protección y defensa de los diversos ecosistemas, a fin de asegurar su conservación para las futuras generaciones.</p> <p>f. Conocimiento transformador. Mediante una acción sustantiva innovadora y creativa, la universidad procura formar personas analíticas, críticas y propositivas que</p>		
---	---	--	--

<p>innovadora y creativa, la universidad procura formar personas analíticas, críticas y propositivas que conduzcan al desarrollo de mejores condiciones humanas individuales y sociales</p>	<p>conduzcan al desarrollo de mejores condiciones humanas individuales y sociales.</p> <p>g).Igualdad y no discriminación: la Universidad promueve el respeto de todos los derechos humanos consagrados en los tratados y declaraciones internacionales adoptadas por el país, respetando el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminación por intención o por resultado por motivos de sexo, nacionalidad, clase, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, creencias políticas, religiosas o cualquier otra índico o por cualquier otro motivo.</p> <p>h). Paridad de género horizontal y vertical: la universidad incorpora la paridad de género horizontal y vertical, consecuente con ambos principios, la universidad incorpora la paridad de género horizontal y vertical, así como su</p>	<p>Sobre el inciso g.</p> <p>g) Igualdad y no discriminación: la Universidad promueve el respeto de todos los derechos humanos consagrados en los tratados y declaraciones internacionales adoptadas por el país,</p>	
---	---	---	--

	<p>mecanismo de alternancia por sexo para su debida implementación.</p>	<p>respetando el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminación, por intención o por resultado, y en ningunas de sus formas, entre ellas discriminación por motivos de sexo, nacionalidad, clase, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, postura políticas, creencia religiosa o cualquier otra índole..</p> <p>Sobre el inciso h:</p> <p>h. Igualdad sustantiva: la Universidad</p>	
--	---	---	--

		<p>promueve la igualdad sustantiva que implica una igualdad de hecho, igualdad real o igualdad de resultados, es decir, acciones que busquen eliminar las circunstancias que impiden a las mujeres ejercer plenamente sus derechos y acceder a oportunidades de desarrollo en el entorno universitario.</p> <p>i. Paridad de género horizontal y vertical: la Universidad Nacional incorporará la paridad de género horizontal y</p>	
--	--	--	--

		<p>vertical, así como su mecanismo de alternancia por sexo para su debida implementación en las instancias institucionales donde históricamente ha existido una baja representación de mujeres</p>	
<p>TÍTULO III ESTRUCTURA INSTITUCIONAL CAPÍTULO I GOBERNANZA DE LA UNIVERSIDAD</p>	<p>TÍTULO III ESTRUCTURA INSTITUCIONAL CAPÍTULO I GOBERNANZA DE LA UNIVERSIDAD</p> <p>Artículo 22 bis: ejecución del principio de</p>	<p>TÍTULO III ESTRUCTURA INSTITUCIONAL CAPÍTULO I GOBERNANZA DE LA UNIVERSIDAD Artículo 22 bis: ejecución del principio de paridad de género</p>	

	<p>paridad de género en la gobernanza universitaria.</p> <p>Todas las nóminas de candidaturas para la elección de los cargos de autoridades unipersonales a nivel institucional, facultades, centros, sedes y secciones regionales y unidades académicas se regirán por el principio de paridad de género, debiendo utilizar el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre y hombre-mujer), de forma tal que dos personas del mismo sexo no deben estar en la nómina de forma consecutiva. así mismo, se deberá aplicar la paridad horizontal, por lo que para cada periodo de elección deberá utilizarse el mecanismo de alternancia por sexo, de manera que para cada cargo no puedan ser electas dos personas del mismo sexo en forma consecutiva entre un periodo y otro.</p> <p>El mecanismo de alternancia por sexo también se deberá utilizar para la</p>	<p>en la gobernanza universitaria.</p> <p>Todas las nóminas de candidaturas para la elección de los cargos de autoridades unipersonales a nivel institucional, facultades, centros, sedes y secciones regionales y unidades académicas, donde históricamente ha existido una baja representación de mujeres, se regirán por el principio de paridad vertical de género, debiendo utilizar el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre y hombre-mujer), de</p>	<p>ARTÍCULO 22 BIS: EJECUCIÓN DEL PRINCIPIO DE PARIDAD DE GÉNERO EN LA GOBERNANZA UNIVERSITARIA:</p> <p>Todas las nóminas de candidaturas para la elección de los cargos de autoridades unipersonales a nivel institucional, facultades, centros, sedes y secciones regionales y unidades académicas utilizan el mecanismo de alternancia por sexo</p>
--	--	--	--

