



07 de marzo de 2025  
AL-DEST-IIN-007-2025

Señor  
Edel Reales Novoa  
Gerente Departamento  
Secretaría del Directorio  
**ASAMBLEA LEGISLATIVA**

**ASUNTO: EXPEDIENTE N° 24.372**

Estimado señor:

Me permito remitirle el **INFORME INTEGRADO (JURÍDICO- SOCIOAMBIENTAL)** del expediente N° **24.372** proyecto ley **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**

Estamos en la mejor disposición de ampliarles cualquier detalle al respecto.

Atentamente,

Fernando Campos Martínez  
**Gerente Departamental**

\*/Isch//07-3-2025  
C. Archivo



**DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS  
TÉCNICOS**

**AL-DEST- IIN-007-2025**

**INFORME DE PROYECTO DE LEY**

**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**

**EXPEDIENTE N° 24.372**

**INFORME INTEGRADO  
SOCIOAMBIENTAL-JURÍDICO SOCIAL**

**ELABORACIÓN:  
KATTIA DELGADO MADRIGAL  
ANNETTE ZELEDON FALLAS  
ASESORAS PARLAMENTARIAS**

**SUPERVISIÓN Y REVISIÓN:  
RUTH RAMIREZ CORELLA  
BERNAL ARIAS RAMIREZ  
JEFES DE ÁREA**

**REVISIÓN FINAL Y AUTORIZACIÓN:  
FERNANDO CAMPOS MARTÍNEZ  
GERENTE**

**07 DE MARZO DE 2025**



## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>I. RESUMEN DEL PROYECTO.....</b>	<b>3</b>
<b>II. VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).....</b>	<b>4</b>
<b>III. ASPECTOS GENERALES DE TRAMITACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>IV. ACCESO DE LA MUJER AL EMPLEO PUBLICO.....</b>	<b>5</b>
4.1. Poder Ejecutivo.....	5
4.2. Poder Legislativo.....	9
4.3. Poder Judicial.....	9
<b>V. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO ÚNICO.....</b>	<b>13</b>
Artículo Único, adición de un nuevo artículo 4 bis, a la Ley N° 7142...13	
<b>VI. CONSIDERACIONES FINALES.....</b>	<b>20</b>
<b>VII. TÉCNICA LEGISLATIVA.....</b>	<b>21</b>
<b>VIII.....PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO</b>	
<b>22</b>	
Votación.....	22
Delegación.....	22
Consultas Obligatorias.....	22
<b>IX. FUENTES.....</b>	<b>22</b>

**AL-DEST- IIN-007-2025**

**INFORME INTEGRADO<sup>1</sup>**

**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**

**Expediente N° 24.372**

**I. RESUMEN DEL PROYECTO**

El proyecto de ley presentado a conocimiento de la Asamblea Legislativa pretende la adición, de un nuevo artículo 4 bis, a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley N° 7142 del 8 de marzo de 1990.

Se plantea con el objetivo de permitir a las instituciones públicas, abrir concursos públicos exclusivamente para mujeres, debidamente justificados para aquellos casos en que se demuestre una brecha de género significativa, en perjuicio de la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres.

Esta medida debe considerarse de carácter temporal, en el tanto la mencionada brecha de géneros, en perjuicio de las mujeres, se encuentre presente en determinada institución. Por lo que, la misma, se aplicará únicamente en los casos en que se den concursos internos, con puestos interinos o en propiedad, teniendo como fin principal el promover la igualdad material entre hombres y mujeres en el sector público, sin perpetuar las desigualdades que hoy se encuentran aún en nuestra institucionalidad.

Para incorporar esta propuesta de ley, y la implementación de estas medidas, se requiere, se fundamente en un estudio técnico que deberá realizar la institución correspondiente.

El texto de este proyecto de ley prevé expresamente que, si se alcanza una integración lo suficientemente paritaria, no se podrá continuar acudiendo a este tipo de concursos.

---

<sup>1</sup>Elaborado por **Kattia Delgado Madrigal** y **Annette Zeledón Fallas**, Asesoras Parlamentarias, revisado y supervisado por **Ruth Ramírez Corella** y **Bernal Arias Ramírez**, Jefes de Área Socioambiental y Jurídico Social. La revisión y autorización final a cargo de **Fernando Campos Martínez**, Gerente del Departamento de Servicios Técnicos.



## **II. VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)<sup>2</sup>**

El presente proyecto de ley tiene una vinculación tangencial y positiva con dos de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, a saber, el **“Objetivo 5, titulado Igualdad de género”**, ya que esta iniciativa pretende reducir la brecha que experimentan las mujeres en el mercado laboral, y garantizar un trabajo más competitivo, al igual que busca asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y, sobre todo, la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, esto en particular, porque del contenido de esta propuesta se busca darle mayor participación a las mujeres en cargos públicos.

Y con el **“Objetivo 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”**, debido a que esta iniciativa también plantea garantizar un trabajo decente para todos los hombres y las mujeres, con igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

La viabilidad de dicha iniciativa dependerá del análisis social y jurídico que se haga sobre el particular.

## **III. ASPECTOS GENERALES DE TRAMITACIÓN**

La presente iniciativa de ley, tal como se ha señalado, pretende adicionar un nuevo artículo 4 bis, en el cual se venga a regular las medidas de acción afirmativas, que tengan como resultado reducir la brecha de puestos de empleo que existen en la actualidad en deterioro de los derechos de las mujeres, en concordancia con los principios de Igualdad y Acceso al Trabajo.

Esta iniciativa de ley fue presentada a la corriente legislativa por un grupo de señoras diputadas, el 06 de junio de 2024. Para posteriormente ser publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°116 el 06 de junio del 2024.

Posteriormente, la iniciativa de ley es trasladada a la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer, ingresando al Orden del Día el 26 de setiembre de 2024.

---

<sup>2</sup> Elaborado por el Área de Investigación y Gestión Documental del Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos, por **Ethel Abarca Amador**.



