

Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, UNED, Costa Rica
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga>
ISSN: 1409-4002 • e-ISSN: 2215-454X

Construyendo igualdad dentro de la UNED: A 12 años del Instituto de Estudios de Género de la UNED

Ana Lucía Fernández-Fernández *

Rocío Chaves-Jiménez **

Resumen

El presente artículo corresponde a la sistematización del trabajo que ha realizado el Instituto de Estudios de Género (IEG) de la Universidad Estatal a Distancia desde su creación. Tiene como objetivo reconstruir la memoria histórica de esta instancia, con el fin de reflexionar sobre el papel que ha desarrollado el Instituto dentro de la universidad y en la sociedad costarricense. Se hace un recorrido teórico e histórico, el cual permite identificar las principales iniciativas que se han impulsado para avanzar en el ejercicio real de los derechos humanos desde una perspectiva de género, para beneficio de todas las personas que integran la comunidad universitaria. De esta forma, se analiza el proceso de promoción de una cultura institucional que comprenda y respete la realidad de las personas en su diversidad desde un enfoque de género y de derechos humanos, incluyendo los principios de igualdad y no discriminación en todos los procesos que realiza la universidad como generadora de valor público para el beneficio de toda la sociedad costarricense.

Palabras clave: Derechos humanos, igualdad de género, no discriminación, valor público.

* Ph.D. en Filosofía con énfasis en Sociología por la Universidad Libre de Berlín, de Alemania, Licenciada y Bachiller en Sociología por la Universidad de Costa Rica (UCR). Investigadora del Instituto de Estudios de Género de la Universidad Estatal a Distancia, de Costa Rica; investigadora del Centro Centroamericano en Población y profesora de la Escuela de Sociología de la UCR. Correo: anfernandez@uned.ac.cr

** M.Sc. en Gestión y Políticas Públicas por la Universidad de Chile. Bachiller en Sociología por la Universidad de Costa Rica. Directora a.i. del Instituto de Estudios de Género de la Universidad Estatal a Distancia. Correo: rchaves@uned.ac.cr

Introducción

La misión de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) contempla el desarrollo de procesos educativos para todas las poblaciones, especialmente aquellas que, por razones geográficas, socioeconómicas, de género, étnicas, raciales, etarias, culturales o con algún tipo de discapacidad no cuentan con las oportunidades para acceder a la educación formal o no formal¹.

Esta institución crea valor público en la sociedad costarricense, lo cual coincide con la propuesta teórica, política y metodológica de Nancy Fraser en cuanto al alcance de la justicia social a través del reconocimiento de la diversidad de la comunidad universitaria y la redistribución de los beneficios. El primer paso consiste en identificar la diversidad, reconocer las diferencias que existen dentro de la sociedad y actuar conforme a esas particularidades. El siguiente paso busca una redistribución justa de los recursos y de la riqueza para promover las condiciones necesarias con el fin de que todas las personas participen con igualdad en los procesos educativos que desarrolla la institución; ambas constituyen formas de trabajar por la eliminación de toda forma de discriminación e injusticia social.

La UNED es una institución que se ha consolidado como una instancia ejemplar en cuanto el acceso y fomento de la educación a nivel territorial en Costa Rica, con la generación de valor público, razón por la cual, la institución cumple con su misión sobre la base del reconocimiento de las diferencias locales y regionales, promoviendo así la redistribución social² como mecanismo político fundamental del quehacer universitario.

Dentro de esta estrategia política de justicia social, se enmarca el quehacer del Instituto de Estudios de Género (IEG) de la UNED. Esta instancia tiene la responsabilidad de producir conocimiento sobre las múltiples diferencias y dimensiones de la desigualdad en la sociedad costarricense, para coadyuvar en la implementación de las medidas redistributivas necesarias para alcanzar la igualdad de género y erradicar la discriminación en todos los espacios de incidencia de la UNED y al interior de ella.

El presente artículo tiene por objetivo elaborar una sistematización del trabajo realizado por el IEG y exponer los aportes de esta instancia para la universidad y la sociedad costarricense, en cuanto a la promoción de los derechos humanos con enfoque de género para la construcción de una cultura que integre la igualdad de género y la no discriminación como principios fundamentales para construir una sociedad más justa e igualitaria. La figura 1 (página siguiente) sistematiza la labor del IEG.

¹ «Misión y Visión», Universidad Estatal a Distancia, acceso: 16 de agosto de 2022, <https://www.uned.ac.cr/mision-y-vision>

² Nancy Fraser, «La justicia social en la era de la política de la identidad: Redistribución, reconocimiento y participación», en *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico*, de Nancy Fraser y Axel Honneth (Madrid: LAVEL, Humanes, 2006), 74.

Figura 1. Resumen de sistematización Instituto de Estudios de Género



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Igualdad de género y la no discriminación desde una perspectiva transversal de derechos humanos

El 4 de noviembre de 2021, el IEG celebró sus 12 años de creación; esta instancia ha trabajado durante este período por el cambio y promoción de una cultura institucional que busca la igualdad de género en todos los procesos universitarios, así como en coadyuvar en el desarrollo de estrategias que busquen fortalecer espacios inclusivos y sin discriminación en la institución, siempre con el fortalecimiento de los derechos humanos desde una perspectiva de género como eje central. Este último se considera un eje transversal de trabajo del IEG, el cual es definido como, «aquellas prerrogativas que velan por la protección y respeto de la dignidad humana, que se deben disfrutar sin distinción por motivo de género y que

atienden a una igualdad sustantiva con el fin de favorecer el desarrollo integral de la persona»³.

Trabajar con un enfoque de derechos humanos desde una perspectiva de género es una metodología que ha asumido el IEG para lograr el ejercicio de dos principios fundamentales en materia de derechos humanos: la igualdad de género y la no discriminación. El primero, se enmarca dentro de la pertinencia de asegurar el ejercicio de la igualdad de iure, que se constituye como un principio consagrado en el artículo 33 de la Constitución Política (Asamblea General Constituyente, 1949), que indica que todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción alguna. Sin embargo, para que todas las personas accedan a las oportunidades para el ejercicio real de la igualdad, el Estado tiene la obligación de remover los obstáculos que impiden el ejercicio de este principio. Por eso, la igualdad de género busca el rechazo categórico a la discriminación por razones de género, y buscar alternativas que promuevan la igualdad real o sustantiva entre todas las personas. Las estrategias para lograrlo incluyen las medidas de equidad de género, como, por ejemplo, las acciones afirmativas, las políticas públicas y las normativas específicas que buscan modificar las condiciones de discriminación de género que han experimentado las mujeres y otras poblaciones no heteronormativas que les ha impedido disfrutar plenamente de todos sus derechos⁴.