	<p>elección de las representaciones académicas y administrativas ante los órganos colegiados institucionales.</p> <p>La integración del Consejo Universitario, del consejo de rectoría y de los órganos desconcentrados se rigen igualmente por el principio de paridad de género, por lo que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.</p> <p>Mediante los respectivos reglamentos se aplicarán los mecanismos mencionados que den cumplimiento a este régimen paritario.</p>	<p>forma tal que dos personas del mismo sexo no deben estar en la nómina de forma consecutiva.</p> <p>La paridad horizontal se deberá aplicar preferiblemente en cada periodo de elección para lo cual deberá utilizarse el mecanismo de alternancia por sexo, de manera que para cada cargo no puedan ser electas dos personas del mismo sexo en forma consecutiva entre un periodo y otro.</p> <p>El mecanismo de alternancia por sexo también se deberá</p>	<p>(mujer-hombre y hombre-mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en la nómina.</p> <p>Asimismo, se aplica la paridad horizontal, por lo que para cada periodo de elección deberá utilizarse el mecanismo de alternancia por sexo, de manera que para cada cargo dos personas del mismo sexo no puedan ser electas en forma consecutiva entre un periodo y otro.</p>
--	---	--	---

		<p>utilizar preferiblemente para la elección de las representaciones académicas y administrativas ante los órganos colegiados institucionales.</p> <p>La integración del Consejo Universitario, el nombramiento de las personas vicerrectoras y de los órganos desconcentrados se regirá igualmente por el principio de paridad de género, por lo que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser</p>	<p>El mecanismo de alternancia también se utiliza para la elección de las representaciones académicas y administrativas ante órganos colegiados institucionales.</p> <p>La integración del Consejo Universitario, del Consejo de Rectoría y de los órganos desconcentrados se rige igualmente por el principio de paridad, por lo que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.</p>
--	--	--	--

		<p>superior a uno.</p> <p>Cuando la paridad no sea posible por falta de participación, será necesario que se demuestren ante el TEUNA todos los procesos llevados a cabo para procurarla. Y diseñar una propuesta de mecanismo a seguir para que en futuras elecciones se logren los principios de paridad e igualdad sustantiva.</p>	<p>Mediante los respectivos reglamentos se definirán los mecanismos que den cumplimiento a este régimen paritario.</p>
	<p>TRANSITORIO AL ARTÍCULO 22 BIS Entrará en vigencia un año después de su publicación en la gaceta universitaria, con la finalidad de que en ese período el consejo universitario apruebe la</p>	<p>No se acoge</p>	<p>TRANSITORIO AL ARTÍCULO 22 BIS:</p> <p>El Artículo 22 BIS entrará en vigencia</p>

	reglamentación requerida para la aplicación de los mecanismos que den cumplimiento a este régimen paritario.		un año, después de su publicación en la Gaceta Universitaria, con la finalidad de que en ese período el Consejo Universitario apruebe la reglamentación requerida para la aplicación de los mecanismos que den cumplimiento a este régimen paritario.
--	--	--	---

4. A partir del análisis de la información aportada por el Instituto de Estudios de la Mujer, los talleres realizados para la consulta del tema y los aportes recibidos de distintas instancias universitarias mediante las audiencias realizadas, la Comisión de Análisis de Temas Institucionales considera lo siguiente:

- a) Reconoce la imperativa necesidad institucional de avanzar en materia de igualdad y equidad de género para garantizar el cumplimiento de los instrumentos internacionales suscritos por Costa Rica, en la normativa nacional en materia de género y lo establecido en la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Nacional, así como en su plan de acción.
- b) Es necesario tener claro que la paridad es una acción afirmativa para mujeres por la subrepresentación que históricamente se ha vivido en distintos espacios públicos de toma de decisiones. La acción afirmativa no solamente implica el posicionamiento de mujeres en los puestos de decisión, sino el proceso mismo que conduce a este logro, es decir, el conjunto de acciones que las instancias universitarias deben diseñar e implementar para lograr el cambio deseado, regidas por el principio de paridad de género.
- c) Comparte con el Instituto de Estudios de la mujer que para corregir las desigualdades se requiere, entre otras cosas, de una participación equilibrada, paritaria, justa, y legal, que asegure que las mujeres en toda su diversidad tengan una participación y representación igualitaria y democrática en el país y en todas las instituciones estatales y la Universidad Nacional es una de ellas.
- d) Reconoce como está establecido en la PIEG la importancia de la participación de las mujeres en la adopción de decisiones en igualdad de condiciones con los hombres para el pleno desarrollo de un país. Ante ello, cabe observar que la paridad es una acción afirmativa creada en favor de las mujeres, de manera que, conscientes de las desigualdades históricas en la representación política debido a normas socioculturales, se garantice la igualdad sustantiva.

