



03 de mayo de 2024

Circular VD-15-2024

A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Llamado a promover la equidad en el régimen académico universitario

Estimados (as) señores (as):

La Vicerrectoría de Docencia hace un llamado público a la comunidad universitaria para atender de forma conjunta las persistentes brechas de género, y las inequidades en el régimen académico de la Universidad de Costa Rica.¹

Los informes de la Unidad de Régimen Académico del Centro de Evaluación Académica (CEA) han documentado las barreras de género y las brechas en la colocación efectiva de las mujeres en puestos docentes en propiedad. Por ejemplo, los datos para el año 2023, muestran dos aspectos relevantes: 1) De 2.023 personas docentes en régimen académico, 1.162 son docentes hombres y solo 861 son mujeres; y 2) Este desequilibrio también se evidencia en la producción académica del mismo año, cuando el 36% de solicitudes de calificación provino de profesoras y el restante 64% de profesores.²

Las brechas de acceso por motivos de género en los puestos docentes en propiedad de las unidades académicas de la institución han demostrado ser resistentes al cambio y se mantienen como tendencia histórica. Esto último, además, refleja la existencia de desigualdades de género en el acceso a puestos en propiedad y exhibe que las barreras de acceso se agravan más al alcanzar los puestos mejor remunerados de la institución.

En ese contexto, nuestra institución debe asumir la responsabilidad de renovar continuamente ese compromiso con la promoción de la equidad y la reducción de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, así como con la mitigación de las desigualdades derivadas de la orientación sexual, la identidad de género, las capacidades diferentes y la diversidad cultural.³

En esa línea, la Vicerrectoría de Docencia ha ejecutado iniciativas para apoyar a las mujeres académicas en la culminación de sus publicaciones, a través del programa "PUBLICARE", en el que, a lo largo de las cuatro ediciones culminadas hasta la fecha y desde el 2022, 48 docentes investigadoras han logrado publicar trabajos artículos o capítulos de libros para

¹ Índice Global de Brecha de Género 2023. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>

² Unidad de Régimen Académico, Informe de Labores Periodo 2023, p. 30.

³ Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, artículo 4.





Circular VD-15-2024

Página 2

ascender en Régimen Académico. El resultado de acompañamientos como los brindados por PUBLICARE ha sido el envío de más de 60 artículos para publicación. Esto demuestra el impacto positivo en la población femenina para el envío y publicación de trabajos académicos. También nos llama a tomar acciones estructurales para reforzar ese compromiso con la equidad.

A pesar de acciones de los últimos años para alcanzar el trato igualitario ante la ley de las mujeres, se debe reconocer que esto no necesariamente garantiza la igualdad real. El principio de igualdad obliga a implementar acciones sustantivas de amplio alcance para promover un cambio real de circunstancias, con el fin de defender los derechos de las poblaciones vulnerabilizadas y eliminar el impacto negativo de las prácticas discriminatorias que perjudican la vida en sociedad.

Aun cuando se reconozca a las mujeres, y a las poblaciones vulnerabilizadas el derecho de acceder y concursar por puestos estatales, lo cierto es que persisten situaciones discriminatorias que, sistemáticamente, han impedido u obstaculizado que reciban un trato igualitario en la realidad. Además, las desigualdades históricas y sistemáticas en ámbitos como la educación, las labores domésticas, el cuidado y la crianza de los hijos e hijas o la remuneración salarial han provocado que las mujeres deban competir y demostrar su idoneidad frente a otros servidores públicos que, por el contrario, han contado con una serie de privilegios que les han concedido una plataforma más sólida y estable para fortalecer su desarrollo profesional o académico.

El acceso a los cargos públicos y la protección de la igualdad social y laboral de las mujeres son derechos que gozan de una tutela especial en diversos instrumentos de derecho internacional y, también, en disposiciones constitucionales internas. Por ejemplo, la Constitución Política establece, como derecho fundamental, el derecho a la libre elección y acceso al trabajo (ordinal 56) y también otorga una protección especial a las mujeres en su trabajo (artículo 71). La tutela de rango constitucional se ve complementada a nivel legal en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley N.º7142), la cual, en su numeral 1, dispone que la obligación del Estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural. Otro referente en esta materia es la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público (Ley N.º8862 y su Reglamento) que señala el deber del Estado de asegurar al menos un 5% de las vacantes en las ofertas de empleo público para personas con discapacidad. Sumado a ello, la Ley de Acciones Afirmativas a favor de las Personas Afrodescendientes (Ley N.º10120), define como interés nacional la elaboración,



Circular VD-15-2024

Página 3

la implementación y la divulgación de acciones afirmativas en beneficio de las personas que integran el colectivo étnico afrodescendiente en Costa Rica.