Por eso, el principio de igualdad no solo contempla «cuestiones normativas consagradas como derechos en las leyes, sino también a cuestiones fácticas, es decir al trato que se recibe en virtud de tales capacidades»⁵. La igualdad de género es, por lo tanto, el derecho intrínseco que tienen todos los seres humanos para ejercer la libertad de desarrollar sus habilidades personales, tomar decisiones sin limitaciones por razones o estereotipos de género y, al mismo tiempo, que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y otras poblaciones *generizadas*, sean igualmente consideradas, valoradas y favorecidas.

También se debe promover la no discriminación que incluye toda práctica o criterio que impida el ejercicio de la discriminación entendida como la distinción, exclusión, restricción o preferencias basadas en motivos de género, orientación u identidad sexual, color, origen nacional y étnico, o condición de discapacidad física, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas (Asamblea General de Naciones Unidas, 1979).

La no discriminación pasa por reconocer que las dinámicas y las fuerzas que subyacen a los grupos sociales se concatenan a partir de múltiples variables que conforman a los sujetos, pero no como categorías independientes o aditivas entre sí, sino, que los individuos se constituyen a partir de sus propias experiencias y de sus contextos sociales en los cuales se desenvuelven y que se encuentran mediados por

³ Karina Trejos Sánchez, «Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral», *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 24 (2017): 164, <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n24/1870-4670-rlds-24-00133.pdf>

⁴ INAMU, *Tercer Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica* (San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2019).

⁵ Evangelina García Prince, *América Latina Genera. Políticas de Igualdad y Equidad y Gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual* (San Salvador: PNUD, 2008), 42.

la intersección de esas categorías⁶. Además, trabajar por mecanismos a favor de la no discriminación, implica comprender que las identidades de las personas no son el problema en sí mismo, sino las consecuencias de cómo son social e institucionalmente asumidas⁷.

El IEG ha trabajado desde sus inicios por determinar y reconocer todas estas diversidades que constituyen la sociedad, para impulsar estrategias que promuevan espacios libres de discriminación dentro de la universidad y hacia la sociedad costarricense, con el fin de que las personas puedan ejercer su derecho a la igualdad en libertad y con dignidad como condiciones básicas de un ejercicio pleno de una ciudadanía democrática.

Creación del IEG

El antecedente más importante de la creación del IEG se remite a la Comisión Institucional para la Equidad de Género (CIEG) en la UNED, la cual fue nombrada desde el 19 de marzo del 2001 para dar respuesta a tres factores: 1) Los acuerdos tomados del II Congreso Universitario que estipularon la prioridad de incorporar el enfoque de género como eje transversal en el quehacer institucional; 2) La iniciativa de un grupo de personas funcionarias dispuestas a trabajar para concretar en la práctica tal disposición; 3) La demanda del contexto social nacional e internacional en donde el país ha ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), mediante la Ley No. 6968 del 2 de octubre de 1984⁸ y puesta en vigor el 4 de mayo de 1986. Además, la ratificación, en 1995, de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención de Belém Do Pará⁹. Ambas convenciones al constituirse como tratados internacionales confirmados por el Estado costarricense, según el artículo 7 de la Constitución Política de Costa Rica, prevalecen sobre el derecho interno.

Sobre la base de este contexto internacional, nacional e institucional, es que el trabajo de la CIEG se fortaleció, con el desarrollo de un trabajo que culminó en la creación del Programa Institucional para la Equidad de Género, adscrito a la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades. Este programa nace gracias a que el Consejo de Rectoría acordó aprobarlo en sesión 1303-2003 celebrada el 12 de agosto del 2003, en esta resolución, también se concertó un código a tiempo completo para la coordinación de este programa, y se le pidió a la CIEG, la justificación correspondiente para la apertura formal de dicho programa.

De esta manera, la CIEG formula el Plan Estratégico del Programa Institucional para la Equidad de Género en la UNED 2004-2006 y se contrata, en 2007, a Rocío Chaves Jiménez por medio de un concurso mixto, como especialista para coordinar el recién

⁶ Julia Roth, «Entangled Inequalities as Intersectionalities. Towards an Epistemic Sensibilization» *designALdades.net Research Network on Interdependent Inequalities in Latin America, Working Paper Series*, n.º 43 (2013): 1-40, https://www.desigualdades.net/Working_Papers/Search-Working-Papers/working-paper-43-_entangled-inequalities-as-intersectionalities_/index.html

⁷ Catharine A. MacKinnon, «Intersectionality as Method: A Note», *Signs* 38, n.º 4 (2013): 1019-1030, <http://www.jstor.org/stable/10.1086/669570>

⁸ Ley No. 6968, del 2 de octubre de 1984, Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (*Colección de leyes y decretos* 1-1-3 de 1985).

⁹ Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (convención Belem do Para), Belem do Pará: OEA, 1994, https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

creado programa. En los meses siguientes, se desarrollan varias iniciativas académicas y políticas que promoverán el nacimiento del IEG.

La encargada de dicho programa analiza el contexto interno y externo y trabaja sobre la base de la propuesta estratégica planteada por la CIEG, que evoluciona a través de varios procesos de consulta, entre ellos, miembros de esa comisión para la revisión, discusión y actualización de este plan, con lo cual se determina la importancia de posicionar la temática dentro de la institución a partir de una instancia más estratégica y a su vez generar así la autonomía necesaria en concordancia con los ejes transversales de la UNED.

La equidad de género se estableció como eje transversal de la UNED en los Lineamientos de Política Institucional 2007-2011, a partir de la moción 8 del II Congreso Universitario y ratificada en el III Congreso Universitario en el 2006¹⁰.