- e) Es consciente de la necesidad de que la institución cumpla con lo indicado en el Código Electoral o Ley 8765 del 2009, que norma la paridad en la participación política y define los mecanismos de alternancia, así como que las nóminas pares se presenten con un 50% de cada sexo y, en aquellas impares, la diferencia debe ser de una persona.
- f) Reconoce que históricamente en la Universidad Nacional ha existido una brecha entre mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones: rectoría, vicerrectorías, facultades, unidades académicas, así como órganos de representación administrativos.
- g) Tal y como se desprende de las audiencias y de los talleres, la Universidad Nacional no cuenta con las condiciones idóneas para garantizar el cumplimiento de la paridad vertical y horizontal ni con las condiciones para la alternancia por sexo en todas las instancias, por lo que acoger la integralidad de la propuesta del IEM podría eventualmente llevar a la ausencia de postulaciones en los cargos de elección por carecer las instancias del personal requerido y que cumpla con los requisitos para postularse y optar por los diferentes cargos.

De ahí que se propone en la redacción del artículo 22 *bis*, la inclusión de la frase “salvo que medie imposibilidad material debidamente acreditada por el Teuna”, esto debe entenderse como una excepción estricta y regulada al principio general de paridad, aplicable únicamente cuando existan condiciones objetivas, reales y comprobables que impidan su cumplimiento, aun cuando la instancia responsable haya realizado todas las gestiones razonables para procurar la participación equilibrada de mujeres y hombres.

Dicha imposibilidad no puede fundamentarse en criterios de conveniencia, discrecionalidad o falta de diligencia institucional, sino en circunstancias verificables, tales como la inexistencia de candidaturas que cumplan los requisitos reglamentarios, la ausencia de postulaciones pese a convocatorias

amplias y difundidas, o situaciones sobrevenidas que impidan integrar nóminas paritarias sin afectar la continuidad del proceso electoral. Su acreditación requiere la presentación de un expediente documental por el Teuna, que incluya constancias de convocatorias, acciones de difusión, actas de gestiones realizadas y cualquier otro elemento que demuestre que la institución agotó los medios disponibles para garantizar la paridad.

En esta línea, corresponde exclusivamente al Teuna valorar la suficiencia de la prueba y autorizar, mediante resolución motivada, la aplicación excepcional de esta figura, lo cual asegura que la paridad sea la regla y la excepción opere únicamente cuando así lo demande la realidad institucional, en estricto resguardo de la igualdad sustantiva y de la seguridad jurídica del proceso electoral universitario.

- h) En vista de lo anterior, se recomienda al plenario del Consejo Universitario poner en conocimiento de los integrantes de la Asamblea Universitaria, la propuesta para su debida difusión por un periodo de dos meses.
- i) Adicionalmente se recomienda coordinar con el Teuna para que finalizado el plazo de difusión se realice la convocatoria y realización de la Asamblea respectiva (artículo 15), en el plazo máximo de un mes, para someter la propuesta a aprobación o rechazo (artículo 15).

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A. APROBAR LA PROPUESTA DE INCLUSIÓN DE LOS INCISOS G), H), E I), EN EL ARTÍCULO 1, DEL ESTATUTO ORGÁNICO EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS

G) IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: LA UNIVERSIDAD PROMUEVE EL RESPETO DE TODOS LOS DERECHOS HUMANOS CONSAGRADOS EN LOS

TRATADOS Y DECLARACIONES INTERNACIONALES ADOPTADAS POR EL PAÍS, CON LA FINALIDAD DE RESPETAR EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES, SIN DISCRIMINACIÓN EN NINGUNAS DE SUS FORMAS, YA SEA POR INTENCIÓN O POR RESULTADO, ENTRE ELLAS, DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE SEXO, NACIONALIDAD, CLASE, RAZA, ETNIA, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, POSTURAS POLÍTICAS, CREENCIA RELIGIOSA O CUALQUIER OTRA ÍNDOLE.

H) IGUALDAD SUSTANTIVA: LA UNIVERSIDAD PROMUEVE LA IGUALDAD SUSTANTIVA QUE IMPLICA UNA IGUALDAD DE HECHO, IGUALDAD REAL O IGUALDAD DE RESULTADOS, MEDIANTE ACCIONES ORIENTADAS A ELIMINAR LAS CIRCUNSTANCIAS ESTRUCTURALES O CONTEXTUALES QUE IMPIDEN A LAS MUJERES EJERCER PLENAMENTE SUS DERECHOS Y ACCEDER A OPORTUNIDADES DE DESARROLLO EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO.

