



30 de octubre de 2024
FCS-850-2024

Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera
Director
Consejo Universitario

Asunto: Remisión de criterio sobre el proyecto de ley bajo el expediente 24.493

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Me permito hacer de su conocimiento de que la suscrita solicitó dictámenes a las unidades académicas de la Facultad de Ciencias Sociales para atender el oficio CU-2149-2024, fechado 10 de octubre de 2024 sobre el proyecto: "*Ley de fortalecimiento de la institucionalidad para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres del sector público*" (expediente: 24.493).

Cabe reconocer el esfuerzo dedicado a la elaboración de dictámenes en los últimos años, así como su variedad temática y cantidad, lo que nos motivó a publicarlos en el sitio web de la Facultad (<https://www.fcs.ucr.ac.cr/>), con el fin de facilitar su acceso y difusión masiva. Estos documentos, además de responder a las consultas realizadas, representan una toma de posición institucional. Reflejan un esfuerzo colectivo que encarna la perspectiva académica en proyectos de política pública a nivel nacional, y destacan la diversidad de habilidades y conocimientos interdisciplinarios de la Facultad de Ciencias Sociales.

Esta Decanatura **recomienda la aprobación del presente proyecto de ley, siempre y cuando se incorporen las observaciones planteadas por las personas expertas consultadas**, tal como se detalla en los dictámenes incluidos en este documento. Destacan particularmente, los fundamentos conceptuales utilizados como un punto débil que compromete la ejecución del proyecto.

Criterio suscrito por la directora de la Escuela de Trabajo Social, la Mag. Carolina Navarro Bulgarelli, en el oficio ETSoc-1091-2024 del 21 de octubre de 2024. Este dictamen fue elaborado por la docente de esta unidad académica, la Mag. María Fernanda Mora Calvo.

El Proyecto de Ley [...] busca sentar las bases de carácter político y técnico para que en Costa Rica se garantice el cumplimiento del principio y el derecho a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, así como la efectiva implementación del marco jurídico nacional e internacional ratificados, firmados y vigentes en nuestro país; creando Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y la Red Nacional de Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Se presenta a continuación su análisis y considerandos:





1. Sobre la “igualdad” y su fundamentación teórica desde la perspectiva crítica de género, dentro del proyecto de ley.

La ley plantea como objetivo la “igualdad efectiva entre hombres y mujeres” en el contexto de la institucionalidad pública; sin embargo, el término “igualdad” en el contexto contemporáneo enfrenta una serie de críticas, porque si bien en lo inmediato parece “lógico” o “razonable”, dista de contener la complejidad de las relaciones de género.

Según Camacho (s.f),

“Usualmente la igualdad entre los sexos ha sido definida y aceptada como una equivalencia: hombres y mujeres somos iguales y por lo tanto tenemos los mismos derechos y obligaciones. Sin embargo, la existencia de los sexos conlleva diferencias que nos hacen pertenecer al sexo femenino o al masculino. Lo anterior, crea una especie de tensión entre el concepto de igualdad –que presupone semejanza o equivalencia- y el de sexo –que conlleva diferencias mutuas-. Ante esta realidad ¿cómo hablar de la igualdad entre dos sexos que se definen como tales precisamente a partir de sus diferencias?” (p.132)

En el concepto de igualdad, versa la complejidad pues es un término “abierto” y sujeto a comparación, ya que únicamente se puede expresar la igualdad de un sujeto o de una circunstancia en relación con otra; es decir, la queja sobre la desigualdad siempre versa sobre una comparación.

La igualdad por su parte es un concepto común en el mundo normativo y del “deber ser”, y suele estar asociado a la titularidad de los derechos. La igualdad jurídica, dice Ferrajoli no es otra cosa que el disfrute universal de los derechos fundamentales; pero las diferencias, en tanto individualizan a las personas, forman identidades y por lo tanto deben ser tuteladas por el derecho. Por ende, las diferencias no contradicen el principio de igualdad normativa, sino que se inscriben en él. Por otra parte, la diferencia sexual debe ser tomada en cuenta para establecer juicios de igualdad. En cambio, las desigualdades tienen que ver con las disparidades en el ejercicio de los derechos patrimoniales y con las posiciones de poder y la sujeción.

