



13 de marzo de 2026
Circular R-13-2026

Señoras y señores:

Decanas(os) de Facultad

Decana del Sistema de Estudios de Posgrado

Directoras(es) de Escuelas

Directoras(es) de Sedes y Recintos Universitarios

Directoras(es) de Centros e Institutos de Investigación y Estaciones
Experimentales

Directoras(es) de Programas de Posgrados

Estimados (as) señores (as):

Reciban un cordial saludo.

La presente circular atiende el encargo 7 del artículo 9 de la sesión n.º 6821 del Consejo Universitario, derivado del Dictamen CE-5-2024, que se titula *Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia*. Dicho dictamen evidencia la existencia de brechas de género contundentes en todas las áreas académicas de la Universidad de Costa Rica, particularmente en lo relativo al ascenso en el Régimen Académico, la distribución de las cargas académicas y las desigualdades salariales.

Diversos estudios, tanto a nivel nacional como internacional, evidencian que las mujeres docentes asumen de manera desproporcionada la participación en comisiones, coordinaciones, gestión académica y tareas de acompañamiento estudiantil. Estas actividades, además de no constituir en muchos casos labores remuneradas ni ser consideradas para el ascenso en el Régimen Académico, implican una mayor carga de trabajo que reduce el tiempo disponible para la investigación y la producción académica (para mayor detalle ver documento anexo).

A continuación, se detallan recomendaciones en el marco de los principios orientadores del quehacer de la UCR que subrayan la excelencia académica e igualdad de oportunidades, así como la realización de una acción universitaria planificada con miras a la reducción de las desigualdades. Estas sugerencias responden a lo acordado en una mesa de trabajo con representantes de las cinco vicerrectorías, coordinada por la Unidad de Equidad e Igualdad de Género (UGEN).



Circular R-13-2026
Página 2

Por tanto, se insta a las personas superiores jerárquicas de las unidades académicas a implementar los siguientes aspectos en la dinámica de la gestión académica, con el fin de evitar el recargo de trabajos que no contribuyen con el mérito académico en las mujeres.

Recomendaciones

1. Propiciar un espacio de discusión y reflexión que identifique en cada unidad académica los trabajos que no contribuyen con el mérito académico.
2. Establecer un mecanismo de rotación de las personas designadas para estos trabajos, que contemple las particularidades de cada unidad académica: intereses o expertise y condiciones laborales del personal docente.
3. En las unidades académicas donde hay mayoría de hombres, evitar el recargo de estos trabajos sobre las mujeres.

Frente a cualquier duda, la UGEN está en total disposición de acompañar y de dar recomendaciones específicas a las unidades académicas que así lo soliciten.

Estas orientaciones atienden los intereses de la comunidad universitaria, tal como ha sido expuesto por la Comisión Especial del Consejo Universitario, así como las demandas e inquietudes en los talleres y en las actividades desarrollados por la UGEN durante el 2025 con personal docente, administrativo y con autoridades universitarias. La puesta en práctica de estas medidas favorece condiciones laborales y académicas en pro de la igualdad de género, de conformidad con los principios rectores del quehacer institucional en la Universidad de Costa Rica.

Atentamente,

 Firmado
digitalmente

Dr. Carlos Araya Leandro
Rector

MMD/GHJ

- C. Dr. Keilor Rojas Jiménez, director, Consejo Universitario
Dra. Annette Calvo Shadid, vicerrectora de Acción Social
MBA. Rosa Julia Cerdas González, vicerrectora de Administración



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

Rectoría

Circular R-13-2026

Página 3

M.Sc., M.L. Jáiro Núñez Moya, vicerrector de Docencia
Dr. José Moncada Jiménez, vicerrector de Investigación
Dra. Leonora De Lemos Medina, vicerrectora de Vida Estudiantil
Dra. María Martínez Díaz, coordinadora, Unidad de Equidad e igualdad de Género, Rectoría
Archivo

Adjunto: Anexo Circular R-3-2026