



16 de junio de 2026
FCS-553-2026

Dr. Keilor Rojas Jiménez
Director
Consejo Universitario

Asunto: Remisión del criterio sobre el proyecto Expediente N.º 25.067

Estimado Dr. Rojas Jiménez:

Reciba un cordial saludo. En atención al CU-816-2026, fechado 3 de junio de 2026, se solicitó criterio a todas las unidades académicas de la Facultad de Ciencias Sociales sobre el proyecto *"Adición del artículo 5 bis a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N.º 7142, de 28 de marzo de 1990, y reforma del inciso 1 del artículo 22 de la Ley General de la Administración Pública, Ley N.º 6227 (texto sustitutivo 25-3-2026)"* (Expediente N.º 25.067).

Los criterios se encuentran publicados en el sitio web de la Facultad (<https://www.fcs.ucr.ac.cr/>), con el propósito de facilitar su consulta y ampliar sus alcances. Al hacerlos públicos, estos documentos trascienden el cumplimiento de una solicitud específica y se convierten en posicionamientos institucionales que integran el conocimiento académico en el debate público y en la formulación de políticas, poniendo en valor el aporte de la Universidad pública en la construcción de soluciones responsables, fundamentadas y socialmente justas.

Las cuatro unidades que emitieron criterio recomiendan la aprobación del proyecto. Todas coinciden en que este cierra una brecha estructural: la paridad operaba ya en elecciones populares mediante el Código Electoral (2009), pero no en los nombramientos discrecionales del Ejecutivo. Los cuatro dictámenes anclan su posición en el marco convencional —CEDAW y Convención de Belém do Pará— y en la jurisprudencia constitucional que reconoce la paridad como mecanismo legítimo de igualdad sustantiva, y concluyen que la propuesta es constitucionalmente compatible y convencionalmente adecuada. **Con base en ello, esta Decanatura recomienda la aprobación del Expediente N.º 25.067, sujeta a la incorporación de las observaciones técnicas formuladas.**

No obstante, las unidades identificaron vacíos técnicos que conviene atender antes de la aprobación definitiva: la ausencia de mecanismo sancionatorio ante el incumplimiento; la inopia sin límite temporal definido, lo que podría usarse para eludir la norma; la falta de perspectiva interseccional para mujeres indígenas, afrodescendientes, rurales o con discapacidad; la imprecisión del concepto "Administración Pública"; el uso de "sexo" en lugar de "género", inconsistente con los instrumentos internacionales vigentes; la ausencia de un órgano de verificación; y un alcance restringido al Poder Ejecutivo que deja fuera al Poder Judicial y al TSE.





Criterio suscrito por la directora de la Escuela de Antropología, la Dra. Patricia Fernández Esquivel, en el oficio EAT-262-2026 del 11 de junio de 2026. Este dictamen fue elaborado por la Dra. Claudia Palma Campos, docente de esta unidad. Además, se adjunta el formulario suscrito por la Dra. Palma.

“Antes de esbozar mis argumentos, quisiera recordarle que el pasado 17 de marzo de los corrientes envié un criterio sobre esta misma consulta, y según solicitud de la Escuela y el Decanato de Ciencias Sociales. En esa ocasión se me pidió que lo hiciera en el formato del Consejo Universitario (adjunto documento). En este momento agregó algunas otras ideas que en ese momento no tuve la oportunidad de anotar.

En primera instancia debemos recordar el marco general de la Ley No. 7142, conocida popularmente como la Ley de Igualdad Real de las Mujeres, obliga al Estado costarricense a garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad: el político, económico, social y cultural. Referente a esta consulta de Adición de Artículo 5, quisiera resaltar dos de los elementos más importantes por los que vela la Ley No. 7142. Uno de ellos es la posibilidad de que exista una participación política en igualdad de condiciones, para lo cual se han desarrollado algunos mecanismos mínimos que garanticen dicha participación relacionados con la rendición de cuentas en los partidos políticos. El segundo elemento importante por el que vela la Ley la creación de acciones afirmativas, que tienen como fin obligar a las instituciones a crear condiciones diferenciadas para que el proceso de paridad de las mujeres no ocurra por “generación espontánea”, sino por conciencia obligada, esto debido a los recovecos que crea el patriarcado para que eso no ocurra.

En este sentido, la presente Adición de Artículo a la Ley existencia, toca ambos ámbitos obligando a una transformación que se preocupa por la forma en que se integran los equipos de mando para la administración del país designados por el Poder Ejecutivo. Si bien es cierto la propuesta no está construida con un marco justificatorio que permita comprender las razones de incorporar este cambio, el mismo ya está dado por el propio contexto de la creación de la Ley en el año 1990. Esta es una deuda del país referente a las obligaciones de los partidos políticos para la conformación de sus cuadros de mando si ganan las elecciones. Esta decisión se extiende a los nombramientos de las Juntas Directivas que le corresponden al Ejecutivo, lo cual es una buena señal que pretende abarcar la totalidad de espacios. Así, quisiera enumerar algunos aspectos positivos puntuales y otros en los que se recomienda prestar atención.

Empiezo por el final del párrafo anterior. Si bien la propuesta no hace un argumento de contexto, es acorde con instrumentos internacionales ratificados por el país tales como la Convención Americana de todas las formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés) de 1979 y ratificada por Costa Rica en 1984. La Convención Belém do Pará de 1994 para la eliminación de todas las brechas de participación política que afecta a las mujeres. La Ley No. 8765 del 2009 sobre el Código Electoral y la paridad y alternancia en las papeletas electorales, la Política de Equidad de Género 2018-2030 en el Eje de paridad partidaria; y por supuesto la propia Ley No. 7142 sobre igualdad.