En ese momento se justificó que la instancia encargada del proceso de transversalización de la perspectiva de género debería contar con autonomía plena, con un equipo humano especializado, una posición estratégica en la estructura institucional y una fuerte base de investigación que le permitiera permear las diferentes dimensiones del quehacer universitario para así enriquecer los procesos de investigación, docencia, extensión y propuestas curriculares.

Es así como se justifica la propuesta de creación del IEG, elaborada por Rocío Chaves Jiménez, y Cesar Alonso Sancho Solís, del Centro de Planificación y Programación Institucional (CCPI), propuesta que fue discutida en el seno de una Comisión del Consejo Universitario (CU), en la que se da forma al documento final para aprobar la creación del IEG. El CU, mediante el acuerdo en sesión No. 2005-2009, Art. III, inciso 10), celebrada el 04 de noviembre del 2009¹¹, acuerda la aprobación de la creación del IEG de la UNED, adscrito a la Vicerrectoría Académica, y solicita a Rocío Chaves Jiménez, en coordinación con el CCPI, proceder a realizar los ajustes acordados por el CU al documento titulado «Propuesta de creación del IEG de la UNED».

Por otro lado, en 2009, la coordinadora del programa, en conjunto con Rosberly Rojas Campos, del Centro Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), proponen realizar un diagnóstico de brechas de género en la UNED, con el fin de evaluar el estado de la situación de la comunidad universitaria en cuanto al alcance de la igualdad de género y la no discriminación dentro de la institución. Para esto, se contrata, por medio de la recién constituida Vicerrectoría de Investigación, una profesional en sociología a cargo de apoyar en el desarrollo de dicho diagnóstico; es así como, tres meses antes de la creación del IEG, se incorpora Ana Lucía Fernández como asistente de investigación a este proceso de formación del IEG.

De esta forma nace el IEG, el cual se ha consolidado como instancia que tiene por objetivo general desarrollar, promover y divulgar investigaciones, estrategias y acciones permanentes, desde una perspectiva de género, acerca de las realidades y

¹⁰ Universidad Estatal a Distancia, «Mociones aprobadas en sesión plenaria del II Congreso Universitario, Por un cambio con participación real» (mociones del II Congreso Universitario UNED, 9 al 11 noviembre de 2000); Universidad Estatal a Distancia, «Mociones aprobadas en sesión plenaria del Tercer Congreso Universitario: Por el fortalecimiento de una academia de calidad» (mociones aprobadas del III Congreso Universitario UNED, 27 y 28 de setiembre y 5 de octubre de 2006).

¹¹ Acuerdo 2005-2009, de 4 de noviembre de 2009, Consejo Universitario, Universidad Estatal a Distancia, 4 de noviembre de 2009, https://www.uned.ac.cr/conuniversitario/images/cu_historico_acuerdos/2009/acu2005_000.pdf

prospectivas sociales e institucionales, orientadas al aporte de nuevos conocimientos para propiciar la igualdad de género en los diferentes ámbitos del quehacer universitario y de la sociedad costarricense¹².

El IEG es una instancia especializada de naturaleza transdisciplinaria, humanista y solidaria; coordina con las distintas dependencias de la universidad y con otras instituciones nacionales e internacionales, con el fin de desarrollar en la UNED, como institución de educación superior pública, el eje de género en forma transversal en las diferentes áreas fundamentales de su quehacer.

Consolidación del IEG

A partir de la creación del IEG, se realiza un largo y difícil proceso de consolidación de esta instancia, en lo concerniente a conformarse como una unidad académica autónoma y fortalecida en términos presupuestarios y de gestión adscrito a la Vicerrectoría Académica. Además de la contratación de personal calificado, las gestiones para contar con un espacio físico adecuado y con los activos necesarios para funcionar como un instituto y así desarrollar la tarea encomendada por la institución, impulsar y fortalecer la investigación, la docencia y la extensión para la difusión del conocimiento sobre las diversas formas en que se expresan las relaciones de género en el contexto institucional, nacional y regional. Este proceso tiene por objetivo la sensibilización, la promoción y la reflexión para actuar en pro de la igualdad de género y la no discriminación en la sociedad.

En ese sentido, esta dependencia se encarga de la coordinación transdisciplinaria del quehacer universitario a través del desarrollo y uso de las teorías, de las prácticas feministas contemporáneas y de los estudios de género, que tienen por objetivo promover la igualdad y no discriminación en las condiciones y oportunidades de desarrollo de todas las personas que integran la universidad, así como de la sociedad costarricense en general. Actualmente, el IEG dispone de un puesto de dirección y cuatro puestos académicos, de los cuales, solo uno es en propiedad y dos por servicios especiales, mientras uno de ellos es de medio tiempo. Se cuenta también con dos puestos administrativos a tiempo completo. Las gestiones institucionales hacia el fortalecimiento del IEG han significado mucho trabajo administrativo, político y de sensibilización para desarrollar las áreas sustantivas de trabajo, las cuales son: la promoción de derechos, el desarrollo curricular y la gestión institucional, todo lo anterior con perspectiva de género.

Por otro lado, en los primeros años, el Instituto desarrolló investigaciones como «Diagnóstico de brechas de género en la UNED», la cual concluyó en 2011 y arrojó resultados importantes sobre la situación del estudiantado y el funcionariado en términos de brechas de género en la comunidad universitaria, se identificaron situaciones relacionadas con estereotipos de género y comportamientos sexistas, se evaluó la conformación de la matrícula y graduación por sexo, además, se distinguió al estudiantado de acuerdo con las carreras y escuelas, donde se evidenciaron estereotipos de género en la escogencia de las carreras, las dificultades de las mujeres estudiantes por tratar de conciliar los trabajos de los cuidados y los estudios,

¹² Reglamento del Instituto de Estudios de Género, de 22 de agosto de 2013, Consejo Universitario, Universidad Estatal a Distancia, 22 de agosto de 2013, https://www.uned.ac.cr/academica/images/cidreb/reglamento/organizacion/institut_estudios_genero.pdf

particularmente en términos de acceso a tutorías, exámenes presenciales y giras¹³. Además, se identificó una mayor presencia de mujeres funcionarias y se analizaron las jerarquías a razón del sexo de las personas, las dificultades de conciliar la vida laboral y los trabajos de los cuidados de las mujeres funcionarias, así como los techos de cristal que enfrentan las funcionarias, que hacen referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles; en fin, se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres en puestos de poder¹⁴. Por último, se estudiaron situaciones y comportamientos relacionados con el hostigamiento sexual en la institución.

