

23 de setiembre de 2024  
UNA-IEM- OFIC-327-2024

M.Sc. Ileana Schmidt Fonseca  
Coordinadora  
Comisión de Análisis de Temas Institucionales  
Consejo Universitario

Estimada señora:

En atención al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-196-2024, notificado el 16 de setiembre de 2024, en el que solicita criterio sobre el expediente 24372: REFORMA A LA LEY DE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER, N.º 7142, PARA IMPLEMENTAR MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA EN EL TRÁMITE DE CONCURSOS PÚBLICOS, remito el siguiente criterio.

Este proyecto de ley introduce un artículo 4 bis en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, mediante el cual se establece una medida de acción afirmativa orientada a reducir las brechas de género en el acceso a ciertos puestos en el sector público, esto mediante concursos que sean exclusivos para mujeres.

De seguido se presentan algunas consideraciones sobre el citado proyecto de ley.

### **1.CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL PROYECTO DE LEY:**

La propuesta normativa del artículo 4 bis, que se pretende incluir en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, busca corregir una desigualdad histórica y estructural que ha existido entre mujeres y hombres, a su vez se alinea con el artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica el cual garantiza la igualdad de hecho y de derecho entre las personas habitantes de este país. Específicamente en el ámbito laboral en el sector público los concursos exclusivos para mujeres, bajo condiciones específicas, se presentan como un mecanismo adecuado para cumplir este mandato constitucional.

Es así como la medida propuesta exige, para su aplicación, un estudio técnico por medio del cual se evidencie una disparidad significativa en la ocupación de puestos en el sector público, estableciendo una relación de dos a uno entre hombres y mujeres en los últimos cinco años.

Esto garantiza que los concursos no sean arbitrarios y, a su vez, refuerza la legalidad de la propuesta. Además se asegura que estas acciones afirmativas se implementen con proporcionalidad y razonabilidad, aspectos esenciales del derecho público costarricense.

Por otra parte, en cuanto al principio de igualdad en el que se fundamenta el citado artículo 4 bis, no implica un trato idéntico para todas las personas, sino la consideración de las desventajas y limitaciones históricas y estructurales que han afectado a grupos vulnerables, como las mujeres. Esta norma lo que busca es promover la inclusión de las mujeres en puestos del sector público donde han estado subrepresentadas. Estas acciones afirmativas encuentran también sustento en la jurisprudencia constitucional y tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que avalan medidas proporcionales y justificadas como la propuesta en este proyecto de ley.

Otro aspecto a mencionar sobre el texto de la norma de este proyecto es en cuanto a la proporcionalidad de la medida, que se refleja en los límites impuestos para su aplicación: solo se permitirán concursos exclusivos para mujeres cuando exista una brecha de género comprobada y persistente y la medida se terminará una vez que se logre un equilibrio de representación entre mujeres y hombres. Además, la propuesta es compatible con la Ley Marco de Empleo Público, (Ley No. 10159), ya que garantiza su aplicación bajo controles técnicos y ajustándose a los procedimientos de selección vigentes en esta ley.

## **2. OBSERVACIONES AL PROYECTO DE LEY:**

Como observaciones a este proyecto de ley se podría indicar que sería importante precisar en el texto los criterios específicos que deben guiar el estudio técnico que se debe hacer para que, al estar allí establecidos, se asegure que se hace dicho estudio teniendo como guía el principio de transparencia en el proceso de evaluación de las brechas de género.

También se podría sugerir que esté establecido un mecanismo de revisión periódica para medir la efectividad de la acción afirmativa propuesta. Con esto se podría garantizar cuándo es necesario aplicar la medida y evaluar si se ha alcanzado la igualdad en cada institución pública. Esto permitiría la flexibilidad y adaptación de acuerdo a cada institución pública.

---

Otro aspecto es que este proyecto de ley defina de manera más precisa los términos “puestos interinos” y “puestos singulares.” Esto evitaría ambigüedades en la aplicación y garantiza que las instituciones puedan implementar la medida bajo interpretaciones erróneas.

Asimismo, sería conveniente incluir que toda la administración pública debe de entrar en los procesos de capacitación y sensibilización, sobre todo de las personas funcionarias que son las responsables de la gestión del recurso humano en las instituciones públicas, para que tengan claridad de porqué es importante la equidad de género, para que la implementación de la medida se realice de manera adecuada y en concordancia con sus objetivos.

### **3. ASPECTOS DEL PROYECTO QUE PUEDAN SER INCONVENIENTES TANTO PARA LA INSTITUCIÓN COMO PARA EL PAÍS:**

Con respecto a este punto se podría indicar, primero, que la implementación de concursos públicos exclusivos para mujeres podría afectar el principio de autonomía de instituciones descentralizadas como las universidades públicas. Esto se debe a que la medida impondría criterios externos sobre sus procesos de reclutamiento, lo que podría interpretarse como una interferencia en la capacidad de la institución para tomar decisiones basadas en sus propias necesidades y circunstancias.

Por otra parte, está el requisito de hacer un estudio técnico previo para justificar estos concursos, lo cual podría introducir una carga administrativa considerable. Este estudio, según lo dicho en el citado texto normativo, debe demostrar una relación de dos a uno en la clase de puesto de la contratación de hombres y mujeres en los últimos cinco años y esto sería, entonces, por cada puesto en relación al concurso que se abra, lo que podría retrasar los procesos de selección. Además, no queda claro si esta norma se aplicaría a las universidades, tanto en el ámbito académico como administrativo, dada la diferencia en los regímenes de contratación.

Otro aspecto a evaluar es la temporalidad de la acción afirmativa. La propuesta indica que, una vez que se reduzca la brecha de género, los concursos exclusivos ya no serían permitidos. Esto podría generar incertidumbre en la planificación de recursos humanos, ya que las instituciones tendrían que monitorear constantemente esto, complicando la gestión eficiente del personal.

#### **4. RECOMENDACIÓN ACERCA DE SI PROCEDE APOYAR EL PROYECTO O NO:**

Es importante analizar con detalle tanto los beneficios como los posibles inconvenientes de este proyecto de ley. Esto porque, por un lado, el espíritu del proyecto es reducir las brechas de género en el acceso a puestos dentro del sector público y esto es positivo, ya que promueve la igualdad de oportunidades y busca corregir desigualdades históricas. Las acciones afirmativas, como la propuesta en este proyecto, son instrumentos normativos eficaces para garantizar la representación de las mujeres en sectores donde han sido tradicionalmente discriminadas, lo que contribuye a una sociedad más equitativa.

Sin embargo, es necesario evaluar cuidadosamente las implicaciones de su implementación. Es importante que la norma aclare cómo se abordarán posibles problemas como la sobrecarga administrativa y el impacto en la autonomía institucional de entidades como las universidades públicas. Asimismo, se deben resolver las ambigüedades presentes como la distinción entre "puestos internos" y "singulares", que podría dar lugar a interpretaciones erróneas y dificultades en su aplicación.

Por ello, se recomienda apoyar el proyecto de ley siempre que se introduzcan modificaciones que resuelvan estos inconvenientes. Con los ajustes adecuados, la norma podría cumplir su objetivo de reducir las brechas de género de manera justa sin que se comprometan los principios de igualdad y no discriminación.

Atentamente,

Dra. Fannella Giusti Minotre  
Directora  
Instituto de Estudios de la Mujer