En segundo lugar, se debe destacar que la propuesta de reforma convierte en obligación legal una situación que hasta este momento ha dependido de la voluntad política o de un compromiso ético personal de quien es elegido a elegida para el mandato de la presidencia; en este contexto no se



puede olvidar la presión que el movimiento de mujeres y organizaciones feministas han tratado de ejercer en otros momentos. Sin embargo, podría afirmar que han sido pocos los partidos que se han comprometido en velar, ojalá por la participación paritaria, sino por la participación formal de las mujeres en puestos a nivel ministerial, gerencias y direcciones. Todo lo contrario, pues la discrecionalidad sin argumento ha sido la norma.

Tal y como se argumentó en el documento entregado en marzo pasado sobre esa misma consulta, es una propuesta positiva puesto que cierra la brecha entre lo ya avanzado con el código electoral y la paridad en las papeletas, y lo traslada al ámbito del ejecutivo, el cual ha sido un vacío político. Pero también es positivo que se extienda a los puestos de algo nivel elegidos (sic) por el propio ejecutivo, como las gerencias y subgerencias. A esto se le suma que la alternancia interna evita la concentración del poder en manos de hombres y según cuáles ministerios.

Sin embargo, ahora podría notar algunos otros elementos de mejora en la propuesta. Tal vez el más significativo sigue siendo uno de los pilares de la propia Ley, que es la no discriminación de las mujeres por ninguna condición, y esta Adición sigue careciendo de un enfoque de representación étnica y procedencia, no tomando en cuenta acciones afirmativas para la participación real de las mujeres indígenas y afrocostarricense en la política nacional. Si bien la población afrodescendiente ha tenido una participación efectiva a través de muchos espacios de toma de decisiones y participación política del país, ninguno de ellos ha sido por acciones afirmativas a favor de las mujeres negras. Por otro lado, la ausencia de las mujeres indígenas sigue siendo estructural, no por deseo o por agendas propias diferentes a las del Estado, sino porque el nivel de exclusión social, política, económica y simbólica, las sigue manteniendo afuera de la participación política. No existe un partido político que de manera visible haya querido integrar a mujeres que no sean aquellas vallecentralistas, universitarias, blancas y políticamente correctas.

En este sentido, quisiera recordar que Costa Rica tiene varias obligaciones en términos de diversidad étnica. Uno de ellos está plasmado en el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas. Otro es aquel vinculado con la recomendación No. 25 de la CEDAW y la Agenda 2030, para desagregar las múltiples condiciones de desigualdad de las mujeres y tomarlas en cuenta en procesos de acciones afirmativas a nivel político, por ejemplo.

El tema de las acciones afirmativas abre otro debate, y es que, si bien la alternancia y visibilidad de género es fundamental, debe ser mayor la sensibilidad que deben tener quienes acceden al poder sobre las situaciones de las mujeres del país. Esto quiere decir que, si bien las mujeres han accedido a espacios de toma de decisión, las leyes deben exigir algo más que una paridad numérica y apuntar al compromiso de estas mujeres con los intereses específicos que cumplan con la agenda de equidad por las mujeres que podrían representar, o a quienes se debe su elección. Con esta normativa podemos ganar en representación numérica y visual, pero no en compromiso estructural o eliminación de la misoginia de aquellas personas que acceden al poder reproducen. Esta propuesta de Adición tiene la paridad como punta de llegada, pero no de partida, pues no se abordan esas condiciones que implica el ejercicio de poder del puesto que se va a ocupar. Pero tampoco toma en cuenta las condiciones que los espacios de poder, por la forma en que están contruidos, le impone a las mujeres obviando condiciones sumadas al hecho de ser mujeres: como que sean madres y lo que esto les puede implicar en la vida cotidiana del puesto, que tengan responsabilidades de cuido en el hogar, o la exposición al hostigamiento sexual, laboral y violencia



política al ocupar el puesto, y que la sumatorio de esto no cuestione sus capacidades para ejercer el puesto o su permanencia en el mismo.

Finalmente, quisiera agregar dos recomendaciones que se pueden tomar en cuenta en esta propuesta. Una se vincula con el argumento de inopia para ocupar un puesto, y la otra se vincula con un tema inexistente, como lo es un posible proceso sancionatorio sino se cumple con esta normativa.

El tema de la inopia es sin duda el eje más débil de la modificación, pues se podría nombrar en los puestos a hombres bajo el criterio de inopia, sin que a la vez se esté creando un protocolo de verificación de los procesos de nombramiento. El texto propone la inopia como una situación temporal, sin definir el límite de dicha temporalidad. Es decir, que una persona podría permanecer cuatro años en un puesto partiendo del criterio de la inopia. En este sentido, se propone que se defina el tiempo máximo que debe durar una persona ocupando un puesto en esta condición, por ejemplo 6 meses máximo, no prorrogables, mientras el Ejecutivo encuentra a la persona apta para ocupar el cargo.

Esta limitación para el Ejecutivo confronta a todos los partidos políticos a tener una base sólida de personas con currículos adecuados y según qué puestos, superando el nombramiento a dedo o de pagos políticos, clientelistas para asumir un cargo. Es decir, si existe la condición de inopia para un nombramiento por un máximo de tiempo, obliga a la vez a este cargo tenga credenciales comprobados más allá del sexo o el género manifiesto, que sí debe cumplir.