Es importante señalar que, al momento de la elaboración de este Informe, la iniciativa de ley, ha sido Dictaminada en forma Afirmativa Unánime en la señalada Comisión de Asuntos de la Mujer. En esta Comisión se conoció el Informe de Subcomisión y acatando sus recomendaciones, la fue Dictaminada Afirmativamente, el pasado 30 de octubre de 2024, en la Sesión Ordinaria N° 17.

#### **IV. ACCESO DE LA MUJER AL EMPLEO PUBLICO**

Debido a que la iniciativa promueve una medida de acción afirmativa para disminuir la brecha de género en el acceso al empleo público, a continuación, se analizan los principales datos de la encuesta continua de empleo a septiembre del 2024.

Dicha encuesta, apunta un total de 173.038 mujeres que laboran en el sector público (INEC, 2024).

**Cuadro 1. Costa Rica: Población ocupada según características del empleo, Julio - Setiembre 2024, según sector institucional y sexo.**

<b>Sector institucional</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Total</b>	899 895	1 355 502
<b>Público</b>	173 038	150 926
<b>Privado</b>	726 857	1 204 576

**Fuente:** elaboración propia con datos de (INEC, 2024)

Según los datos anteriores, en el sector público laboran un 12% más mujeres que hombres.

##### **IV.1. Poder Ejecutivo**

De acuerdo con las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) de las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, y en relación con la cantidad de puestos abiertos a concurso interno y la cantidad que fue resuelta durante los años 2022 y 2023, se presentan los siguientes cuadros desglosados según instituciones (Dirección General de Servicio Civil., 2024):



**Tabla N°1. Cantidad de puestos propuestos para concurso interno y cantidad de puestos resueltos por concurso interno. Año 2022.**

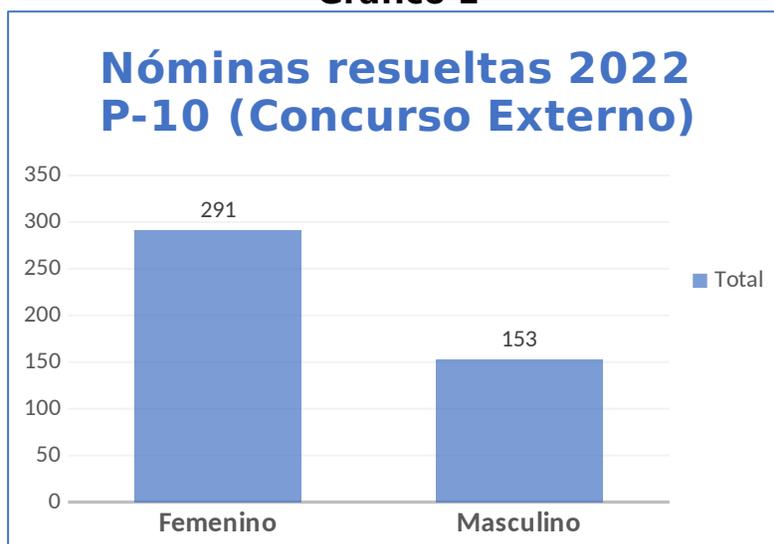
	<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN</b>	<b>PUESTOS PROPUESTOS</b>	<b>PUESTOS RESUELTOS</b>
1	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS)	373	55
2	AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LOS HABITANTES (PRODHAB)	2	2
3	COMISIÓN NACIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS (CNE)	26	0
4	CONSEJO DE SEGURIDAD VIAL (COSEVI)	83	66
5	CONSEJO DE TRANSPORTE PÚBLICO (CTP)	26	24
6	CONSEJO NACIONAL DE VIALIDAD (CONAVI)	3	2
7	DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL (DGAC)	55	24
8	DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA (DGME)	28	25
9	DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL (DGSC)	5	0
10	DIRECCIÓN NACIONAL DE CENTROS DE EDUCACIÓN Y NUTRICIÓN Y DE CENTROS INFANTILES DE ATENCIÓN INTEGRAL (CEN-CINAI)	151	0
11	DIRECCIÓN NACIONAL DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD (DINADECO)	18	13
12	DIRECCIÓN NACIONAL DE NOTARIADO (DNN)	35	35
13	FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO FORESTAL (FONAFIFO)	1	0
14	IMPRENTA NACIONAL (IN)	24	9
15	INSTITUTO COSTARRICENSE DE INVESTIGACIÓN Y ENSEÑANZA EN NUTRICIÓN Y SALUD (INCIENSA)	14	14
16	INSTITUTO SOBRE ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA (IAFA)	31	0
17	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG)	379	0
18	MINISTERIO DE AMBIENTE Y ENERGÍA (MINAE)	108	0
19	MINISTERIO DE CULTURA Y JUVENTUD (MCJ)	159	0
20	MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMERCIO (MEIC) -LACOMET	10	10
21	MINISTERIO DE GOBERNACIÓN Y POLICÍA (MGP)	4	0
22	MINISTERIO DE HACIENDA (MH)	279	0
23	MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ (MJP)	248	98
24	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (MP)	5	2
25	MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES (MOPT)	245	21
26	MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA	7	7
	<b>TOTAL</b>	<b>3197</b>	<b>679</b>

**Fuente:** (Dirección General de Servicio Civil., 2024)



De las nóminas resueltas en el año 2022, 291 corresponderían a 291 mujeres y 153 a hombres.