Los resultados del estudio han sido utilizados por diferentes instancias y personas de la universidad para profundizar sobre el contexto universitario y han contribuido con la orientación de acciones institucionales. Mediante este diagnóstico, se sentaron las bases para que diferentes instancias de la universidad empezaran a incorporar la variable sexo en sus bases de datos como un indicador fundamental para los análisis prospectivos de la institución. Por ejemplo, con el CIEI se realizaron intercambios sobre la importancia de empezar a plantear, en todos los estudios que realizaba esta dependencia, la desagregación por sexo, ya que esta era una variable no contemplada de manera recurrente. Lo mismo sucedió con las bases de datos de la Oficina de Recursos Humanos, puesto que, al realizar esta investigación, no se incluía la variable sexo, lo cual fue un reto bastante importante porque se tuvo que digitar a mano, a partir del nombre y cédula de las personas, muchas de las bases de datos utilizadas.

Los resultados del diagnóstico además fueron presentados como una ponencia en el IV Congreso Universitario en el año 2011, lo que permitió la aprobación de la moción 1-19, en la cual se establece la formulación de una política institucional de Igualdad y Equidad de Género en la UNED¹⁵.

Por otro lado, y de forma paralela, la jefatura del IEG debió liderar un complejo y largo proceso de renovación del Reglamento contra el hostigamiento sexual que existía en la universidad, debido a que, en el año 2010, se realiza una modificación a la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia¹⁶. En ese momento, el Instituto tuvo que asesorar diferentes consultas relacionadas con situaciones de hostigamiento sexual dentro de la institución, lo que evidenció que el reglamento no contaba con los estándares que obligaba la nueva ley. Por esta razón, el IEG realiza la gestión política ante el CU, en la cual presenta una nueva propuesta de Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED, la cual incorporaba las nuevas disposiciones de la ley 7476. En este proceso, también

¹³ Rosberly Rojas Campos, Rocío Chaves Jiménez y Ana Lucía Fernández Fernández, «Brechas de género en estudiantes de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica y recomendaciones para su disminución», *Cuadernos de Investigación UNED* 4, n.º 2 (2013): 239-246. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=515651978012>

¹⁴ Secretaría Técnica del Proyecto Equal «En Clave de Culturas», *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal «en clave de culturas»* (Proyecto Equal «En Clave de Culturas», 2007).

¹⁵ Universidad Estatal a Distancia, «Mociones aprobadas en sesión de plenaria del IV congreso universitario. I etapa: del 23 al 25 de noviembre del 2011, II etapa: 16 y 17 de agosto del 2012», *Mociones aprobadas IV Congreso Universitario UNED, 23 al 25 noviembre y 16 y 17 agosto de 2011*.

¹⁶ Ley No. 7476, de 3 de febrero de 1995, Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, La Gaceta N° 45 de 3 de marzo de 1995.

participó Fabiola Cantero de la Oficina Jurídica y se contó con la vigilancia y asesoría de la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes.

Finalmente, el CU en sesión 2184, Art. II, inciso 2-a) de 26 de julio del 2012, aprueba el Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED, el cual fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 147, el jueves 1 de agosto de 2013¹⁷. Este nuevo reglamento permitió abordar esta problemática desde una perspectiva de género, dispuso, además la conformación de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad Estatal a Distancia (JECHS), nombrada por el CU en las sesiones: 2307-2014, Art III, inciso 3) (CU-2014-023) y 2322-2014, Art. II, inciso 3) (CU-2014-118), la cual está a cargo, entre otros asunto, de recibir y gestionar las denuncias por casos de hostigamiento sexual, además cuenta con una persona titular del IEG en el cargo de presidencia.

En 2017, en sesión 2618-2017, art. II, inciso 1-a), celebrada el 21 de setiembre, y en sesión 2626-2017, art. IV inciso 26), del 19 de octubre el CU, se aprobó, no sin dificultades, la Política de la UNED contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, coordinada y ejecutada por JECHS¹⁸. Por último, se presenta el «protocolo para la prevención y denuncia, sobre casos de hostigamiento sexual en la UNED» ante la JECHS, quien aprueba este documento¹⁹. Estos hitos permitieron, la contratación de una abogada especialista en el tema, por medio tiempo, quien asesora a la JECHS en la materia. Esta junta se apoya en el personal, presupuesto, equipo e infraestructura del IEG.

Un avance esencial para la formalización del IEG, fue la aprobación por parte del CU del Reglamento del IEG, en sesión 2274-2013, Art. II, inciso 3-a) de 22 de agosto del 2013²⁰. Este fue el resultado de una ardua labor de negociación y sensibilización que inició dentro de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico del CU, por parte de la jefatura de Rocío Chaves Jiménez y el CPPI, ya que, debido a la naturaleza del Instituto, se requirió de mucho intercambio y disposición por parte del CU.

Otro hito importante impulsado por el IEG fue el proceso de diálogo que se mantuvo entre las dos funcionarias del IEG con el rector Luis Guillermo Malavassi y el resto de concejales, respecto a la necesidad de promover la no discriminación por razones de género dentro de la universidad, para de esta forma conmemorar en la UNED, como ya lo hacían el resto de universidades públicas, el 17 de mayo, día internacional y nacional contra la homo-lesbo y tranfobia. Para esto, se contó con el apoyo determinante del catedrático Luis Paulino Vargas y se envía una petición ante el CU para declarar a la UNED como institución libre de toda forma de discriminación, sea por razones de identidad de género, orientación u opción sexual, pertenencia étnica, religión, condición de discapacidad física, edad, clases sociales o cualquier otro posible rasgo de diferenciación personal²¹. A partir de esta declaratoria, desde el

¹⁷ Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia, de 26 de julio de 2012, Consejo Universitario, Universidad Estatal a Distancia, de 26 de julio de 2012.

¹⁸ Consejo Universitario. Política de la universidad Estatal a Distancia (UNED) contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. San José: UNED, 2017.