En este mismo sentido, el texto carece de una normativa sancionatoria específica si no se cumple lo estipulado, y en tanto el Ejecutivo es el responsable de esta tarea, recaería en la Sala Constitucional la posibilidad de acoger las denuncias cuando no se estén cumpliendo los requisitos de paridad en la designación y en el cumplimiento de idoneidad que se propone con esta Adición. Si no se crea un protocolo de cumplimiento, a través de sanciones políticas paralos partidos en el ejercicio del poder, la vía será la Sala Constitucional."

Criterio suscrito por la directora de la Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva, la M.B.A. Paula Halabí García, directora a.i., en el oficio ECCC-542-2026 del 11 de junio de 2026. Este dictamen fue elaborado por la Dra. Yanet Martínez Toledo, docente de esta unidad.

"Dada la relevancia de esta iniciativa para los derechos humanos de las mujeres y su potencial impacto en las políticas de comunicación institucional, se considera pertinente informar a la dirección de esta Escuela sobre su contenido, estado y alcances.

Se agrega el Artículo 5 bis a la Ley N.º 7142 establece la obligación de que la persona que ejerza la Presidencia de la República nombre los cargos ministeriales de forma paritaria, de modo que la diferencia entre el total de hombres y mujeres designados no supere uno. Para el caso de los viceministros y viceministras, se establece un esquema de alternancia por sexo: si el titular del ministerio es hombre, la persona viceministra deberá ser mujer, y viceversa.



Se modifica el Artículo 22, inciso 1, de la Ley N.º 6227 Ley General de la Administración Pública para que el Consejo de Gobierno aplique el principio de paridad en todos los nombramientos del Poder Ejecutivo, incluyendo presidencias ejecutivas, gerencias, subgerencias de instituciones autónomas y la designación de integrantes de juntas directivas. Esta proporción paritaria deberá mantenerse durante todo el período constitucional del gobierno.

El proyecto incluye un transitorio que respeta los nombramientos vigentes al momento de la entrada en vigor de la ley, pero impone la obligación de aplicar la norma en toda vacante futura producida por renuncia, sustitución o nuevo nombramiento.

Fortalezas y fundamentos jurídicos

La iniciativa descansa en un sólido marco de derecho internacional vinculante para Costa Rica. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus artículos 7 y 8, obliga a los Estados a garantizar la participación plena de las mujeres en la vida política y pública. En la misma línea, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y la Plataforma de Acción de Beijing reconocen la participación equilibrada en los órganos de poder como un derecho y no como una concesión.

El país ha avanzado sostenidamente en la aplicación del principio de paridad en la Asamblea Legislativa y en los gobiernos locales. Este proyecto cierra una brecha estructural al extender dicho principio al Poder Ejecutivo, en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (igualdad de género) y el ODS 16 (instituciones inclusivas y responsables).

A partir del análisis, se identifican elementos que merecen atención crítica durante el proceso legislativo:

- *Alcance limitado: la propuesta cubre el Poder Ejecutivo, pero deja sin regular la paridad en el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y otras instituciones con alta concentración de poder masculino.*
- *Mecanismos de sanción: el texto no establece consecuencias explícitas ante el incumplimiento presidencial del mandato de paridad, lo que podría debilitar su efectividad práctica.*
- *Falta de perspectiva interseccional: no se incluyen disposiciones que aseguren, dentro de esa paridad, la representación de mujeres indígenas, afrodescendientes, rurales o con discapacidad, dimensiones que el enfoque integral de derechos humanos exige.*

El Expediente N.º 25.067 representa un avance legislativo pertinente y necesario. Su aprobación contribuiría a materializar el compromiso del Estado costarricense con la igualdad sustantiva de género en los más altos niveles de la administración pública. Se recomienda mantener un seguimiento periódico de su tramitación ante la Comisión Permanente Especial de la Mujer y, en particular, de la eventual emisión del dictamen de comisión y su convocatoria al plenario legislativo”.



Criterio suscrito por la directora a.i., de la Escuela de Psicología, la M.Sc. Amaryllis Quirós Ramírez, en el oficio EPs-561-2026 del 8 de junio de 2026. Este dictamen fue elaborado por la Licda. Amanda Mesén Badilla, docente de esta unidad.

“Desde la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica manifestamos criterio favorable a la aprobación del proyecto de ley, por cuanto constituye una medida necesaria para profundizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el acceso a los espacios de toma de decisiones del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública, en consonancia con las obligaciones nacionales e internacionales asumidas por el Estado costarricense en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación.

1. Pertinencia del proyecto

La participación igualitaria de las mujeres en los espacios de toma de decisiones constituye un requisito fundamental para la consolidación de una democracia inclusiva y representativa. Si bien Costa Rica ha logrado avances significativos en materia de participación política de las mujeres, particularmente a través de los principios de paridad y alternancia en los cargos de elección popular, persisten importantes brechas en el acceso a los puestos de mayor jerarquía dentro del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública.

La exclusión histórica de las mujeres de los espacios de poder político y administrativo no ha sido producto de decisiones individuales, sino de estructuras sociales y culturales que han asignado de manera desigual las oportunidades de participación y liderazgo. Estas desigualdades continúan manifestándose mediante barreras formales e informales que limitan el acceso de las mujeres a los cargos de dirección política, ministerial y administrativa.

La evidencia nacional e internacional demuestra que la igualdad formal ante la ley no es suficiente para garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios donde se toman las decisiones públicas. Por esta razón, los Estados democráticos han recurrido a medidas específicas de acción afirmativa y mecanismos de paridad orientados a corregir desigualdades estructurales y garantizar una participación efectiva de las mujeres.