**Gráfico 1**



Fuente: (Dirección General de Servicio Civil., 2024)

**Tabla N°2. Cantidad de puestos propuestos para concurso interno y cantidad de puestos resueltos por concurso interno. Año 2023.**

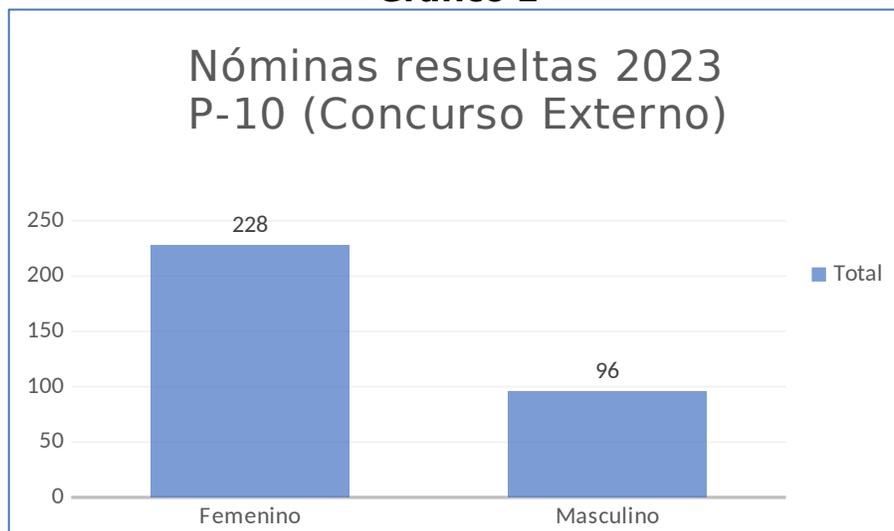
	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	PUESTOS PROPUESTOS	PUESTOS RESUELTOS
1	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	205	196
2	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	50	49
3	DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL	18	17
4	DIRECCIÓN NACIONAL DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD	18	13
5	IMPRESA NACIONAL	11	11
6	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA	379	255
7	MINISTERIO DE GOBERNACIÓN Y POLICÍA	4	4
8	MINISTERIO DE HACIENDA	279	157
9	MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ	74	64
10	MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ	174	143
11	MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	3	3
12	MINISTERIO DE SALUD	180	123
13	MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA	393	304
14	MINISTERIO DE VIVIENDA Y ASENTAMIENTOS HUMANOS	13	10



15	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	8	8
TOTAL		1809	1357

**Fuente:** (Dirección General de Servicio Civil., 2024)

**Gráfico 2**



**Fuente:** (Dirección General de Servicio Civil., 2024)

Por su parte, de los nombramientos realizados en el año 2023, un total de 228 corresponderían a mujeres y 96 a hombres.

Respecto a datos de Título II, Carrera Docente, el último proceso concursal promovido y desarrollado por el Área de Carrera Docente, en coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano del MEP, corresponde al Concurso para Puestos Propiamente Docentes N°PD-01-2019, (finalizado y declarado mediante la Resolución N°DG-RES-070-2022, del 22 de setiembre de 2022 a excepción de su componente de idioma extranjero y educación bilingüe).

Bajo ese escenario, hay que mencionar que, del Registro de Elegibles conformado, se generó la propuesta de nombramientos en propiedad en puestos docentes (conocidos como maestros y profesores), con rige para el curso lectivo 2023, cuyo análisis con propósito de su consulta, refleja la siguiente información histórica y cuantitativa. Al respecto, en esa oportunidad, se atendieron un total de 7.043 pedimentos de personal (vacantes) que reportó el Ministerio de Educación Pública (MEP), de los cuales 5.593 (79.4%) correspondieron a propuestas de oferentes mujeres, que conforme sus calificaciones y meritoria, se hicieron acreedoras a formar parte de la Propuesta generada en el sector propio de la docencia (Dirección General de Servicio Civil., 2024).



## IV.2. Poder Legislativo

La información suministrada por el Departamento de Recursos Humanos de la Asamblea Legislativa muestra las estadísticas de mujeres que participaron desde el año 2022 hasta la fecha, en concursos para plazas en la institución, y la cantidad que fueron nombradas por tipo de plaza (Asamblea Legislativa, 2024).

**Tabla N°3. Asamblea Legislativa participación y nombramientos de mujeres en concursos 2022-2024**

Clase de puesto	Mujeres participantes en el concurso	Nombramientos de mujeres en propiedad
Agente de seguridad	3	3
Ujeres	6	3
Trabajador Especializado 1	1	1
Trabajador Especializado 2	3	2
Técnico 1	23	3
Técnico 2	27	11
Secretaría de parlamento	12	6
Asistente Administrativo	12	3
Técnico en seguridad	1	1
Profesional 1A	4	4
Profesional 1B	13	13
Profesional 2A	2	2
Profesional 2B	17	17
Profesional Jefe 1	19	17
Profesional Jefe 2A	1	1
Subgerente de departamento	1	1
<b>Total:</b>	<b>145</b>	<b>88</b>

**Fuente:** (Asamblea Legislativa, 2024)

De acuerdo con los datos anteriores, en las plazas profesionales todas las mujeres que participaron obtuvieron su respectivo nombramiento. Caso contrario con las plazas de Técnico 1 y 2, que es en donde menos se nombraron mujeres.

## IV.3. Poder Judicial

A continuación, en la tabla No. 4, se detallan las estadísticas relacionadas con la cantidad de inscripciones registradas a través del



sistema GH en Línea, que es el único medio autorizado para la inscripción en concursos en el Poder Judicial (Poder Judicial, 2024):

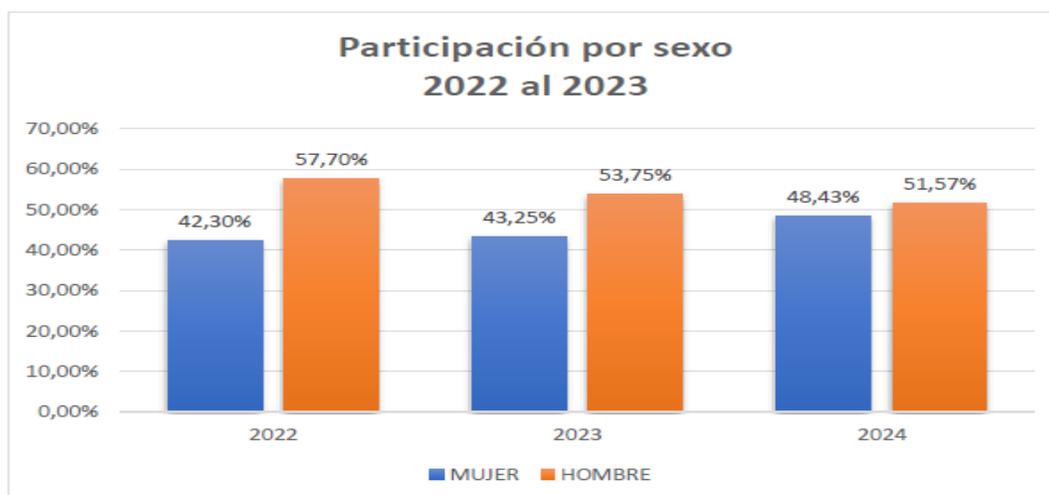
**Tabla 4**  
Registro de inscripciones anuales en el Poder Judicial de C.R.