¹⁹ Carlos Bonilla Avendaño, Rocío Chaves Jiménez y Patricia Molina Espinoza, *Protocolo para la prevención y denuncia, sobre casos de hostigamiento sexual en la UNED* (San José: UNED, 2014).

²⁰ Reglamento del Instituto de Estudios de Género...

²¹ Acuerdos 2250-2013, de 9 de mayo de 2013, Consejo Universitario, Universidad Estatal a Distancia, 9 de mayo de 2013.

2013 se ha conmemorado el 17 de mayo en la UNED, y se han sumado otras instancias interesadas en participar a través de diferentes actividades de sensibilización a lo largo del territorio nacional y durante todo el mes de mayo, lo que ha permitido el fomento de la discusión y reflexión de las personas en los diferentes territorios para promover en la UNED espacios libres de discriminación por razones de género y de diversidad sexual.

Contribuciones del IEG a la sociedad costarricense

El equipo del IEG, se ha abocado en la promoción de actividades de capacitación o sensibilización desde una perspectiva de género en las comunidades donde tiene incidencia la universidad, así como para el estudiantado, el funcionariado e incluso a nivel internacional, en temáticas que abordan los derechos humanos, la transversalización de la perspectiva de género en la docencia, la extensión y la investigación, así como en la difusión del conocimiento en materia de los estudios de género y teorías feministas, información tendiente a identificar la violencia de género y los protocolos de intervención, procesos de sensibilización para la prevención del hostigamiento sexual, y abordajes para el trabajo de la autoestima, nuevas masculinidades, paternidad, autocuidado, sororidad entre mujeres y diversidad sexual, entre otros.

En la tabla 1 se muestra un cuadro resumen con las principales actividades realizadas desde 2010 hasta 2018, este es un producto elaborado para la autoevaluación realizada en conjunto con el Centro de Investigación y Evaluación Institucional en 2019.

Tabla 1. Cifras del trabajo del IEG, periodo 2009-2021

Tipo de actividad	Temáticas y población meta	Cifras
Actividades de capacitación o sensibilización	Derechos humanos con perspectiva de género para instancias dentro y fuera de la UNED.	291
Cátedra Virtual Iberoamericana Justicia y Género	Género y derechos humanos, población trabajadora de los Poderes Judiciales de Latinoamérica y España.	10 000 aprox. (1200 personas participantes en promedio por año)
Concurso Nacional de Fotografía	I Concurso Nacional de Fotografía, Cero Violencia contra las Mujeres, en el marco del 25 de noviembre, día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	120 inscripciones (58 hombres / 62 mujeres)
Asesorías	Por conflictos institucionales, posibles casos en hostigamiento sexual o sesiones de acompañamiento emocional en temas vinculados con violencia de género.	427
Capacitaciones a nivel institucional	Prevención del hostigamiento sexual.	100

Actividades, capacitaciones y asesorías técnicas	Transversalización de la perspectiva de género.	80
Participación en comisiones o grupos de trabajo inter-institucionales	Capacitaciones, investigaciones o producción de conocimiento en materia de género, feminismos y temáticas relacionadas.	9
Producción, coordinación o participación en actividades académicas a nivel nacional	Aprendizaje y difusión del conocimiento en materia de género, feminismos y derechos humanos.	38
Asesorías o criterios técnicos especializados en género	Para el Consejo Universitario, CONRE, otras autoridades universitarias y para la Asamblea Legislativa, la firma de convenios interinstitucionales.	29
Firma de convenios interinstitucionales	WEM, Fundación Justicia y Género.	2
Investigaciones propias y participación en grupos de investigación	Participación en el trabajo de campo del Proyecto Global de Monitoreo de Medios (2010, 2015, 2020); Investigación sobre el Currículo Oculto en la Educación Superior (Proyecto CONARE); Diagnóstico de Brechas de género en el estudiantado y funcionariado de la UNED; Propuesta de Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género y su Plan de acción; Encuesta de Uso del Tiempo en el Gran Área Metropolitana (2011), en conjunto con la Comisión Interinstitucional de contabilización del trabajo femenino; Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2017), en conjunto con la Comisión Interinstitucional de contabilización del trabajo femenino; Prácticas institucionales en la respuesta por casos de hostigamiento sexual en la UNED. Un estudio exploratorio (en proceso); Brechas de género entre la población masculina de la UNED. Una mirada desde la construcción de nuevas masculinidades no patriarcales ni hegemónicas (en proceso); Determinantes sociales de la salud que predisponen la distribución de las enfermedades transmitidas por <i>Aedes aegypti</i> y <i>Anopheles</i> en Litoral Pacífico de Costa Rica (en proceso).	9
Publicaciones en revistas académicas y libros	Cuadernos de investigación UNED (2012); Revista Rupturas UNED (2012); Revista Reflexiones UCR (2013); Revista Espiga UNED (2015); Revista Rupturas UNED (2016); Libro. Hernández Barrantes, A. M. (2016). <i>Se nombra, se incluye: guía para el uso incluyente y no sexista del lenguaje</i> . UNED: San José. Especialista de contenido: Rocío	7

	Chaves Jiménez; Revista Centroamericana, Italia (2019).	
Becas de formación internacionales	Jóvenes investigadores en Países en Vía de Desarrollo, Universidad de Valencia, 2012. Beca ALECOSTA-DAAD y AMI para la formación Ph. D. en Sociología de la Universidad Libre de Berlín Alemania (2014-2018).	2
Ponencias internacionales	Paraguay, Costa Rica (2), Liverpool-Inglaterra, Gotemburgo-Suecia, Berlín-Alemania, Bielefeld-Alemania, Oslo-Noruega.	8

Fuente: Elaboración propia, a partir de los registros e informes del IEG, 2022.

Según se aprecia en la tabla 1, el IEG se ha avocado a la realización de diferentes actividades que van desde la capacitación, las asesorías técnicas, el apoyo emocional, la organización de actividades de carácter académico, la participación en ponencias y becas internacionales, la investigación y la publicación académica, así como la firma de convenios interinstitucionales, entre otras. A continuación, se amplía y da cuenta del trabajo que realiza el IEG en estos últimos años.