El proyecto de ley sometido a consulta busca precisamente atender una brecha que aún persiste en el ordenamiento jurídico costarricense: la ausencia de una obligación legal de garantizar la representación paritaria en los nombramientos ministeriales, viceministeriales, juntas directivas, presidencias ejecutivas, gerencias y otros cargos de alta jerarquía designados por el Poder Ejecutivo.

Desde una perspectiva de derechos humanos, la propuesta constituye una medida legítima y necesaria para avanzar hacia una democracia paritaria, entendida como aquella en la que mujeres y hombres participan en condiciones de igualdad real en la conducción de los asuntos públicos.

2. Marco de derecho convencional

El proyecto encuentra amplio sustento en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Costa Rica y en la jurisprudencia nacional e internacional sobre igualdad y no discriminación. Particular relevancia tienen:



- *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).*
- *La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).*
- *La Convención Americana sobre Derechos Humanos.*
- *El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.*
- *La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.*
- *El Consenso de Quito (2007).*
- *El Consenso de Buenos Aires (2022).*

La CEDAW establece la obligación de los Estados de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la vida política y pública, garantizando su acceso a cargos públicos y funciones estatales en condiciones de igualdad.

Asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha señalado reiteradamente que los Estados pueden y deben implementar medidas especiales de carácter temporal o permanente destinadas a acelerar la igualdad sustantiva cuando persisten desigualdades estructurales.

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconocen el derecho de todas las personas a acceder a las funciones públicas en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de sexo.

La jurisprudencia de la Sala Constitucional y del Tribunal Supremo de Elecciones ha reconocido que la paridad constituye un mecanismo legítimo para hacer efectivo el principio de igualdad real y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida pública.

En consecuencia, el fortalecimiento de los mecanismos de paridad en los nombramientos del Poder Ejecutivo no solo resulta compatible con los estándares internacionales de derechos humanos, sino que constituye una medida orientada al cumplimiento de obligaciones jurídicas previamente asumidas por el Estado costarricense.

Igualdad sustantiva y representación equilibrada en la toma de decisiones

La igualdad sustantiva implica reconocer que las personas no participan en la vida social desde condiciones equivalentes cuando existen desigualdades históricas y estructurales que limitan las oportunidades de determinados grupos.

Las mujeres continúan enfrentando obstáculos específicos para acceder a los espacios de poder, entre ellos estereotipos de género, sesgos institucionales, distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y prácticas culturales que asocian el liderazgo político y administrativo con atributos tradicionalmente masculinos.

Estas barreras no afectan únicamente a las mujeres como individuos, sino que limitan la diversidad de perspectivas presentes en la formulación de políticas públicas y reducen la capacidad de las instituciones para responder adecuadamente a las necesidades de toda la población.



Diversos organismos internacionales han señalado que la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de decisión contribuye a fortalecer la legitimidad democrática, mejorar la calidad de las políticas públicas y ampliar la representación de intereses y experiencias sociales diversas.

La paridad no constituye un privilegio ni una concesión, sino un mecanismo de justicia democrática orientado a garantizar que la composición de los órganos de gobierno refleje la diversidad de la sociedad a la que representan.

3. Observaciones y recomendaciones

La Escuela de Psicología considera que el proyecto constituye una iniciativa adecuada y necesaria para avanzar en la consolidación de la democracia paritaria en Costa Rica.

- a) No obstante, se recomienda valorar la incorporación de medidas complementarias que fortalezcan la efectividad de la normativa, entre ellas:*
- b) Programas permanentes de formación y sensibilización en igualdad de género para las personas responsables de los procesos de nombramiento.*
- c) Mecanismos periódicos de monitoreo y rendición de cuentas sobre el cumplimiento del principio de paridad en las instituciones públicas.*
- d) Sistemas de producción y publicación de estadísticas desagregadas por sexo sobre los nombramientos realizados por el Poder Ejecutivo.*

Acciones institucionales orientadas a prevenir prácticas discriminatorias que puedan limitar el acceso efectivo de las mujeres a los cargos de alta jerarquía.

Estas medidas contribuirían a garantizar que la aplicación del principio de paridad tenga efectos sostenibles y transformadores en la cultura institucional del Estado.

4. Conclusiones

El proyecto de ley contenido en el expediente N.º 25.067 constituye una iniciativa compatible con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, así como con las obligaciones internacionales asumidas por Costa Rica en materia de derechos humanos de las mujeres.

La propuesta responde a la necesidad de superar brechas persistentes en la representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública, mediante la implementación de mecanismos de paridad que promuevan una participación equilibrada entre mujeres y hombres.

Desde una perspectiva de derechos humanos, la igualdad sustantiva exige adoptar medidas concretas para remover los obstáculos estructurales que históricamente han limitado el acceso de las mujeres al poder político y administrativo.

Por estas razones, la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica recomienda la aprobación del proyecto de ley, por considerar que representa un avance significativo hacia el fortalecimiento de la democracia paritaria, la igualdad sustantiva y el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica.



Criterio suscrito por la directora de la Escuela de Trabajo Social, la Dra. Rita Andrea Meoño Molina, en el oficio ETSoc-672-2026 del 12 de junio de 2026. Este dictamen fue elaborado por la Dra. Carolina Rojas Madrigal, docente de esta unidad.

*“Se revisa el texto sustitutivo propuesto. Posterior al análisis se manifiesta estar **A FAVOR** con la aprobación del **Expediente N° 25.067** y se exponen a continuación las razones que sustentan esta posición:*

1.- El texto sustitutivo pretende mejorar la participación política de las mujeres, al impulsar el principio de paridad en los puestos ministeriales, y en los nombramientos que dependen del Poder Ejecutivo tales como juntas directivas, presidencias ejecutivas, gerencias y subgerencias de las instituciones de la Administración Pública.