Año	Cantidad total de inscripciones registradas	Cantidad total de personas inscritas	Cantidad de mujeres inscritas	Cantidad de hombres inscritos
2022	70 770	12 627	5 341	7 286
2023	60 736	10 363	4 792	5 571
2024	9 659	3 077	1 490	1 587

**Fuente:** (Poder Judicial, 2024)

Para una mejor visualización de los datos, se presenta la información en términos porcentuales respecto al total de personas inscritas:

**Gráfico 3**  
Detalle porcentual de inscripciones anuales en el Poder Judicial de C.R.



**Fuente:** (Poder Judicial, 2024)

La "Cantidad total de inscripciones registradas" es significativamente mayor al número de personas inscritas anualmente como consecuencia de que una misma persona se inscriba en varios concursos para



diferentes clases de puesto o, incluso, en más de una ocasión dentro del mismo concurso para diferentes clases de puestos.

A continuación, se presenta la tabla No. 5, con los datos correspondientes a los nombramientos en propiedad que se han materializado desde 2022 a la fecha en valores absolutos y porcentuales

**Tabla 5**  
Registro de nombramientos en propiedad en el Poder Judicial

	Nombramientos en propiedad aplicados	Cantidad de nombramientos a favor de mujeres		Cantidad de nombramientos a favor de hombres	
	<i>Datos absolutos</i>	<i>Datos absolutos</i>	<i>Datos porcentuales</i>	<i>Datos absolutos</i>	<i>Datos porcentuales</i>
2022	749	384	51,27%	365	48,73%
2023	975	464	47,59%	511	52,41%
2024	363	184	50,69%	179	49,31%

Observaciones: Los nombramientos en propiedad pueden corresponder tanto a nombramientos por primera vez como a ascensos dentro de la institución.

- Se observa que, a lo largo de los años, la proporción entre nombramientos a favor de mujeres y hombres ha sido relativamente equilibrada, con variaciones mínimas entre los diferentes periodos.
- Los nombramientos aplicados anualmente no necesariamente corresponden a procesos selectivos publicados en el mismo año. Esto se debe a varios factores que pueden retrasar la finalización de un proceso de selección, tales como: concursos que se publican cerca del final de un año, recursos ordinarios que pueden extender los plazos de resolución, entre otros.

**Fuente:** (Poder Judicial, 2024)

Ahora bien, previo a exponer la clasificación de los puestos en los que se concretaron nombramientos, es pertinente señalar que, del 100% de los puestos que conforman la estructura del Poder Judicial, un **60,9% corresponde a puestos no profesionales**, mientras que el **39,1% corresponde a puestos profesionales**. Estos últimos requieren, como mínimo, un título de grado universitario. Teniendo en cuenta esta clasificación, a continuación, se presenta la cantidad de nombramientos realizados entre los años 2022 y 2024, diferenciados entre puestos profesionales y no profesionales (Poder Judicial, 2024):



**Tabla 6**  
Registro de nombramientos en propiedad por clasificación el puesto  
(2022 a 2024)

	Cantidad de nombramientos en puestos <b>no</b> profesionales	Cantidad de nombramientos en puestos <b>profesionales</b>
<b>Hombres</b>		
Datos absolutos	652	403
Datos porcentuales	31.24%	19.31%
<b>Mujeres</b>		
Datos absolutos	595	437
Datos porcentuales	28.51%	20.94%

**Fuente:** (Poder Judicial, 2024)

El análisis de los datos de inscripciones y nombramientos entre los años 2022 y 2024, permite señalar los siguientes aspectos (Poder Judicial, 2024):

- A lo largo de los tres años, la participación de mujeres en los concursos ha mostrado una tendencia creciente, pasando de un 42.30% en 2022 a un 48.43% en 2024. Esto sugiere un interés cada vez mayor por parte de las mujeres en optar por plazas dentro del Poder Judicial, lo que evidencia un avance hacia una mayor igualdad de oportunidades en la fase inicial de participación.
- A pesar de la variación en la proporción de inscripciones, los datos de nombramientos muestran un relativo equilibrio entre hombres y mujeres, siendo que, en 2022, el 51.27% de los nombramientos en propiedad fueron a favor de mujeres, lo que representa una ligera mayoría. Para el 2023, la proporción se inclinó hacia los hombres, con un 52.41% de los nombramientos, y para 2024 la tendencia volvió a inclinarse a favor de las mujeres con un 50.69% de nombramientos.
- Aunque el porcentaje de mujeres inscritas ha sido ligeramente menor en comparación con el de hombres en los últimos años, los nombramientos a favor de mujeres han sido relativamente proporcionales a su participación en los procesos de selección. Esto refleja que, una vez superada la fase de inscripción, las oportunidades de nombramiento han sido bastante equitativas entre hombres y mujeres.

- Al analizar la clasificación de los puestos, se observa que, en los puestos profesionales, las mujeres han recibido un 20.94% de los nombramientos, mientras que los hombres han recibido un 19.31%. Esto sugiere una mayor representación de mujeres en posiciones que requieren una mayor formación académica.

Sucintamente en el Poder Judicial, los datos muestran una tendencia positiva hacia la paridad de género en los procesos de selección y nombramiento dentro de ese Poder, tanto en términos de participación como de resultados concretos.

## **V. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO ÚNICO**

Tal como hemos señalado, el proyecto de ley propone la adición de un nuevo artículo 4 bis, en donde se legisle sobre la necesidad de crear medidas afirmativas temporales, con el objetivo de facilitar la contratación de mujeres, en aquellos lugares, en los que en la actualidad se dan importantes diferencias entre el número de personas trabajadoras entre hombres y mujeres, siendo una acción afirmativa, en busca de oportunidades y una gran puerta para el desarrollo económico y social de las mujeres dentro del sector público.