Debido a lo anterior, se sugiere considerar como denominación: Ley de fortalecimiento de la perspectiva de género en el sector público para la erradicación de la violencia contra las mujeres en la institucionalidad costarricense.

Este viraje permitiría, no sólo la creación de las Unidades, sino políticas institucionales con perspectiva de género ajustadas a la realidad, ampliando el espectro de la “igualdad”.

2. Sobre el establecimiento de indicadores para la medición de cumplimiento de las instituciones, en relación con las Unidades y su gestión.

El artículo dos propuesto, indica que:

Cada institución, dentro del marco legal respectivo, deberá dotarlas de los recursos financieros, humanos y materiales que le permitan cumplir con sus funciones, incorporándolas en los Planes Estratégicos e Institucionales, Planes Anuales Operativos y de presupuesto institucional; las cuales responderán a indicadores de cumplimiento y gestión por resultados. Las instituciones que ya cuentan con estas Unidades deberán fortalecerlas de acuerdo con los alcances de la presente Ley.



Sin embargo, ni este artículo ni el proyecto, refiere a la medición de cumplimiento de metas a través de indicadores y de la gestión por resultados; consignados en la planificación estratégica. Este aporte, garantizaría no sólo la incorporación de las unidades y su quehacer en la planificación institucional, sino mecanismos de evaluación y de gestión por resultados que permitan identificar los avances de éstas.

3. Sobre el objetivo de las Unidades

Debido a las observaciones anteriores, se sugiere ampliar los alcances de estas Unidades, a través de la modificación de su objetivo; sugiriendo que:

Las Unidades Institucionales de Género tendrán como objetivo brindar asesoría especializada en todas las instancias de la institución, transversalizando e incorporando la perspectiva de género en todo el quehacer institucional, tanto hacia lo interno como hacia lo externo de esta, a través de los servicios que presta. Además, deberán orientar, fortalecer y monitorear las acciones tendientes a la implementación de las políticas públicas nacionales y sectoriales de género en la planificación y presupuestación institucional.

Esta modificación amplía los alcances de las Unidades, no reduciendo su intervención a la igualdad, considerando la perspectiva de género más amplia e interseccional que favorecería la diversidad y particularidades de las mujeres.

Recomendación:

Desde un enfoque crítico social, se recomienda la aprobación del proyecto de ley con las modificaciones propuestas; en tanto significa una acción afirmativa que coloca las relaciones de género en la agenda pública, con miras a la disminución de las brechas sociohistóricas que se han traducido en violencia hacia la mujer, incluso en los escenarios laborales.

Sin embargo, estos mecanismos de género deben ser críticos y basados en fundamentos teóricos ajustados a la realidad, orientando la creación de normas, diseño de políticas, cambios en las agendas institucionales, y recursos asignados al avance de la situación de las mujeres.

Referencias bibliográficas

Camacho, R. (s.f). La igualdad en tiempos del género. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Documento electrónico disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a12305.pdf>

Ferrajoli en Beltrán y Puga (2008). Miradas sobre la igualdad de género. Documento electrónico disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182008000100010



Criterio suscrito por la directora de la Escuela de Ciencias Políticas, la Dra. Tania Rodríguez Echavarría, en el oficio ECP-1386-2024 del 22 de octubre de 2024. Este dictamen fue elaborado por la docente de esta unidad académica, la Dr. Karla Vargas Vargas.

“Consideraciones de forma

El documento presenta estructura clara, redacción y ortografía adecuada y fundamentación teórica pertinente.