2. – Incluye una vía técnica como la inopia, para que se opere con la debida flexibilidad cuando no se logren ocupar los puestos tal cual lo expresa la norma, pero enmarcando esta figura como temporal.

Observaciones

Es importante mencionar como vacío, que no se señala ninguna entidad encargada de verificar y dar seguimiento al cumplimiento del cambio propuesto”.

Criterio suscrito por la directora del Instituto de Investigaciones Sociales, la Dra. Adriana Sánchez Lovell, en el oficio IIS-265-2026 del 12 de junio de 2026. Este dictamen fue elaborado por la M.Sc. Maritza Urbina Lobo, investigadora de esta unidad.

“En atención a lo dispuesto en el oficio FCS-526-2026 del 4 de junio de 2026 mediante el cual se solicita emitir un criterio respecto al proyecto de ley tramitado bajo el expediente N°25-067 denominado “Adición del artículo 5 bis a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N.º 7142, de 28 de marzo de 1990, y reforma del inciso 1 del artículo 22, de la Ley General de la Administración Pública, Ley N.º 6227 (Expediente N.º 25.067)”, se procede con el siguiente análisis respecto a la posición a favor del mismo.

a) Relevancia de la incorporación del principio de paridad de género

La igualdad es un principio fundamental en regímenes democráticos como el costarricense, del mismo se deriva “el precepto de la representación con paridad de género en la participación política”.¹ En Costa Rica, la paridad de género se ha consolidado como un principio orientador del sistema político-electoral,² particularmente a partir de su incorporación en el Código Electoral vigente, cuyo artículo segundo establece la participación política como un derecho humano.

¹ Diego A. Morales Rodríguez, “Estado de la aplicación del principio de paridad de género en las elecciones nacionales de Costa Rica, período 2022-2026”, *Espiga* 22, no. 45 (enero-junio 2023): 170, <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/4676/6474>

² Ibidem.



Lo relevante es que, “este artículo no solo consolida el principio de participación política como un derecho humano, sino que además asegura los derechos políticos de las mujeres como parte de los derechos humanos”.³ En ese sentido, al amparo de los principios de igualdad y no discriminación, la paridad surge como un mecanismo para garantizar la participación en proporciones igualitarias entre hombres y mujeres en el campo político.

Es de suma importancia señalar que la paridad de género es el resultado de múltiples luchas desde los movimientos sociales feministas por la incidencia e incorporación en igualdad de condiciones de las mujeres en la esfera pública, en este caso para la toma de decisiones en la política pública.⁴

En ese marco “estas luchas dieron como resultado instrumentos legales internacionales que han obligado a los Estados a cambiar su ordenamiento jurídico en beneficio de la reivindicación de los derechos políticos de las mujeres”.⁵ Tal es el caso del Estado costarricense, sujeto a normas internacionales específicas como la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención de Belém do Pará. De la primera surge el reconocimiento de la discriminación de las mujeres por razones de género, es así como establece deberes para los Estados, de los cuales es menester destacar al menos los siguientes, específicamente de su artículo segundo:

ARTICULO 2º Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada en principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.*
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.*
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.*
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.⁶*

³ Ibidem.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

⁶ Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, “Ley n.º 6968: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34143&nValor3=0&strTipM=TC



Como se observa en los incisos del artículo supra, es deber de los Estados contar con marcos normativos que garanticen la participación de las mujeres en todas las esferas sin discriminación por razones de género. Lo cual, incluye generar medios apropiados para su cumplimiento, así como garantizar el actuar de las autoridades e instituciones públicas conforme a las obligaciones establecidas en la CEDAW.

El Estado costarricense partió de los compromisos adquiridos con la ratificación de la CEDAW para la aprobación en marzo de 1990 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley N° 7142. Esta ley resulta ser un hito en tanto:

[...] marca un momento histórico y de avance en el país, ya que en ese momento Costa Rica se convierte en el primer país en Latinoamérica en aprobar una ley en protección de los derechos de las mujeres y en el cumplimiento con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.⁷

Dentro de los grandes avances que tuvo el país en la materia, se encuentra el ejemplo clave anteriormente señalado, es decir, en el cumplimiento de los compromisos adquiridos con la CEDAW y la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, en 2009, se incorpora la paridad de género como una obligación para los partidos políticos, lo que implica que para puestos de elección popular en sus papeletas debe haber 50% hombres y 50% mujeres.⁸

En concordancia, la Convención de Belém do Pará, establece compromisos para la sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres en todos los espacios. Desde ese marco, el principio de paridad de género es el resultado de luchas sociales que han buscado reivindicar los derechos políticos de las mujeres desde el parámetro de los derechos humanos. Es importante señalar que en Costa Rica ha existido resistencia en la esfera política en cuanto al cumplimiento de este principio, especialmente en elecciones municipales,⁹ por ello:

Para que se atienda efectivamente el principio de paridad de género, se debe cumplir la paridad vertical y la paridad horizontal. La vertical busca la alternancia por géneros en las mismas delegaciones, nóminas de candidaturas y otros órganos de participación política de manera tal que se cumpla la proporción 50/50 en grupos pares, mientras que, en aquellos grupos impares, para el caso costarricense, el Código Electoral (2009) establece que «la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno (art. 2)». La horizontal, por su parte, garantiza la alternancia de género en el encabezamiento de nóminas de candidaturas o papeletas de elección popular propuesta por un mismo partido político.¹⁰

⁷ Instituto Nacional de las Mujeres, *Los derechos humanos de las mujeres*, 20, <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/media/derechos-humanos-mujeres.pdf>

⁸ Ibidem.