### **Artículo Único, adición de un nuevo artículo 4 bis, a la Ley N° 7142**

El texto propuesto dice:

*Artículo 4 bis- Las instituciones públicas pertenecientes tanto al sector centralizado como descentralizado podrán, en condiciones debidamente justificadas, autorizar la **apertura de concursos públicos dirigidos exclusivamente a oferentes mujeres, como parte de sus procesos de reclutamiento y selección de personal.***

*Para implementar esta medida, el órgano encargado de acordar la apertura del concurso público, en la institución correspondiente, deberá fundamentar su acto en **un estudio técnico** previo que determine la existencia de **una brecha de género de relevancia** en el acceso a la clase de puesto que corresponda.*

*El estudio técnico de los puestos deberá acreditar que **en los últimos cinco años** se ha mantenido, como mínimo, una relación de dos a uno en la cantidad de funcionarios interinos y en propiedad masculinos respecto de la cantidad de funcionarias interinas y en propiedad femeninas para una misma clase de puesto en la institución. El órgano encargado de la gestión del recurso humano de la institución será la instancia competente para emitir el estudio técnico.*

*Una vez se alcance una proporción menor a la indicada para una misma clase de puesto, **no podrán decretarse concursos públicos limitados en***

*función del género sino hasta que la relación vuelva a superar el parámetro indicado.*

*Esta medida solo será aplicada a los concursos públicos que sean decretados para la contratación interina o en propiedad de personas funcionarias en puestos internos de la institución respectiva, de conformidad con los sistemas de reclutamiento y selección previstos en la Ley Marco de Empleo Público, N.º 10159, del 8 de marzo de 2022 y su reglamento.*

*Esta clase de concursos públicos **no podrán ser acordados sobre puestos singulares de la institución** en los que solo se contemple la plaza para el desempeño de las funciones que no corresponden a la clase de puesto.*

*En caso de que el concurso sea declarado desierto o infructuoso, el órgano competente podrá acordar su apertura nuevamente, sin ninguna restricción en función del género.*

Tal como lo hemos señalado la incorporación de este nuevo artículo, 4 bis, a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, pretende permitir a las instituciones públicas, abrir concursos públicos exclusivamente para mujeres, en las instituciones, en donde se demuestre que existe una brecha de género significativa. Sin embargo, de acuerdo con la investigación realizada por el Área Socioambiental de este Departamento, que se refleja en el aparte IV, anterior, **se pudo demostrar que no hay discriminación alguna en los concursos de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, por el contrario, en los últimos años estudiados la tendencia es hacia una mayor contratación de mujeres sobre los hombres, especialmente en cargos profesionales.**

No obstante, no estamos afirmando que no sea necesario tener en la ley la medida sugerida en el Proyecto de Ley bajo análisis, pues podría darse el caso concreto en una administración específica que no realice el análisis de equilibrio en el nombramiento o contratación de mujeres, es decir, que haya algún tipo de discriminación. Sería incorporar en la ley una fortaleza de tipo residual cuando no se respeten los procedimientos que incluyan mujeres calificadas y no calificada, en las ternas o en las nóminas, según categoría de puesto.

Es importante, que la implementación de esta medida, según señala en la iniciativa de ley, deberá fundamentarse en un estudio técnico que deberá realizar la institución correspondiente, el cual verificará que en los últimos cinco años se ha mantenido una brecha de género, en donde ha existido una relación de dos a uno entre funcionarios hombres y mujeres en la misma clase de puesto laboral. No obstante, si se aplicara esta regla para los hombres en este momento, saldrían gananciosos en términos de la investigación antes dicha, con



información dada por la Dirección General del Servicio Civil, la Asamblea Legislativa y el Poder Judicial.

Los concursos para mujeres exclusivos tienen su contraste en el acceso de los hombres igualmente a un trabajo, lo cual podría ser eventualmente inconstitucional, no es como el tema de nombramientos o benemeritazgos que hace la Asamblea Legislativa, en sentido que son políticos y que han utilizado esta regla discrecionalmente y por acuerdo de las bancadas. En términos del Derecho de Trabajo para el sector, salvo que sean nombramientos de confianza o de los antes dichos en la Asamblea, existen procedimientos reglados para los concursos donde no se pueden dar exclusiones por razón de sexo, como la que aquí se pretende, ahora, es cierto, que el estudio técnico podría ser un documento razonable para la toma de decisión. La duda entonces es de tipo constitucional, si los concursos exclusivos por un tema de sexo, podrían violentar el artículo 33<sup>3</sup> en relación con el 56<sup>4</sup>, y oblicuamente con el 68<sup>5</sup>, todos de la Carta Fundamental. Sin embargo, por otro lado, se encuentra el artículo 71 también de la Carta Magna, que señala **“ARTÍCULO 71.- Las leyes *darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.*”**, artículo constitucional del cual se desarrollaría perfectamente el artículo 4 bis que se pretende adicionar a la Ley n° 7142. Como es un tema del derecho al trabajo y de derechos fundamentales, el asunto, desde nuestra perspectiva es que debe existir un equilibrio en la participación en los concursos y nombramientos en las administraciones, de modo que no afecten artículos constitucionales, para que no se den las brechas.

En efecto, la idea es que las brechas laborales desaparezcan; en el momento en que se verifique, mediante estudio, que se ha logrado una

---

<sup>3</sup> ARTÍCULO 33.- Toda persona **es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna** contraria a la dignidad humana.

<sup>4</sup>

ARTÍCULO 56.- **El trabajo es un derecho del individuo** y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar **que todos tengan ocupación honesta y útil**, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

<sup>5</sup>

ARTÍCULO 68.- **No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo** entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores.

En **igualdad de condiciones** deberá preferirse al trabajador costarricense.

proporción de colaboradores femeninos y masculinos de forma equitativa.