Consideraciones de fondo

Cuenta con fundamentación teórica pertinente, actualizada. Aun así, es recomendable hacer revisión de los siguientes elementos teóricos que se entienden como el fundamento de la propuesta:

- 1. El nombre Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres mantiene en sí mismo el sesgo de la división sexista entre hombres y mujeres. Considérese que, por ejemplo, actualmente, quedarían por fuera todas aquellas personas que, por diferentes razones no se identifican con la categoría “hombre” y “mujer”; sea lo que sea que esto implique. Al ser así, se abre un abanico de potenciales formas de discriminación, directa o indirecta; aun cuando esta no sea la intención expresa de la propuesta. Se sugiere valorar que las unidades sean llamadas Unidades de Igualdad Efectiva.*
- 2. Es necesario aclarar qué se entiende por igualdad, efectividad y mecanismos de género. Aquí recuérdese que no se debe conceptualizar como sinónimos: igualdad, equidad y paridad y que efectividad es distinta de eficacia.*
- 3. Es pertinente revisar, fortalecer y mejorar todo el apartado de conceptos, debido a que lo incluido para cada uno, es teóricamente débil e insuficiente. Lo anterior, considerando el gran acervo académico existente que contribuiría a mejorar la sección que aquí se menciona (definiciones). Esto aplica a todos los conceptos y definiciones que ahí se integran (pp.7-8)*
- 4. Para todo lo referente a conceptos, se sugiere incluir las referencias de las fuentes de información.*
- 5. En “b) Proceso de transversalización del enfoque de género: es un proceso cuyo fin último es el lograr la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida”, se hace referencia el fin de la transversalización de género, pero no se define. Por ende, no es un concepto sino la consecuencia que de él se sigue, en caso de aplicarse adecuadamente.”*



Criterio suscrito por la directora de la Escuela de Ciencias Políticas, la Dra. Tania Rodríguez Echavarría, en el oficio ECP-1391-2024 del 24 de octubre de 2024. Este dictamen fue elaborado por la docente de esta unidad académica, la M. Sc. Marcela Piedra Durán.

“Recomiendo un criterio positivo a esta reforma por las siguientes razones:

En primer lugar, responde a los compromisos asumidos por Costa Rica en instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre otros.

En segundo lugar, ofrece un mecanismo directo para enfrentar las barreras estructurales que todavía hoy no permiten alcanzar la igualdad de género, promoviendo la creación de estructuras institucionales que aseguren la representación equitativa y la implementación de políticas de igualdad de manera efectiva.

En tercer lugar, refuerza el Estado de Derecho al cumplir con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación y fortalece la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas, ya que estas se perciben como más inclusivas, justas y responsables.

Finalmente, y primordial en este proyecto, le otorga rango de ley a las Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (UPIEMH's), que hoy no lo tienen, ya que las UPEGs que hoy están funcionando fueron creadas por decreto, con lo cual se asegura que la institucionalidad a favor de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el sector público quede exenta de los vaivenes políticos.”

Este criterio debe complementarse con el de la otra persona docente que emitió criterio sobre el proyecto, particularmente con el señalamiento de que la distinción binaria "hombre-mujer" en la Ley deja por fuera personas sin identificación binaria de género, por lo que podrá ser fuente de diversas discriminaciones.”

Criterio suscrito por el director de la Escuela de Psicología, el Dr. Jorge Sanabria León, en el oficio EPS-1597-2024, del 25 de octubre. Este dictamen fue elaborado por profesora emérita de esta unidad académica, la Dra. Mirta González Suárez.

“El proyecto propone que cada institución pública tenga una instancia denominada Unidad para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (UPIEMH) la cual tendrá como objetivo

“brindar asesoría especializada en género a todas las instancias de la institución, transverzalizando el enfoque de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todo el quehacer institucional, tanto hacia lo interno como hacia lo externo de esta, a través de los servicios que presta. Además, deberán orientar, fortalecer y monitorear las acciones tendientes a la implementación de las políticas públicas nacionales y sectoriales para la igualdad entre mujeres y hombres a través de la planificación y presupuestación institucional” (Art 7).