⁹ Diego A. Morales Rodríguez, “Estado de la aplicación del principio de paridad de género en las elecciones nacionales de Costa Rica, período 2022-2026”, *Espiga* 22, no. 45 (enero-junio 2023): 174, <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/4676/6474>

¹⁰ Diego A. Morales Rodríguez, “Estado de la aplicación del principio de paridad de género en las elecciones nacionales de Costa Rica, período 2022-2026”, *Espiga* 22, no. 45 (enero-junio 2023): 174, <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/4676/6474>



En el caso costarricense, dicho principio se ha aplicado de forma específica en el sistema político-electoral, por lo cual, la propuesta del proyecto de ley tramitado bajo el expediente N°25.067, resulta ser relevante en el marco de los compromisos adquiridos por el Estado en materia de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres en todos los espacios. Por ende, cumple con el parámetro de convencionalidad y constitucionalidad, en tanto, no contraviene derechos humanos ni fundamentales, sino que busca reivindicar el derecho de las mujeres de participar en la esfera política de forma efectiva.

Al analizar los datos, en Costa Rica se encuentra un aumento progresivo de la designación de mujeres como ministras. En ese sentido, “destacan los gobiernos de Carlos Alvarado (2018-2022) y Rodrigo Chaves (2022-2026) como los que iniciaron con una mayor cantidad de mujeres en los puestos ministeriales, con 56% y 47.6% respectivamente”.¹¹ No obstante, en la actualidad, el gobierno de Laura Fernández cuenta con 6 ministras designadas de los 18 Ministerios con cartera que integran el Poder Ejecutivo, lo que representa un 33,3% del total y evidencia una disminución de la participación de las mujeres. Pues, con excepción del Gobierno de Alvarado y Chaves, generalmente en Costa Rica no se designan los puestos ministeriales desde la paridad de género, siendo las mujeres quienes ostentan en menor proporción dichos cargos.

Además, al analizar los nombramientos de la dirección de las instituciones autónomas cuya designación corresponde al Poder Ejecutivo, se observa una brecha de género, pues, de los 21 puestos, únicamente 7 son ocupados por mujeres.¹² Es decir, un 33,3%, porcentaje que no se alinea con el principio de paridad de género.

A partir de lo anterior, se muestra que la designación de mujeres en puestos de alto mando, tales como los cargos ministeriales y de dirección de instituciones autónomas, no responde, en términos generales, a criterios de paridad de género. En consecuencia, la adopción de una normativa que garantice el acceso igualitario de mujeres y hombres a dichos espacios de toma de decisiones es fundamental.

De hecho, como se ha indicado, es un avance para el cumplimiento de los compromisos en materia de derechos humanos de las mujeres que tiene el Estado costarricense ante Convenciones como la CEDAW y una reivindicación ante las luchas históricas de las mujeres por el reconocimiento de su participación en toda la esfera de lo público. Ante el contexto actual de cuestionamientos y retrocesos en los derechos de las mujeres, resulta fundamental promover mecanismos normativos que fortalezcan y garanticen la participación efectiva de las mujeres en los Poderes del Estado.

¹¹ Jesús Guzmán Castillo, Formación y rotación de gabinetes ministeriales en Costa Rica (San José, Costa Rica: Consejo Nacional de Rectores-Programa Estado de la Nación, 2022), 8.

¹² Fabiola Pomareda García, “Laura Fernández anuncia su gabinete 2026-2030: Los que continúan, los que rotan, los nuevos y el que se va lejos”, Semanario Universidad, 5 de mayo de 2026, <https://semanariouniversidad.com/pais/laura-fernandez-anuncia-su-gabinete-2026-2030-los-que-continuan-los-que-rotan-los-nuevos-y-el-que-se-va-lejos/>



b) Comparación del texto legal vigente con la propuesta legislativa: impactos, vacíos técnicos, riesgo y puntos de mejora

Comprendiendo las bases que dan fundamento a importancia de la paridad de género, se procede con la comparación y análisis de los textos normativos, haciendo hincapié en la técnica legislativa de redacción.

Cabe señalar que, en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley N° 7142, no existe actualmente el artículo 5 bis, no obstante, el artículo 5 de este cuerpo normativo establece principios sobre la igualdad en la designación y estatutos de los partidos políticos en miras de garantizar:

mecanismos eficaces que aseguren el nombramiento de un porcentaje significativo de mujeres en los viceministerios, oficialías mayores, direcciones generales de órganos estatales, así como en juntas directivas, presidencias ejecutivas, gerencias o subgerencias de instituciones descentralizadas.¹³

Sin embargo, es claro que ningún párrafo del artículo 5 hace referencia a la paridad de género en puestos ministeriales. Por su parte, el proyecto de ley plantea adicionar el artículo 5 bis a Ley N° 7142, bajo la siguiente redacción:

Artículo 5 bis-

La persona que ejerza la Presidencia de la República, en ejercicio de sus deberes y atribuciones y, en aplicación del principio de paridad vigente, nombrará en forma paritaria los puestos ministeriales de gobierno, de tal forma que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. De igual manera se hará el nombramiento de quienes ocupen los viceministerios, cumpliendo el principio de alternancia por sexo. Si el ministro es un hombre, el viceministerio será ocupado por una mujer y si es una ministra, el viceministerio será ocupado por un hombre.