La pregunta es, si la brecha es a favor de las mujeres, ¿se podría realizar un concurso solo para hombres? Este es un tema de fondo que la norma propuesta en el Proyecto de Ley no resuelve.

Ciertamente, aplicaría como medida temporal, pues cuando se llegue a la equidad deberá suspenderse y los concursos se darán sin distinción de género, ello, salvo en los casos en que nuevamente se produzcan brechas de género en los términos señalados, en donde se podrá nuevamente implementar la acción afirmativa.

Deben entenderse las acciones afirmativas o la discriminación positiva, como aquellas acciones dirigidas a **reducir prácticas de discriminación**, en contra de diferentes grupos o sectores vulnerables o marginados. Su función es la de corregir una desigualdad, en el caso que nos compete, las mujeres, son la mitad de la población, por lo que las acciones deberán ser interpuestas con el fin de limitar estas brechas generadas específicamente por la diferencia de géneros, por lo que se acogen este tipo de medidas que vengán a equilibrar las situaciones entre hombres y mujeres, en las áreas económicas, laborales sociales, familiares, etc. Pero, repetimos, en la coyuntura actual, por Poder de la República, ya no se observa discriminación hacia la mujer, han sido incorporadas con todos los derechos que le asisten en la participación para un cargo o puesto.

Aun así, es importante citar la jurisprudencia. Al respecto la Sala Constitucional<sup>6</sup> ha señalado con respecto al Principio de Igualdad y la constitucionalidad de la aplicación de diferentes medidas de discriminación positiva, debidamente justificadas los siguiente:

*VII.- DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA CONSTITUCIONALIDAD DE LAS DENOMINADAS DISCRIMINACIONES POSITIVAS. En virtud del principio constitucional de igualdad, consagrado en el artículo 33 de la Constitución Política y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, es que debe darse un mismo trato a los iguales y un trato diferenciado a los desiguales, precisamente por las diferencias existentes o situaciones particulares de cada persona o grupo, lo que ha sido denominado con anterioridad por la jurisprudencia constitucional (en este sentencia número 0337-91, de*

---

<sup>6</sup> Sala Constitucional de la República de Costa Rica, Resolución N° 09676 – 2001, del 26 de Setiembre del 2001.

*las catorce horas cincuenta y seis minutos del ocho de febrero de mil novecientos noventa y uno), como "elementos objetivos de diferenciación" que justifican y ameritan un trato diferente. Este tipo de situaciones, han sido denominadas en la doctrina como "discriminación positiva", y que consiste en dar un tratamiento especial a aquellas personas o grupos diferenciados que se encuentren en una situación de desventaja con respecto de los demás."*

Uno de los mayores ejemplos y probablemente de los más cotidianos, de este tipo de discriminación, lo podemos encontrar en el mundo laboral, en este ámbito nos encontramos con la disparidad salarial o brecha salarial, la cual implica que existen diferencias importantes entre el salario de una mujer y un hombre por realizar el mismo tipo de funciones. Ahora, esto ocurre básicamente en el sector privado, pues en las administraciones públicas no es posible esta problemática, pues las categorías salariales, por ende, los salarios y demás estipendios son iguales entre hombres y mujeres.

En muchas ocasiones esta diferencia no se percata en los puestos salariales en donde el ingreso esta apegado al salario mínimo o labores no referidas a la dirección o toma de decisiones, esta situación tampoco se observa en algunos casos en el sueldo base, sino que la brecha va aumentando según el tipo de cargos, en los complementos salariales o en diferentes pluses que frenan el desarrollo laboral y económico de las mujeres. Pero, reiteramos, el Proyecto de Ley fija su norte en "*Las instituciones públicas pertenecientes tanto al sector centralizado como descentralizado...*", donde las remuneraciones son iguales independientemente del sexo, claro está, con diferencias en los pluses si el salario es compuesto, y aún más si es tipo global no hay diferencias entre sexos según categorías.

Hay que profundizar más en Costa Rica, si se dan casos en las administraciones donde se le pague menos a las mujeres por el mismo puesto y las mismas funciones, se tienen dudas al respecto. En fin, si nos vamos a otras latitudes, los datos de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat)<sup>7</sup> reconocen que en España el 20% de las mujeres cobran menos que los hombres. Esto impide que esas mujeres se desarrollen en igualdad de condiciones en la sociedad. Porque, si cobra menos, tiene menos posibilidades de tener mejores condiciones de vida. A la larga también repercute en las condiciones y calidad de vida posteriores a la jubilación.

<sup>7</sup> <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-discriminacion-positiva-corrige-situaciones-de-desigualdad-y-derriba-estereotipos/>

Por otra parte, en materia laboral, con respecto a la igualdad de género, es importante tener en claro el concepto del “**techo de cristal**”, **muy afín a aquellas mujeres** que consiguen estudiar, mejorar su formación y tener más méritos profesionales, mereciendo de igual forma que los hombres, llegar a puestos de responsabilidad.

Una vez que acceden a estos puestos, llega un momento en el que no pueden avanzar más, es el momento en que “**topan con el techo de cristal**”, un freno, un techo, que es invisible, que les impide avanzar porque esa escalada de poder en cargos directivos y gerenciales está ocupada mayoritariamente por hombres, este es el reflejo del trato desigual que existe entre los géneros en materia laboral y salarial, aquí podría aplicarse perfectamente la regla del artículo 4 bis propuesto.