Asesorías especializadas con enfoque de género

Las asesorías técnicas, académicas y políticas a otras instancias de la UNED que ha venido realizando el IEG han sido un trabajo continuo a través de los años, debido a que este Instituto funge como la instancia especializada en la materia, por lo que la institución acude constantemente al Instituto, cuando así lo necesita, para asesorarse en diferentes procesos de docencia, investigación, comunicación y extensión que desarrolla la UNED en todos los territorios, en los que necesite de un acompañamiento en relación con la incorporación de la perspectiva de género o una mirada crítica desde el género.

También, las autoridades universitarias apelan a la experiencia del Instituto para asesorarse y nutrir los criterios técnicos que necesita la institución en materia de género o cuando los poderes de la República solicitan criterios en esta materia a la universidad. Asimismo, se participa como representación académica en diferentes comisiones interinstitucionales que se avocan al cumplimiento de tratados internacionales y, por ende, al mejoramiento de las condiciones institucionales para promover el ejercicio de los derechos humanos en el país y la promoción del ejercicio de igualdad y la dignidad humana como condiciones imprescindibles de las ciudadanías democráticas.

Investigación y colaboraciones

El IEG ha participado y desarrollado diferentes investigaciones, las cuales se mostraron en la tabla 1. Entre ellas sobresale el trabajo de colaboración interinstitucional, como por ejemplo la financiada por el fondo del sistema CONARE (2010-2011), la investigación longitudinal del Proyecto Global de Monitoreo de Medios de Comunicación (2010, 2015, 2020) con el liderazgo de GEMA, Observatorio de Género y Medios Centroamericano. Este tipo de investigaciones permite visibilizar el acceso y representación que tienen las mujeres en los medios de comunicación, con el fin de sensibilizar y llamar la atención de las brechas de

género que enfrentan las mujeres en los medios de comunicación en cuanto a su participación, pero también en la forma en que son representadas, debido a que se evidencia el sexismo y los estereotipos de género en estas investigaciones.

En sus inicios, el IEG lideró, en conjunto con el CIEI, el diagnóstico de brechas de género de la UNED, el cual tuvo por objetivo la identificación de brechas en el funcionariado y estudiantado UNED. Por ejemplo, la composición por sexo de la matrícula y las personas graduadas de la UNED, así se identificaron brechas en cuanto al acceso por sexo a las carreras que ofrece la UNED y las dificultades que tienen las mujeres para acceder y mantenerse estudiando por su condición de género. En el funcionariado, también se describió la distribución porcentual por puestos y jornadas de trabajo por sexo, así como jerarquías y dificultades en cuanto al ascenso y su relación con el trabajo de los cuidados que enfrentan las mujeres funcionarias para acceder a pasos en carrera profesional o administrativa.

Además, el IEG ha participado como instancia especialista y como coordinador de la Comisión Técnica Interinstitucional de Contabilización del Trabajo Femenino en Costa Rica, donde ha trabajado en el asesoramiento de la Encuesta de Uso del Tiempo en el Gran Área Metropolitana (2011), en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2017), así como, en la aprobación de la ley de contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica²² que obliga la realización periódica de estas encuestas y la creación de una cuenta satélite del trabajo doméstico, una lucha de 22 años, 12 de ellos con la participación del IEG de la UNED.

Las encuestas de uso del tiempo se han posicionado en el nivel latinoamericano durante las últimas décadas, debido a que son una herramienta cuantitativa que ha permitido visibilizar y contabilizar el trabajo doméstico y de los cuidados que se realiza a lo interno de los hogares, el cual, generalmente lo hacen las mujeres. Su finalidad es visibilizar las dobles y triples jornadas de trabajo que enfrentan las mujeres, lo cual permite comprender las brechas de género en el acceso al empleo y en la feminización de la pobreza. Además, estas encuestas son utilizadas para medir el aporte de estos trabajos al Producto Interno Bruto (PIB) de los países por medio de las cuentas satélites, este, se ha calculado en Costa Rica en un 25,3 % del PIB.

Actualmente, el Instituto desarrolla tres investigaciones tendientes a mejorar la calidad de vida de las personas que integran la UNED y las cuales se encuentra adscritas en la Vicerrectoría de Investigación. Por un lado, la investigación «Prácticas institucionales en la respuesta por casos de hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia», además, otro estudio titulado «Brechas de género en la población masculina de la UNED. Una mirada desde la construcción de masculinidades respetuosas de los Derechos Humanos», ambas investigaciones buscan identificar problemáticas respecto de esas temáticas, abordadas para incidir en el mejoramiento o ampliación de conductas y subjetividades más anuentes con los derechos humanos en la población UNED; con esto, se busca contribuir con una cultura institucional que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

Por último, actualmente se participa de una investigación longitudinal que se realiza en conjunto con el programa de investigación de Ciencias Psicológicas y del comportamiento humano (CPCH), titulada «Determinantes sociales de la salud que

²² Ley No. 9325, de 19 de octubre de 2015, Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica, *La Gaceta* N° 222, 16 de noviembre de 2015.

predisponen la distribución de las enfermedades transmitidas por *Aedes aegypti* y *Anopheles* en Litoral Pacífico de Costa Rica», en donde se trabaja con comunidades del pacífico central del país, dentro del grupo científico litoral pacífico compuesto por el IEG, CPCH, la sede universitaria de Parrita, la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), el Ministerio de Salud y la Universidad de Costa Rica.

Fortalecimiento y difusión académica

Los procesos investigativos antes descritos, así como la inversión académica que la institución ha hecho en el personal del Instituto, ha sido muy importante para el fortalecimiento del IEG, con la asignación de una beca de doctorado en Alemania por parte del Consejo de Becas Institucional (COBI) y del Proyecto de Mejoramiento Institucional (AMI), en conjunto con el Servicio Alemán de Intercambio académico (DAAD), lo que ha permitido la investigación y la difusión del conocimiento que se produce dentro del IEG, a través de la participación con ponencias del personal en congresos y seminarios, tanto en Costa Rica, como a nivel internacional (Paraguay, Alemania, Noruega, Inglaterra, México y Suecia).

Esta visibilidad, también es tangible en las más de diez publicaciones en revistas indexadas que tiene el IEG en la actualidad, así como en la reciente afiliación como Centro Miembro Pleno del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), lo cual ha permitido no solo una mayor difusión, sino la posibilidad de tender alianzas y trabajo conjunto con diferentes universidades y centros de investigación en toda la región latinoamericana y caribeña.