El Consejo de Gobierno aplicará el principio de paridad en todos los nombramientos que deba realizar el Poder Ejecutivo, tanto en la designación de personas integrantes de las juntas directivas, como en la totalidad de las presidencias ejecutivas. La paridad también aplicará a gerencias y subgerencias de las instituciones de la Administración Pública. Esta proporción paritaria en los nombramientos deberá mantenerse durante todo el período de duración constitucional del Gobierno.

Se aceptará la inopia como una situación temporal cuando no existan personas que cumplan los requisitos legales, reglamentarios o de idoneidad para ocupar el cargo que corresponda. Una vez que se agoten las gestiones razonables para garantizar la participación equilibrada y alterna de hombres y mujeres, se tendrá que dejar constancia expresa, documentada y verificable en el acta de nombramiento, justificando las razones del incumplimiento a lo estipulado en esta Ley.

¹³ Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, “Ley N.º 7142: Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer” [Aprobada 8 de marzo de 1990], art. 5, párrafo segundo, https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=TC



Sobre lo anterior, se debe señalar que, en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley N.º 7142, actualmente la garantía de la participación paritaria de las mujeres en el campo político se encuentra dirigida a los partidos políticos y en su párrafo segundo hace referencia a los estatutos partidarios los cuales deben garantizar una presencia significativa en puestos de viceministerios, oficialías mayores, direcciones generales de órganos estatales, así como en puestos de alto rango de las instituciones descentralizadas.

Por su parte, la propuesta del proyecto de ley es establecer de forma concreta la aplicación del principio de paridad de género, en tanto se plantea que la persona que ejerza la presidencia debe nombrar de forma paritaria los puestos ministeriales de gobierno y los viceministerios cumpliendo entre estos cargos la alternancia por sexo. Sobre este primer punto, es importante reflexionar en torno a la alternancia por sexo, siguiendo los postulados de las actuales teorías de género, como la propuesta por autoras como Judith Butler, es menester analizar de forma crítica el concepto sexo, el cual generalmente en el campo jurídico se reduce a condiciones biológicas, pese a sus constructos sociales. Por lo cual, se recomienda emplear en su lugar el concepto de género, en tanto se entiende como una construcción social e incluso performativo. Esa comprensión como construcción social permite generar marcos efectivos conforme a la realidad social, de hecho, es el término empleado conforme a los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Asimismo, se debe destacar que la igualdad de género es un principio rector de los derechos humanos, por ende, las reformas normativas deben hacerse conforme a este principio y no sobre las condiciones por sexo, pues, lo que se busca es adecuar o generar normativa que evite la discriminación por motivos de género, así como eliminar la violencia de género en todos los espacios. Es decir, se debe aplicar en la técnica legislativa de redacción la perspectiva de género y hablar en términos de paridad y alternancia por género.

Si bien se comprende que la designación de los cargos ministeriales es de elección de la persona que ejerce la presidencia según el mandato constitucional, lo cierto es que este proyecto no contraviene su potestad, en tanto se parte del marco de convencionalidad de la CEDAW que establece el deber de las autoridades y de las instituciones públicas a actuar sin discriminación por razones de género y a su vez generar los mecanismos normativos para su cumplimiento. Es decir, no se está limitando las potestades de la presidencia, ya que la propuesta implica adecuarlo conforme al parámetro de convencionalidad.

Por otra parte, se establece que el principio de paridad de género debe ser aplicado por el Consejo de Gobierno en todos los nombramientos que debe realizar el Poder Ejecutivo. Sobre este punto es importante señalar que esta redacción incluye todos los puestos, lo cual, no contraviene la norma, pero sí establece un parámetro amplio sobre la aplicación de dicho principio, por lo que se debe analizar si es ese el espíritu del proyecto de ley.

Asimismo, resulta de especial relevancia revisar lo dispuesto en el párrafo segundo, en atención a las implicaciones que su redacción puede generar en la interpretación de la norma, a saber: “La paridad también aplicará a gerencias y subgerencias de las instituciones de la Administración Pública”. Al establecer un punto y aparte parece ser que la paridad aplica en general a los puestos de gerencia y subgerencia de todas las instituciones que componen a la administración pública, que, de acuerdo con la Ley General de la Administración Pública, esta está compuesta de la siguiente manera:



Artículo 1º.- La Administración Pública estará constituida por el Estado y los demás entes públicos, cada uno con personalidad jurídica y capacidad de derecho público y privado.¹⁴

Asimismo, según el diccionario del Poder Judicial la administración pública se puede conceptualizar de las siguientes maneras:

Conjunto de las entidades públicas que realizan actividades y funciones administrativas. // Autoridades encargadas de la regulación de personas y bienes en relación con el Estado. // El Poder Ejecutivo en función del cumplimiento de intereses y actividades de alcance social. // La Administración central de un Estado. // En Costa Rica, además del Ejecutivo, los poderes Legislativo, Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones, cuando realizan funciones administrativas. // La Administración descentralizada, institucional y territorial.¹⁵

En atención a lo anterior, al ser un concepto que puede abarcar al ente público mayor y los entes públicos menores, es menester tener claridad de si ese es el alcance que desea establecer el espíritu de este proyecto de ley. De no ser así, es importante detallar en esa oración los términos y alcances de aplicación de la norma para garantizar la seguridad jurídica.