En esta misma línea, puede citarse lo señalado por el Tribunal Constitucional<sup>8</sup> el cual ha resuelto un recurso de amparo interpuesto por una diputada de la Asamblea Legislativa:

*“IV.-SOBRE EL FONDO: Para efectos de este amparo, es preciso hacer algunas aclaraciones previas a pronunciarse sobre el fondo del asunto. En este sentido, debemos distinguir lo que es una situación de simple desigualdad de una de discriminación. En el presente caso, no se trata de un simple trato desigual de la mujer frente al hombre, sino de un trato discriminatorio, es decir, mucho más grave y profundo. Desigualdad, puede existir en diversos planos de la vida social y aun cuando ello no es deseable, su corrección resulta muchas veces menos complicada. Pero cuando de lo que se trata es de una discriminación, sus consecuencias son mucho más graves y ya su corrección no resulta tan fácil, puesto que muchas veces responde a una condición sistemática del status quo. Por ello, tomar conciencia, de que la mujer no es simplemente objeto de un trato desigual -aunque también lo es-, sino de un trato discriminatorio en el cual sus derechos y dignidad humana se ven directamente lesionados, es importante para tener una noción cierta sobre la situación real de la mujer dentro de la sociedad. Baste para ello, tomar en consideración que la mujer ha debido librar innumerables luchas durante largos años para poder irse abriendo campo en el quehacer social y político de los pueblos. En términos generales discriminar es diferenciar en perjuicio de los derechos y la dignidad de un ser humano o grupo de ellos, en este caso del género femenino, es aquí donde el artículo 33 de la Constitución Política cobra pleno sentido, ya que ello toca los valores más profundos de una democracia, y no podemos hablar de su existencia, cuando*

<sup>8</sup> Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica, Resolución N° 716-1998 del 6 de febrero de 1998,

*mujeres y hombres, no pueden competir en igualdad de condiciones y responsabilidades. Se trata de un mal estructural, presente en nuestras sociedades que si bien tecnológicamente han alcanzado un buen desarrollo, aún no han logrado superar los prejuicios sociales y culturales que pesan sobre la mujer.*

*V.-Cuando se trata de violaciones a derechos fundamentales de determinadas colectividades, o parámetros para determinar si esas violaciones en efecto se han producido no pueden ser los mismos que se utilizan para examinar violaciones a sujetos en particular, no sólo por cuanto en aquellos casos no se puede concretar a un sujeto particularmente lesionado en sus derechos, sino que si se trata de colectividades que tradicionalmente han sufrido discriminaciones, éstas suelen ser más sutiles y veladas que en otros casos. De allí que tanto a nivel internacional como nacional existan regulaciones específicas tendentes a abolir determinadas formas de discriminación, aun cuando deberían serlo en virtud del principio general de igualdad. Pero tanto la Comunidad Internacional como los legisladores nacionales han considerado que, en determinados casos -como el de la mujer- se hacen necesarios instrumentos más específicos para lograr una igualdad real entre las oportunidades -de diferente índole- que socialmente se les dan a determinadas colectividades. Así, en el caso específico de la mujer -que es el que aquí interesa- dada la discriminación que históricamente ha sufrido y el peso cultural que esto implica, se ha hecho necesario la promulgación de normas internacionales y nacionales para reforzar el principio de igualdad y lograr que tal principio llegue a ser una realidad, de modo que haya igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en especial en cuanto al acceso a los cargos públicos de decisión política se refiere (...)*

*Es claro que las normas transcritas parten de una realidad innegable, cual es que a la mujer no se le da igualdad de oportunidades que, a los hombres para acceder a los cargos públicos, discriminación que sólo será superada dándole una protección y participación de forma imperativa a la mujer en los puestos de decisión política, en el tanto en que en los órganos administrativos colegiados se nombre un número representativo de mujeres. Nótese que muchas veces se exige a la mujer demostrar su idoneidad para ocupar determinados cargos, en tanto que si se trata del nombramiento de un hombre su idoneidad se da por sentado y no se le cuestiona, lo que representa un trato diferenciado y discriminatorio. Para contrarrestar la discriminación que sufre la mujer, el Ordenamiento Jurídico le da una protección especial y obliga a la Administración a nombrar un número razonable de mujeres en los puestos públicos, pues, de otra manera, no obstante, la capacidad y formación profesional de la mujer, su acceso a dichos cargos sería mucho más difícil. Así, para evitar la discriminación de la mujer, debe dársele un trato especial y calificado, ya que*

*socialmente no se encuentra en igualdad de condiciones que el hombre, situación que, en cumplimiento del principio de igualdad que establece trato igual para los iguales y desigual para los desiguales, justifica una protección particularmente acentuada en favor de la mujer.*

*Asimismo, debe tomarse en cuenta que las sociedades y quienes ejercen posiciones de poder a la hora de tomar sus decisiones, lo hacen con base en las diferentes relaciones que se presentan para la toma de ellas, y, al negársele a la mujer en forma vedada o no de su participación en puestos de decisión, se olvida que se ha dejado de lado, tomar en cuenta el punto de vista que sobre esa realidad de nuestras sociedades, tengan las mujeres. Reconocer esa diferencia en la apreciación de la realidad, es verdaderamente fundamental, ya que ello fortalece la democracia y hace que los núcleos familiares compartan las responsabilidades en el interior de sus hogares. De allí que algunas escritoras hablan de que tanto hombres como mujeres pueden ser "igualmente diferentes", y que deben ser considerados igualmente valiosos, pudiendo desarrollarse igualmente plenos o plenas, a partir de sus semejanzas y diferencias."*

Por último, se llama la atención que en la redacción de la norma propuesta se utiliza el verbo "podrá", de forma tal que se habilita la posibilidad de realizar estas acciones afirmativas, pero no se establecen como una obligación, situación que en el caso de las instituciones que gozan de diferentes grados de autonomía, les permitiría de realizar este tipo de acciones, al mismo tiempo que podrían obviarlas. De igual forma, en el resto de la institucionalidad.

## **VI. CONSIDERACIONES FINALES**

La iniciativa propuesta, en cuanto al fondo, tiene dudas de constitucionalidad respecto de la relación entre los artículos 33, 56, 68 y respecto del 71 de la Constitución Política. Sin embargo, es nuestro criterio, que el artículo 71 es soporte valioso en caso de que se den esas brechas de género, que se inclinen desfavorablemente hacia la mujer; no obstante, los datos brindados en el aparte IV de este informe arrojan que, en los últimos años, los hombres son los que porcentualmente han ocupado menos plazas en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Lo importante del contenido del artículo, es que guarda razonabilidad y proporcionalidad en el elemento del estudio técnico que deberá hacer la institución respectiva y que la norma sirve como fortaleza de equilibrio y equidad.