Producción académica multimedial

Dentro de los procesos académicos que realiza el IEG, cabe destacar el trabajo conjunto y colaborativo con la Fundación Justicia y Género, bajo la forma de convenio, con el objetivo de facilitar la articulación interinstitucional e intrainstitucional entre los Poderes Judiciales y las Universidades en Iberoamérica. A raíz de esta coordinación, se han llevado a cabo alrededor de seis cátedras anuales denominadas, «Cátedra Virtual Justicia y Género», las cuales se han realizado de forma continua por más de diez años, en donde se conectan más de diez países simultáneamente, todo con el fin de facilitar un espacio de reflexión y análisis de la aplicación de la justicia con perspectiva de género.

En este espacio se busca dar a conocer las experiencias y buenas prácticas que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia e indagar sobre temas controversiales relacionadas con las ciencias jurídicas y la igualdad entre todas las personas. Por otra parte, gracias a la metodología de participación, durante las cátedras se garantiza un espacio de intercambio de ideas relacionadas con el ámbito nacional y regional, con el fin de mejorar el acceso a la justicia de las mujeres y otras poblaciones vulnerabilizadas.

Asimismo, el IEG fue invitado, a partir de 2019, a formar parte del programa radial quincenal denominado «Visiones de Género», de la emisora 870UCR, en amplitud modulada (AM), que tiene como propósito, difundir el trabajo que realiza tanto el IEG como las demás instancias de la UNED en materia de género, con el fin de contribuir a la reflexión sobre la importancia de forjar una sociedad más igualitarias entre hombres, mujeres y otras corporalidades disidentes. Este es un programa que se alterna cada semana con el ITECR y se realiza como una coproducción del IEG con Audiovisuales-UNED y las radioemisoras de la UCR.

Por último, el equipo del IEG ha llevado a cabo un proceso de autorreflexión y evaluación en conjunto con el CIEI²³, en donde se reveló el papel que ha realizado el Instituto en cuanto a asesorías y capacitaciones; sin embargo, ahora se trazan nuevas rutas de trabajo que respondan a las dinámicas actuales de la universidad, de la sociedad costarricense y del contexto internacional. En el V Congreso Universitario del presente año, se presentará una ponencia con la nueva propuesta del IEG, la cual se basa en el desarrollo de tres programas que se ejecutarán a través de siete lineamientos, con el fin de otorgar incentivos académicos para favorecer la producción de conocimientos con nuevos enfoques teóricos y metodológicos que permitan incidir en la investigación, en la extensión y en la docencia, con el fin de aportar a la generación del valor público con mayor justicia social.

Conclusiones y desafíos

La UNED, como instancia de educación superior con incidencia en el territorio nacional, desarrolla una misión muy importante para toda la sociedad costarricense. Dentro de este trabajo de vocación pública se inscribe la labor del IEG, ya que coadyuva con el mejoramiento de las estrategias y los mecanismos de la universidad, con el fin de brindar las oportunidades necesarias para que todas las personas puedan formarse en las condiciones óptimas de desarrollo individual, profesional y social, al incluir transversalmente los principios de igualdad y no discriminación. Una cultura institucional que promueva estos principios es coherente con la misión de la UNED y del IEG, al mismo tiempo se orienta de manera asertiva a generar el valor público que requiere la justicia social.

El trabajo más importante del IEG ha sido promover ese cambio en la cultura institucional por medio de la inclusión de esos valores en la producción académica y en la cotidianidad de las vidas de todas las personas de la comunidad unediana y de la sociedad costarricense. Ha sido a través de estrategias específicas y de acciones concretas y planificadas que se puede construir una universidad con justicia social, que incorpore la perspectiva de género y en donde se respeten la diversidad y se trabajen las diferencias para aminorar las desigualdades sociales que encarnan los sujetos dentro de las estructuras sociales, culturales, políticas y económicas, que les limita salir adelante y forjarse como ciudadanos plenos y libres para vivir con bienestar.

El IEG ha tenido la tarea de responder al gran abanico de la diversidad, a través de la promoción de una cultura inclusiva de mejoramiento de la respuesta en la atención de la misión unediana. Para lograrlo, se avanza en la dirección de incorporar la perspectiva de género en procesos de investigación, extensión y docencia para sensibilizar a las poblaciones sobre la importancia de entender que el trato igualitario entendido como neutro u homogéneo genera discriminación y que, por consiguiente, se debe de trabajar por construir mecanismos que respondan al garante de la igualdad en la diversidad.

La gestión de la promoción de los derechos humanos, desde una perspectiva de género, no ha sido fácil dentro de la universidad y, la promoción de estos derechos, ha generado algunas resistencias. Todavía falta mucho por hacer, esta tarea es progresiva, por eso se enfatiza como un logro que el Instituto se haya consolidado

²³ Centro de Investigación y Evaluación Institucional, *Evaluación de Resultados del Instituto de Estudios de Género en el periodo del 2014 al 2018. Documento CIEI-014-2021* (San José: UNED, 2021).

técnica y normativamente; sin embargo, no cuenta con los recursos necesarios ni el recurso humano suficiente para llevar a cabo todo lo que se requiere para funcionar como un instituto académico y de investigación.

Se espera que con los avances que ha realizado el IEG, además del auge y la importancia que ha tomado el eje de equidad e igualdad de género a nivel mundial en la última década, la universidad apueste por apuntalar el trabajo de esta instancia con el fin de procurar la construcción de una universidad respetuosa de los derechos humanos de todas las personas, asegurando la eficacia de los mecanismos que producen la generación de valor público, al tiempo que se aporta a la construcción de una sociedad costarricense más justa y solidaria.