Por otra parte, respecto a la reforma del artículo 22 de la Ley General de la Administración Pública, Ley N.º 6227, el cual actualmente se lee de la siguiente manera:

Artículo 22.-

- 1. El Consejo de Gobierno estará constituido por el Presidente de la República y los Ministros, o en su caso, los Viceministros en ejercicio.*
- 2. Podrán asistir también a sus sesiones, con voz pero sin voto, los Vicepresidentes y las demás personas que el Presidente convoque de conformidad con el inciso 5) del artículo 147 de la Constitución Política.*

El proyecto de ley plantea su reforma en los siguientes términos:

Artículo 22-

- 1- El Consejo de Gobierno estará constituido por la presidenta o el presidente de la República y los ministros o ministras o, en su caso, los viceministros o viceministras en ejercicio. Estos cargos ministeriales cumplirán el principio de paridad y alternancia por sexo.*
- 2- (...)*

¹⁴ Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, “Ley N.º 6227: Ley General de la Administración Pública”, artículo 1,
https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=13231

¹⁵ Diccionario Usual del Poder Judicial, s.f. “Administración pública, <https://diccionariousual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/administraci%C3%B3n-p%C3%ABlica>



TRANSITORIO ÚNICO- Los nombramientos efectuados, antes de la entrada en vigor de esta ley, se mantendrán según las normas que los regulan en específico, sin perjuicio de las destituciones legales, las renunciaciones o el vencimiento del periodo para el que fueron nombradas las personas que ejercen esos cargos.

Respecto a dicha reforma, es importante reiterar que la paridad y la alternancia debe ser en términos de género, como se ha expuesto, en la literatura se habla de paridad de género no de sexo, de igual forma la alternancia debe ser por género. Por ende, se recomienda revisar la técnica de redacción y establecer claramente que se trata del principio de paridad de género, lo cual, no queda explícito incluso en la propuesta de adición del artículo 5 bis de la Ley N°7142, al decir “principio de paridad vigente”.

c) Conclusión

A partir de lo anterior, se puede concluir que el proyecto de ley tiene una relevancia social sumamente importante, en tanto pretende aplicar el principio de paridad y alternancia de género en puestos ministeriales, de los viceministerios, así como en puestos de designación del Poder Ejecutivo. Lo cual, resulta concordante con los parámetros de convencionalidad y constitucionalidad, en tanto no existe una prohibición para la paridad en los cargos de autoridad e instituciones públicas, de hecho, es deber del Estado costarricense garantizar la igualdad, evitar la discriminación y la violencia por razones de género en todos los ámbitos públicos y privados de la sociedad.

En ese marco y en concordancia con la CEDAW, el proyecto resulta ser pertinente para el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos políticos de las mujeres. No obstante, se reconoce que la técnica legislativa de redacción presenta falta de precisión conceptual, por lo cual, si bien se estima que el proyecto podría ser susceptible de aprobación, se recomienda que de previo a su trámite definitivo se atiendan e incorporen las observaciones técnicas formuladas en el presente criterio las cuales se resumen en:

- 1. Aplicar la perspectiva de género en la redacción de los artículos propuestos.*
- 2. Emplear el concepto género y no sexo, específicamente para referirse a la paridad y a la alternancia.*
- 3. Revisar el alcance que se pretende tener con esta adhesión y reforma normativa.*
- 4. Asimismo, es importante revisar el empleo del concepto de administración pública conforme a la norma, la doctrina y la teoría sociopolítica, pues, el empleo de dicho concepto parece ampliar el espectro de aplicación tanto al ente público mayor como a los entes públicos menores. Por lo cual, es de suma relevancia que se especifique sobre que instituciones del Estado recae la aplicación de dicho principio, lo anterior con el fin de garantizar seguridad jurídica y una debida aplicación de la norma.*
- 5. Ante lo expuesto, se considera pertinente revisar la técnica legislativa de redacción antes de la aprobación del proyecto, pues, se comparte la relevancia socio jurídica de este proyecto de ley, pero si se expone la importancia de contar con conceptos conforme a la realidad social actual, así como la debida delimitación institucional.*



Referencias bibliográficas

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. "Ley N.º 6227: Ley General de la Administración Pública." [Aprobada 2 de mayo de 1978].

https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=13231.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. "Ley N.º 6968: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer." [Aprobada 2 de octubre de 1984]. Diario Oficial La Gaceta N.º 8 (11 de enero de 1985).

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. "Ley N.º 7142: Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer." [Aprobada 8 de marzo de 1990].

https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34143&nValor3=0&strTipM=TC.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. "Ley N.º 8765: Código Electoral." [Aprobada 19 de agosto de 2009].

https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=66148.

Guzmán Castillo, Jesús. Formación y rotación de gabinetes ministeriales en Costa Rica. San José, Costa Rica: Consejo Nacional de Rectores-Programa Estado de la Nación, 2022.

Instituto Nacional de las Mujeres. Los derechos humanos de las mujeres: lo que todas debemos saber. 1. ed., 3. reimp. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres, 2015.

Morales Rodríguez, Diego A. "Estado de la aplicación del principio de paridad de género en las elecciones nacionales de Costa Rica, período 2022-2026." Espiga 22, no. 45 (enero-junio 2023): 166-186.

<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/4676/6474>.

Pomareda García, Fabiola. "Laura Fernández anuncia su gabinete 2026-2030: Los que continúan, los que rotan, los nuevos y el que se va lejos." Semanario Universidad, 5 de mayo de 2026. <https://semanariouniversidad.com/pais/laura-fernandez-anuncia-su-gabinete-2026-2030-los-que-continuan-los-que-rotan-los-nuevos-y-el-que-se-va-lejos/>.

Poder Judicial de Costa Rica. Diccionario Usual del Poder Judicial. Consultado el 12 de junio de 2026.

<https://diccionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/administraci%C3%B3n-p%C3%ABlica>.



Atentamente,



Dra. Isabel Avendaño Flores
Decana

IAF/avc

C. Bach. Roxana Cabalceta Rubio, Consejo Universitario
Archivo