1. *Su puesta en práctica está bien justificada de acuerdo con los compromisos en la legislación nacional e internacional refrendados por Costa Rica con el objetivo de superar la discriminación hacia las mujeres, hecho que cuenta con datos concretos al respecto*
2. *La Universidad de Costa Rica ha sido pionera en construir alternativas para verificar el estado de la situación interna sobre la calidad de la equidad de género. A ese efecto se han realizado numerosos estudios y, desde la estructura orgánica, desde 1999 cuenta con el CIEM cuyo propósito es “promover la búsqueda del conocimiento sobre las relaciones de género y la equidad entre los sexos”. En este año, el día 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, el rector Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta inauguró la Unidad de Género de la UCR. Esta instancia fue impulsada por la Licda. Daniela Miranda Méndez y la Mag. Valeria Morales Rivera, quienes son parte del equipo asesor de género de la Rectoría, y cuenta con tres ejes principales:*
 - *Gestión de políticas universitarias para la Igualdad y no discriminación*
 - *Gestión de estrategias educativas y de comunicación para la Igualdad y no discriminación*
 - *Gestión de instancias en materia de género*

Muy recientemente, en octubre 2024 nace el Observatorio de Violencia Política contra la Mujeres. En este año se propone también la Unidad de Equidad de género de la UCR, con el objetivo de “Promover la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos, en el quehacer de la institución, en sus tres ejes: docencia, investigación y acción social”. Esta iniciativa concuerda con la propuesta del proyecto en mención. En la página de la Biblioteca <https://equidadeigualdad.ucr.ac.cr/biblioteca/resoluciones-directrices-y-actas> se presenta una lista de las principales acciones tomadas por la Universidad de Costa Rica para promover la igualdad y equidad de género, las cuales demuestran el compromiso de nuestra Alma Mater y concuerda con los objetivos del proyecto de ley.

Si bien, como se ha resumido en el párrafo anterior, la Universidad de Costa Rica no solo avala las propuestas tendientes al logro de la equidad de género sino que ha tomado medidas concretas al respecto, es relevante indicar que cualquier directriz externa debe considerar la autonomía universitaria propia de la UCR y definida por la Constitución Política en su artículo 84: - La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios.

Al respecto se recomienda incluir la autonomía universitaria en el anteproyecto, calidad que la hace diferente a otras instituciones públicas.

3. *No se debe olvidar que muchas instancias públicas cuentan con unidades de equidad de género, cuya experiencia debe tomarse en cuenta.*
4. *Durante muchos años diversas instancias han procurado conducir a buenas prácticas en cuanto a promover y asegurar la equidad de género, valga como ejemplo las OFIM (Oficinas Municipales de la Mujer), que, si bien iniciaron desde 1996 con gran entusiasmo, posteriormente desarrollaron aspectos asistenciales, los que, sin demérito de su necesidad*



para la población, con frecuencia dejaron de lado el seguimiento de los cambios obtenidos tanto a lo interno como en lo comunitario.

- 5. El proyecto señala que muchas de las acciones realizadas en las instituciones se basan en el voluntariado, el cual -indican en el proyecto- tiene sus limitaciones. Pareciera, por lo tanto, contradictorio que el proyecto indique que deberá realizarse con los recursos existentes, es decir, con recargo o -finalmente- voluntariado. El INAMU, como ente rector, muchas veces no logra integrar las políticas de equidad de género en algunas instancias debido justamente a la falta de presupuesto, por lo cual, si bien puede ser una estrategia para que no se lo rechace por falta de recursos o por las restricciones del plan fiscal, es importante en algunos casos específicos por lo menos establecer la posibilidad de reforzar instancias. Es el caso de la inspección laboral del Ministerio de Trabajo.*