Para lograrlo, el equipo del IEG se ha planteado una propuesta prospectiva para el próximo quinquenio, que contiene tres objetivos de trabajo, orientados a mejorar la conformación del IEG a través de tres objetivos. El primero, reformar algunos artículos del Reglamento del IEG, relacionados con la conformación de un Consejo Científico y uno Consultivo que procure el mejoramiento en la gestión y el trabajo conjunto; un segundo objetivo orientado al reforzamiento de la promoción de proyectos de investigación, extensión y docencia con otras instancias de la UNED para ampliar la cobertura y la perspectiva de género en los proyectos que se realizan dentro de la universidad, esta propuesta contiene siete lineamientos de trabajo conformados a través de un estudio de las demandas actuales y desafíos mundiales en cuanto a la realidad nacional e internacional con relación al género y a los estudios de feministas.

El último desafío planteado en la nueva propuesta es ampliar la vinculación académica (investigación, docencia y extensión) del IEG a nivel regional e internacional, con el apoyo de la Dirección de Internacionalización y Cooperación (DIC), de la mano con la subcomisión de investigación de la Vicerrectoría de Investigación, con el fin de desarrollar iniciativas internacionales para impulsar el trabajo que realiza el IEG. Se busca impulsar oportunidades para el desarrollo de investigaciones por medio de la modalidad de proyectos de cooperación internacional directo con la FUNDEPREDI y la vinculación con universidades latinoamericanas y europeas.

Formato de citación según APA

Fernández-Fernández, A. L. y Chaves-Jiménez, R. (2022). Construyendo igualdad dentro de la UNED: A 12 años del Instituto de Estudios de Género de la UNED. *Revista Espiga*, 21(44), 39-56.

Formato de citación según Chicago-Deusto

Fernández-Fernández, Ana Lucía y Rocío Chaves-Jiménez. «Construyendo igualdad dentro de la UNED: A 12 años del Instituto de Estudios de Género de la UNED». *Revista Espiga* 21, n.º 44 (octubre, 2022): 39-56.

Referencias

- Acuerdos 2005-2009, de 4 de noviembre de 2009 (Consejo Universitario, Universidad Estatal a Distancia, 4 de noviembre de 2009). https://www.uned.ac.cr/conuniversitario/images/cu_historico_acuerdos/2009/acu2005_000.pdf
- Acuerdos 2250-2013, de 9 de mayo de 2013. Consejo Universitario, Universidad Estatal a Distancia, 9 de mayo de 2013.
- Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (convención Belem do Para). Belem do Pará: OEA, 1994. https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf
- Asamblea General de Naciones Unidas. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. ONU: Asamblea General, 1979.
- Bonilla Avendaño, Carlos, Rocío Chaves Jiménez y Patricia Molina Espinoza. Protocolo para la prevención y denuncia, sobre casos de hostigamiento sexual en la UNED. San José: UNED, 2014.
- Centro de Investigación y Evaluación Institucional. Evaluación de Resultados del Instituto de Estudios de Género en el período del 2014 al 2018. Documento CIEI-014-2021. San José: UNED, 2021.
- Consejo Universitario. Política de la universidad Estatal a Distancia (UNED) contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. San José: UNED, 2017.
- Constitución Política de la República de Costa Rica (Asamblea General Constituyente 1949).
- Fraser, Nancy. «La justicia social en la era de la política de la identidad: Redistribución, reconocimiento y participación». En *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico*, editado por Nancy Fraser y Axel Honneth, 83-99. Madrid: LAVEL, Humanes, 2006.
- García Prince, Evangelina. América Latina Genera. Políticas de Igualdad y Equidad y Gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. San Salvador: PNUD, 2008.
- INAMU. Tercer Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica. San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2019.
- Ley No. 6968, de 2 de octubre de 1984, Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Colección de leyes y decretos 1-1-3 de 1985.
- Ley No. 7476, de 3 de febrero de 1995, Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia. La Gaceta N° 45 de 3 de marzo de 1995.
- Ley No. 9325, de 19 de octubre de 2015, Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica. La Gaceta N° 222, de 16 de noviembre de 2015.

- MacKinnon, Catharine A. «Intersectionality as Method: A Note». *Signs* 38, n.º 4 (2013): 1019-1030. doi:10.1086/669570
- Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia, de 26 de julio de 2012. Consejo Universitario, Universidad Estatal a Distancia, de 26 de julio de 2012.
- Reglamento del Instituto de Estudios de Género, de 22 de agosto de 2013. Consejo Universitario, Universidad Estatal a Distancia, 22 de agosto de 2013. https://www.uned.ac.cr/academica/images/cidreb/reglamento/organizacion/institut_estudios_genero.pdf
- Rojas Campos, Rosberly, Rocío Chaves Jiménez, y Ana Lucía Fernández Fernández. «Brechas de género en estudiantes de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica y recomendaciones para su disminución». *Cuadernos de Investigación UNED* 4, n.º 2 (2013): 239-246. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=515651978012>
- Roth, Julia. «Entangled Inequalities as Intersectionalities. Towards an Epistemic Sensibilization» *desigualdades.net Research Network on Interdependent Inequalities in Latin America, Working Paper Series*, n.º 43 (2013): 1-40. https://www.desigualdades.net/Working_Papers/Search-Working-Papers/working-paper-43-_entangled-inequalities-as-intersectionalities_/index.html
- Secretaría Técnica del Proyecto Equal «En Clave de Culturas». *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal «en clave de culturas»*. Madrid: Proyecto Equal, 2007.
- Trejos Sánchez, Karina. «Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral». *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 24 (2017): 133-72. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000100133
- Universidad Estatal a Distancia. «Misión y Visión». Acceso: 16 de agosto de 2022. <https://www.uned.ac.cr/mision-y-vision>
- Universidad Estatal a Distancia. «Mociones aprobadas en sesión plenaria del II Congreso Universitario, «Por un cambio con participación real». Mociones del II Congreso Universitario UNED, 9 al 11 noviembre de 2000.
- Universidad Estatal a Distancia. «Mociones aprobadas en sesión plenaria del Tercer Congreso Universitario: Por el fortalecimiento de una academia de calidad». Mociones aprobadas del III Congreso Universitario UNED, 27 y 28 de setiembre y 5 de octubre de 2006.
- Universidad Estatal a Distancia. «Mociones aprobadas en sesión de plenaria del IV congreso universitario. I etapa: del 23 al 25 de noviembre del 2011, II etapa: 16 y 17 de agosto del 2012». Mociones aprobadas IV Congreso Universitario UNED, 23 al 25 noviembre y 16 y 17 agosto de 2011.