I) PARIDAD DE GÉNERO HORIZONTAL Y VERTICAL EN LA GOBERNANZA UNIVERSITARIA: LA UNIVERSIDAD NACIONAL INCORPORARÁ LA PARIDAD DE GÉNERO HORIZONTAL Y VERTICAL, ASÍ COMO SU MECANISMO DE ALTERNANCIA POR SEXO PARA SU DEBIDA IMPLEMENTACIÓN EN LAS INSTANCIAS INSTITUCIONALES.

TÍTULO III

ESTRUCTURA INSTITUCIONAL

CAPÍTULO I

GOBERNANZA DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 22 *BIS*. EJECUCIÓN DEL PRINCIPIO DE PARIDAD DE GÉNERO EN LA GOBERNANZA UNIVERSITARIA:

TODAS LAS NÓMINAS DE CANDIDATURAS PARA LA ELECCIÓN DE LOS CARGOS UNIPERSONALES DE GOBERNANZA A NIVEL INSTITUCIONAL, FACULTADES, CENTROS, SEDES Y SECCIONES REGIONALES Y UNIDADES ACADÉMICAS UTILIZAN EL MECANISMO DE ALTERNANCIA POR SEXO (MUJER-HOMBRE Y HOMBRE-MUJER), EN FORMA TAL QUE DOS PERSONAS DEL MISMO SEXO NO PUEDAN ESTAR EN LA NÓMINA. ASIMISMO, SE APLICA LA PARIDAD HORIZONTAL, POR LO QUE PARA CADA PERIODO DE ELECCIÓN DEBERÁ UTILIZARSE EL MECANISMO DE ALTERNANCIA POR SEXO, DE MANERA QUE PARA CADA CARGO DOS PERSONAS DEL MISMO SEXO NO PUEDAN SER ELECTAS EN FORMA CONSECUTIVA ENTRE UN PERIODO Y OTRO.

EL MECANISMO DE ALTERNANCIA TAMBIÉN SE UTILIZA PARA LA ELECCIÓN DE LAS REPRESENTACIONES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS ANTE ÓRGANOS COLEGIADOS INSTITUCIONALES. LA INTEGRACIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO Y DE LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS SE RIGE IGUALMENTE POR EL PRINCIPIO DE PARIDAD, POR LO QUE LA DIFERENCIA ENTRE EL TOTAL DE HOMBRES Y MUJERES NO PODRÁ SER SUPERIOR A UNO.

MEDIANTE LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS SE DEFINIRÁN LOS MECANISMOS QUE DEN CUMPLIMIENTO A ESTE RÉGIMEN PARITARIO, SALVO QUE MEDIE IMPOSIBILIDAD MATERIAL DEBIDAMENTE ACREDITADA POR EL TEUNA.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 22 *BIS*

EL ARTÍCULO 22 *BIS* ENTRARÁ EN VIGOR UN AÑO DESPUÉS DE SU PUBLICACIÓN EN LA *UNA-GACETA* UNIVERSITARIA, CON LA FINALIDAD DE QUE EN ESE PERÍODO EL CONSEJO UNIVERSITARIO APRUEBE LA REGLAMENTACIÓN REQUERIDA PARA LA APLICACIÓN DE LOS MECANISMOS QUE DEN CUMPLIMIENTO A ESTE RÉGIMEN PARITARIO.

- B.** ORDENAR SU INMEDIATA PUBLICACIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN OFICIALES (UNA-GACETA, CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL) PARA PROCEDER A SU DIVULGACIÓN, SEGÚN LO INDICADO EN EL INCISO A), DEL ARTÍCULO 15, POR UN PERIODO DE DOS MESES. ACUERDO FIRME.
- C.** SOLICITAR AL TEUNA QUE, TRANSCURRIDO EL PLAZO DE DIVULGACIÓN, REALICE LA CONVOCATORIA OFICIAL A LA ASAMBLEA UNIVERSITARIA AL PROCESO DE REFORMA Y UN DETALLE DE LOS PLAZOS EN QUE SE EFECTUARÁ EL PROCESO; POR TANTO, LA EJECUCIÓN DE ESTE TRÁMITE NO EXCEDERÁ LOS QUINCE DÍAS HÁBILES. ACUERDO FIRME.

Cordialmente,



Dr. Braulio Sánchez Ureña
Presidente

Amc/ Ref. UNA-CATI-SCU-DICT-067-2026

C. Contraloría Universitaria
Asesoría Jurídica