Las condiciones laborales en todas las modalidades (público, privado, informal, mixto, no pago) reflejan alto grado de discriminación e incumplimiento de leyes, por lo cual es un avance fortalecer esta relación entre INAMU/Inspección laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- 6. Cabe recordar además que la Junta Directiva del INAMU, ente rector en la materia, está compuesta por ley con representantes de alto nivel del: Ministerio de Educación; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Salud. Instituto Mixto de Ayuda Social, Instituto Nacional de Aprendizaje y una representante propuesta de una terna electa en el Foro de Mujeres, ente independiente con representación nacional de diversas organizaciones que luchan por los derechos de las mujeres. (Ver Art 6, inciso b de la ley del INAMU).*

La intención de esta representación directa se basa en el interés de lograr cambios de manera expedita, lo cual puede reforzarse por las UPIEMH-

- 7. Si bien el proyecto se centra en el sector público, la protección de los derechos de las mujeres y el logro de la igualdad y equidad son metas para toda la ciudadanía.*

Obsérvese que en el art 3 de los fines del INAMU se indica:

“b) Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer”.

En el mismo tono se expresa el art 4 inciso a):

“a) Elaborar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres”.

En otras palabras: se refiere a la situación de las mujeres en líneas generales y no solo referente al ámbito público.

De acuerdo con los lineamientos citados la conclusión es la siguiente:



Se recomienda la aprobación del citado proyecto, por cuanto enfrenta de manera decidida la valoración y puesta en práctica de cambios por medio de una instancia específica que asumirá la responsabilidad de promover la equidad de género y el cumplimiento de los derechos humanos en todos los ámbitos, tal como es la responsabilidad del Estado de Derecho.

Se recomienda asimismo que se agregue al proyecto la potestad especial de las universidades en cuanto a sus derechos constitucionales que definen la autonomía universitaria.”

Criterio suscrito por el director de la Escuela de Sociología, el Dr. Mauricio López Ruiz, en el oficio SO-863-2024 del 28 de octubre de 2024. Este dictamen fue elaborado por la docente de esta unidad académica, la Dra. Monserrat Sagot Rodríguez.

“La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades democráticas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que las sociedades con mayores índices de igualdad y equidad de género son sociedades menos violentas, que ofrecen mayor bienestar y justicia a sus integrantes.

Desafortunadamente, aún queda mucho camino para alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Con el fin de alcanzar ese objetivo se necesitan cambios en muchos niveles de la sociedad, incluyendo los niveles jurídico, institucional y normativo. Estainiciativa de ley que propone la creación de Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres representa un paso importante en el fortalecimiento de los ámbitos institucionales y normativos con el fin de que las diferentes instituciones incluidas en el ámbito de ley puedan desarrollar acciones para promover la igualdad de género.

En ese sentido, esta propuesta permitiría articular proyectos institucionales para trabajar con enfoque de género. Se abriría la posibilidad de discutir y enfrentar los obstáculos que se viven encada institución para garantizar mejores acciones y políticas que vayan creando condiciones de mayor equidad e igualdad. Asimismo, estas unidades permitirían el desarrollo de programas específicos de formación y capacitación en las diferentes instituciones para fomentar una cultura institucional igualitaria.

Evidentemente, para que este proyecto se pueda desarrollar con efectividad, las definiciones conceptuales de las que se parten tienen que estar claras. Sin embargo, se detectaron algunos problemas con las definiciones que se usan, empezando por la más básica que es la definición de género. La definición que se presenta es reduccionista y no incorpora uno de los elementos más importantes de las relaciones entre los géneros, que son las relaciones desiguales de poder. En ese sentido, se recomienda usar una definición que incorpore ese elemento central, como la que se ofrece a continuación:

Género: *el concepto de género hace referencia a los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres. El concepto se orienta a visibilizar aquellas diferencias y desigualdadessociales entre hombres y mujeres que provienen del aprendizaje, así como los estereotipos, los prejuicios y de la influencia de las relaciones desiguales de poder que organizan las relaciones entre los sexos. En ese sentido, el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos*



y es una fuente primaria en la construcción de relaciones desiguales y estructuras de poder jerárquicas y excluyentes.