No parece oportuna que la redacción sea facultativa para las administraciones, debería ser obligatoria.

Igualmente, en el caso de la propuesta los órganos de supervisión de cumplimiento de los instrumentos internacionales de derechos humanos han reconocido como legítima la posibilidad de que los Estados establezcan medidas legislativas de acción afirmativa o de discriminación positiva. Esto con el objetivo de corregir y eliminar situaciones objetivas de injusta desigualdad. En el tema, conviene considerar el parágrafo 5 de la Observación General N° 18 del Comité de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos:

## **VII. TÉCNICA LEGISLATIVA**

Es importante señalar que algunas consideraciones técnicas se encuentran inmersas en el texto de este informe, por lo que se recomienda su incorporación a la iniciativa de ley.

- **El título:** De modo general, se indica que el título de un proyecto de ley tiene como característica el identificar la ley, por lo que es necesario que sea exacto, completo, preciso, breve y conciso<sup>9</sup>, lo que también contribuye a lograr una clara identificación del objeto de la ley<sup>10</sup>.
- El **título** de la iniciativa debe ser expreso y referir que se trata de una Adición a una ley vigente, en específico el Artículo 4 bis.
- Además, de consignarse el **nombre** completo de la Ley N° 7142, por mayor seguridad jurídica, debe incorporarse la fecha de la ley.

## **VIII. PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO**

### **Votación**

De acuerdo con el artículo 119 de la Constitución Política, este proyecto de ley requiere para su aprobación de mayoría absoluta de los votos

---

<sup>9</sup> Ver en este sentido HERNANDEZ MATAMOROS (Estrella) y TAYLOR HERNANDEZ (Mónica). “El Poder Legislativo Costarricense y las Comisiones Legislativas con énfasis en las Comisiones Especiales de Investigación”, Tesis de Grado para optar por el grado de Licenciadas en Derecho, Universidad de San José, 2000, pp. 115 y 116.

<sup>10</sup> En ese sentido MUÑOZ, (Hugo Alfonso). Elementos de Técnica Legislativa, 1 Edición. San José: Asamblea Legislativa: Centro para la Democracia, 1996.



presentes.

## **Delegación**

La iniciativa de ley puede ser delegada en una Comisión con Potestad Legislativa Plena, por no encontrarse dentro de las excepciones que establece el artículo 124 constitucional.

## **Consultas Obligatorias**

- Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu)
- Todas las Instituciones Autónomas
- Todas las Municipalidades del país

## **IX. FUENTES**

### **Poder Legislativo:**

#### **Constitución, convenciones y leyes:**

- Constitución Política de la República de Costa Rica, del 7 de noviembre de 1949.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres.
- Convención Americana sobre los Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, Ley N° 7142 del 8 de marzo de 1990.
- Ley Contra la Violencia Doméstica, Ley N° 7586 del 10 de abril de 1996.
- Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, Ley N° 8589 del 25 de abril de 2007.

#### **Departamento de Servicios Técnicos:**

- Informe Jurídico al Expediente N° 23596.

### **Poder Ejecutivo**

#### **Consejo de la Persona Joven**

- Oficio CPJ-AL-011-2023 ante respuesta al Oficio AL-ASA-OFI-006-23 suscrito por Erick Sánchez Cervantes, asesor legal del Consejo de la Persona Joven (CPJ)

### **Instituto Nacional de las Mujeres**

- INAMU. (2015). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

## **Poder Judicial**

### **Sala Constitucional de la República de Costa Rica**

- Resolución N° 09676 – 2001, del 26 de Setiembre del 2001.
- Resolución N° 716-1998 del 6 de febrero de 1998.
- Resolución sentencia N° 07190-94.
- Resolución, resolución N° 2006-016603

## **Otros:**

Asamblea Legislativa. (26 de setiembre de 2024). Oficio AL-DRHU-OFI-1901-2024 suscrito por Susana Quirós Ramírez, Gerente a.i Departamento de Recursos Humanos.

Diccionario de la Lengua Española (www.rae.es).

Dirección General de Servicio Civil. (13 de setiembre de 2024). Oficio DG-OF-372-2024 suscrito por Franciso Chan Vargas, Director General.

Estado de la Nación. (07 de marzo de 2024). *Un año más sin avances en la equidad del trabajo entre mujeres y hombres*. Obtenido de <https://estadonacion.or.cr/equidad-del-trabajo-entre-mujeres-y-hombres/>

HERNANDEZ MATAMOROS (Estrella) y TAYLOR HERNANDEZ (Mónica). “El Poder Legislativo Costarricense y las Comisiones Legislativas con énfasis en las Comisiones Especiales de Investigación”, Tesis de Grado para optar por el grado de Licenciadas en Derecho, Universidad de San José, 2000.

FLORES SALAZAR, Ana Lorena, Igualdad y derechos políticos de las mujeres. Medidas especiales de carácter temporal, paridad y políticas dinámicas y efectivas recomendadas por la CEDAW, en Revista Derecho Electoral, ISSN

INEC. (28 de noviembre de 2024). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de Encuesta Continua de Empleo: <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-continua-empleo>.



MUÑOZ, (Hugo Alfonso). Elementos de Técnica Legislativa, 1 Edición. San José: Asamblea Legislativa: Centro para la Democracia, 1996.  
Poder Judicial. (10 de setiembre de 2024). Oficio PJ-DGH-RS-0895-2024 suscrito por MSc. Rodolfo Castañeda Vargas, Jefe a.i. Subproceso de Reclutamiento y Selección y MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Directora Gestión Humana, Poder Judicial.  
SÁINZ M, Fernando y DA SILVA Juan Carlos. Propuesta de Directrices para Mejorar la Calidad de las Leyes. Parlamento Vasco, 1989.

**Portal de Internet:**

- [https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-discriminacion-positiva-corrige-situaciones-de-desigualdad -y-derriba-estereotipos](https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-discriminacion-positiva-corrige-situaciones-de-desigualdad-y-derriba-estereotipos)

Elaborado por: kd-az

/\*Isch// 07-3-2025

c. arch// 24372 IIN-sist-sil