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad, la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer reconocen el derecho de las mujeres de ocupar cargos públicos.

Ahora bien, tanto la normativa internacional como nacional contemplan la obligación estatal de adoptar medidas especiales de acción afirmativa para asegurar la participación plena de las mujeres y de las poblaciones vulnerabilizadas en cargos públicos; los cuales incluyen aquellos puestos pertenecientes a entes del sector estatal descentralizado, como las universidades públicas⁴. Por ejemplo, el inciso b) del artículo 7 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por su siglas en inglés) prescribe que los Estados Parte deberán adoptar *“todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: [...] b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales”*.

Específicamente en relación con las acciones afirmativas, el artículo 4 de esa Convención señala que: *“la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”* (el resaltado es propio). Se extrae así que la CEDAW autoriza expresamente a los Estados Parte para que adopten medidas de acción afirmativa en aquellos casos en los que ello resulte necesario para alcanzar la igualdad real (o de facto) de las mujeres en alguna esfera de la sociedad.

⁴Artículos 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; III de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer; 4 y 7 inciso b) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; 33, 56 y 71 de la Constitución Política; y 1 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.



Circular VD-15-2024

Página 4

En línea con estas acciones para garantizar la paridad de género en la integración de los puestos públicos, en el Consenso de Quito,⁵ los Estados Parte acordaron ejecutar, entre otras, las siguientes iniciativas:

ii) Adoptar todas las medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas necesarias y las asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos) y en los ámbitos nacional y local, como objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas” (el resaltado es propio).

También, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,⁶ instó a los Estados Parte a que *“hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo”*, lo cual demuestra el compromiso de las entidades internacionales con la implementación de esa clase de iniciativas.

Desde un abordaje interseccional, debe sumarse la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, en la que se instituye la protección a grupos vulnerables como deber de los Estados, y la obligación de fijar medidas, incluso de carácter laboral, para la igualdad de oportunidades, inclusión y progreso de las personas o grupos históricamente discriminados⁷.

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido como válido y consecuente con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, las acciones afirmativas en aras de abolir la discriminación en contra de las mujeres, de las personas indígenas y afrodescendientes.⁸

La Universidad de Costa Rica también ha realizado esfuerzos en pro de poblaciones vulnerabilizadas, tales como la Resolución R-156-2017, en la que se creó la Comisión Institucional para la Diversidad Sexual, con el fin de desarrollar procesos de formación, divulgación y sensibilización en todos los ámbitos del quehacer universitario. Además, se

⁵ Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del 2007.

⁶ Ver la Recomendación General N.º 5 a la CEDAW.

⁷ Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, artículo 5.

⁸ Al respecto, ver la resolución N.º 3441-2004 del 31 de marzo de 2004; y, entre otras, los votos N.º 4908-2009, 13671-2010 y 15780-2010; todos de la Sala Constitucional.



Circular VD-15-2024

Página 5

han adquirido compromisos como los adoptados con la Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030 (PIEG) del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), y la Política Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades (PLANOVI), en conjunto también con el INAMU. Una de las acciones más recientes y decisivas en esa línea ha sido la creación de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género en la Rectoría.

Por ello hacemos un llamado a las unidades académicas y sus asambleas para lograr la reducción de las brechas provocadas por la desigualdad. Como acciones puntuales, y con pleno respeto por la autonomía de las unidades académicas (Escuelas, Facultades y Sedes) se sugiere considerar lo siguiente:

- Las Escuelas, Facultades y Sedes Regionales podrán incorporar acciones afirmativas, en beneficio de poblaciones en condición de inequidad, en sus planes estratégicos, planes de reducción del interinazgo y otros elementos de su gestión académica
- Las Unidades Académicas y Sedes Regionales deberán generar espacios de diálogo, reflexión y capacitación para promover la participación de poblaciones históricamente excluidas en cargos de dirección académica.
- Siempre que se haya efectuado un estudio previo correspondiente que demuestre que existen condiciones de inequidad para las mujeres y otras poblaciones, las asambleas de las Escuelas, Facultades y Sedes Regionales podrán definir que en los concursos de antecedentes, reservas de plaza, aumentos de jornada o becas SEP-CONARE participen exclusivamente mujeres o personas de poblaciones en condiciones de inequidad.

UCR Firmado
digitalmente

Dr. Felipe Alpízar Rodríguez
Vicerrector de Docencia

NHR/FAR