Otro concepto problemático, tal y como está planteado, es el de brechas de género ya que en realidad no se define, sino que se hace referencia a: “dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres teniendo en cuenta sus condiciones diferenciadas y las propias características, intereses y necesidades” (pág. 8), lo que es exactamente lo opuesto a una brecha de género. En ese sentido, se recomienda usar la siguiente definición:

Brechas de género. *Este concepto se refiere a las disparidades económicas, sociales y políticas entre hombres y mujeres. Es decir, a la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.*

Por otra parte, el concepto de análisis de género también necesita algunas precisiones, por lo que se recomienda agregar los siguientes elementos:

Análisis de género: *este concepto implica el análisis de las relaciones sociales entre mujeres y hombres en todas las dimensiones de las actividades sociales, económicas y políticas y en el contexto de las realidades institucionales. El análisis de género permite comprender que los arreglos sociales basados en el sexo, -como la división sexual del trabajo, la mayor participación de los hombres en la esfera pública, el mayor acceso de los hombres a los puestos de toma de decisiones, el recargo de las tareas reproductivas y domésticas en las mujeres, etc. no son normales, naturales y legítimos-, sino el resultado de jerarquías sociales que convierten la diferencia sexual en desigualdad.*

Otro elemento problemático tiene que ver con el concepto de interseccionalidad. Justamente el buen uso de ese concepto permite entender que las diferentes desigualdades no se manifiestan como una sumatoria, tal y como lo dice el proyecto de ley, sino que estas manifestaciones de la desigualdad están interrelacionadas, creando un sistema de opresión que refleja la intersección de múltiples formas de discriminación y exclusión. En ese sentido, se recomienda utilizar una definición que de verdad capture las complejidades de este concepto.

Interseccionalidad: *La interseccionalidad es un dispositivo analítico que permite conjuntar las diferentes experiencias de las variadas formas de opresión. El concepto de interseccionalidad permite explicar que lo que parecen formas específicas de opresión están moldeadas por otras en una relación mutuamente constitutiva. El análisis interseccional tiene como objetivo exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de las diferentes expresiones de la desigualdad. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase, la nacionalidad, la localización geográfica, la edad y otros sistemas de opresión y discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las personas y su acceso diferencial a recursos y oportunidades. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce las experiencias e historias individuales únicas como resultado de la interacción de esos múltiples sistemas de opresión.*



Dado entonces que este es un concepto complejo, difícil de operacionalizar en la práctica, queda entonces la duda de cómo será aplicado de manera concreta en el proceso de creación y funcionamiento de estas unidades que crea esta ley. Por el momento, el concepto de interseccionalidad está enunciado en las definiciones, pero no se nota su aplicación en la forma en que está redactado el proyecto. Eso genera dudas sobre su posible aplicación o si, en realidad, no pasará de ser una declaración de buenas intenciones sin ninguna consecuenciapráctica.

Finalmente, si bien las municipalidades se rigen por otra normativa, en este momento existen algunas oficinas municipales de la mujer en varios gobiernos locales por lo que sería importante establecer si esas instancias también podrían participar en la red nacional que propone crear la propuesta de ley en su capítulo.”

Criterio suscrito por la directora a.i. de la Escuela de Antropología, la Dra. Carolina Quesada Cordero, en el oficio EAT-604-2024 del 29 de octubre de 2024.

“Recomiendo la aprobación del proyecto de ley, el cual promueve acciones concretas para identificar, analizar y solucionar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que se puedan estar dando a lo interno de las instituciones públicas.”

Atentamente,

UCR Firmado
digitalmente

Dra. Isabel Avendaño Flores
Decana

IAF/avc

C. Bach. Roxana Cabalceta Rubio, Consejo Universitario
Archivo