



29 de mayo de 2025  
**Circular VD-31-2025**

Señoras/es:  
Vicerrectoras/es  
Decanas/os de Facultad  
Directoras/es de Escuelas  
Directoras/es de Sedes Regionales  
Directoras/es de Estaciones Experimentales  
Directoras/es de Centros e Institutos de Investigación

**Asunto: Acciones afirmativas dirigidas hacia personas docentes que tienen a su cargo labores de cuidado en atención al Dictamen CE-5-2024 de la Comisión Especial del Consejo Universitario**

Estimadas señoras y estimados señores:

Reciban un cordial saludo.

La Comisión Especial del Consejo Universitario, el 3 de julio de 2024 emitió el Dictamen CE-5-2024: *Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia.*

El informe de dicho Dictamen subraya que las labores de cuidado constituyen un factor estructural que limita el desarrollo profesional de las mujeres en la academia. Además, se advierte que no se evidencian mecanismos institucionales adecuados para facilitar la conciliación entre las responsabilidades académicas y las tareas de cuidado, lo cual repercute negativamente en el acceso a becas, la participación en proyectos de investigación y el ascenso en el Régimen Académico.

El documento señala que:

*“tampoco se provee de incentivos para que las personas puedan combinar su carrera académica con trabajos de cuidado y maternidad, lo cual dificulta que las personas cuidadoras puedan avanzar en su carrera profesional” (p. 20).*

En este sentido, la maternidad en algunos casos afecta el avance en la trayectoria académica, ya que, si bien existe una ampliación de la licencia por Convención Colectiva, esta no contempla mecanismos que promuevan la equidad de género. A este respecto, la Comisión Especial propone que:



Circular VD-31-2025

Página 2

*“es más atinada la flexibilización del derecho de la licencia con la posibilidad de disfrutarla a tiempo parcial, fraccionarla o posibilitar la cesión del cuidado al padre en pos de la corresponsabilidad” (p. 20).*

El informe también menciona la ausencia de redes institucionales de apoyo, especialmente en las sedes regionales, lo que agrava la situación de las docentes con responsabilidades familiares.

En términos de salud laboral, se advierte que:

*“el deterioro a la salud por sobrecarga de trabajo surge debido a que las mujeres suelen asumir roles sociales de cuidado domésticos y familiares en el ámbito privado, además, de una alta carga laboral en el espacio público” (p. 30).*

Esta doble presencia restringe el tiempo disponible para la producción académica y limita las oportunidades de ascenso. Se describe, además, que:

*“muchas docentes se ocupan de sus unidades académicas, como si fueran sus hijas [...] lo que les resta tiempo en la Universidad para escribir” (p. 30).*

A ello se suma una tramitología extensa y rígida que no considera estas condiciones,

*“lo que sumado a las tareas cotidianas del trabajo y el hogar, afecta desproporcionadamente a las mujeres y les reduce sus posibilidades para ascender” (p. 29).*

Frente a esta problemática institucional, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género realizó dos actividades en torno a este tema en el marco del 8M: un conversatorio titulado “Lo personal también es universitario: Experiencias de mujeres cuidadoras de la UCR”. Y posteriormente un taller titulado “Hacia una política de corresponsabilidad de cuidados en la UCR” con autoridades, personas docentes y administrativas y representantes de instancias que pueden contribuir en la formulación de acciones que atiendan el tema de cuidados en nuestra institución.

Como parte de los resultados de estas actividades, en cumplimiento de los principios institucionales de equidad, corresponsabilidad y bienestar laboral, y en función de coadyuvar a atenuar las desventajas sistemáticas que obstaculizan el avance académico de las mujeres y las personas a cargo de labores de cuidado, se



insta a las personas superiores jerárquicas valorar la inclusión de los siguientes aspectos en la dinámica de gestión académica:

1. Llevar a cabo un análisis que defina mecanismos oportunos para que, en la distribución de horarios de cursos, las personas que tienen a su cargo labor de cuidado sean consultadas sobre las condiciones vinculadas a esta responsabilidad. Lo anterior con el propósito de que, en los casos en los que sea factible, se ajusten o prioricen los horarios sin detrimento de la calidad ni de la continuidad de los servicios docentes, procurando una implementación progresiva que armonice el derecho al desarrollo profesional con las condiciones de quienes asumen tareas de cuidado. Esto, sin menoscabar el derecho a la educación del estudiantado.
2. Valorar la posibilidad de incorporar lineamientos específicos para favorecer modalidades de trabajo que no impliquen la presencialidad en los planes de trabajo de las personas que tienen a su cargo labores de cuidado, sin detrimento de lo dispuesto en las circulares VD-9-2025, VD-20-2025, así como en las Resoluciones VD-12784-2023, VD-12928-2024 y VD-13015-2024. El reconocimiento del trabajo no presencial como estrategia de equidad permitirá generar condiciones académicas más justas, en consonancia con los principios de inclusión y accesibilidad que rigen el quehacer universitario. A tenor de lo anterior, se recuerda la importancia de armonizar los cursos conforme se ha dispuesto en relación con el grado de virtualidad y la actualización de la planes de estudio, sin que esto signifique cambios constantes que vayan en contra de lo establecido en la normativa citada.
3. Finalmente, considerar entre los criterios para la distribución de horas asistente o estudiante, en el caso de que se tenga disponibilidad, las responsabilidades de cuidado asumidas por las personas funcionarias. Esta asignación, sujeta al contenido presupuestario y a la coordinación con las instancias correspondientes, representa un paso relevante hacia una distribución más justa de los recursos de apoyo, conforme al principio de equidad sustantiva que orienta la política de igualdad de la Universidad de Costa Rica.

Estas orientaciones, responden al interés de la comunidad universitaria y así se han expresado en los talleres y actividades desarrolladas en los últimos meses, tanto con personas cuidadoras como con autoridades. Su implementación es de interés tanto para la Vicerrectoría de Docencia como para la Unidad de Equidad e Igualdad



Circular VD-31-2025

Página 4

de Género de Rectoría, quienes mediante un trabajo conjunto buscamos conforme a las necesidades del contexto y las condiciones particulares de cada unidad académica, contribuir significativamente al avance institucional en materia de equidad y corresponsabilidad al ofrecer mecanismos que promuevan condiciones más justas para quienes asumen labores de cuidado en la comunidad universitaria. Las iniciativas que se propicien al cumplir con estas directrices fortalecerán el compromiso de la Universidad de Costa Rica con la igualdad de género, y permitirán una distribución más equitativa de las oportunidades laborales y académicas, en consonancia con los principios que rigen nuestro quehacer institucional.

Atentamente,



Dra. María Martínez Díaz  
Coordinadora Unidad  
de Igualdad y Equidad de Género

M.Sc., M.L. Jáiro Núñez Moya  
Vicerrector de Docencia

JNM/MMD/EBV/LAMV

Adjunto: Dictamen CE-5-2024.