



Escuela de Derecho

Análisis del impacto de la Ley N° 7142 Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, en la Carrera Profesional de las Mujeres Docentes de la facultad de Derecho, de la UIA, período 2025

Profesora

Licda. Paola Solano Vargas

San José, Costa Rica

Julio 2025

Contenido

Introducción.....	5
Capítulo I. Planteamiento del Problema.....	7
1.1. Problema.....	7
1.2. Objetivos.....	8
1.2.1 Objetivo General.....	8
1.2.2. Objetivos Específicos	8
1.3. Justificación.....	9
1.4. Antecedentes.....	12
1.4.1 Internacionales.....	12
1.4.2. Nacionales	14
Capítulo II. Marco Teórico.....	18
2.1. Trabajo.....	18
2.2. Marco Normativo sobre igualdad de genero	20
2.2.1. Ley N 7142	20
2.2.2. Legislaciones complementarias.....	21
2.3. Igualdad Profesional.....	25
2.4. Prejuicios de género.....	26
2.5. Desigualdades estructurales.....	28

Capítulo III. Marco Metodológico.....	30
Capítulo IV. Análisis de Datos.....	35
4.3 Discusión de los resultados	41
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	46
5.1 Conclusiones.....	46
5.2 Recomendaciones	47
Referencias bibliográficas	49
Índice de Imágenes	
Imagen 1: Constitución Política	21
Imagen 2: Derechos Políticos y Participación	22
Imagen 3: Institucionalidad y Políticas	22
Imagen 4: Violencia, Hostigamiento Sexual y Trata de Personas	22
Imagen 5: Derechos Laborales	22
Imagen 6: Leyes Internacionales sobre igualdad de género	24
Índice de Figuras	
Figura 1: Estado Civil de las docentes encuestadas	35
Figura 2: Participación en programas institucionales	36
Figura 3: Percepción sobre equidad en ascenso o promoción profesional	37
Figura 4: Percepción sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres	38
Figura 5: Percepción sobre distribución equitativa de oportunidades de formación y desarrollo profesional	39

Figura 6: Conocimiento de políticas institucionales sobre igualdad de género	40
Figura 7: Percepción sobre la frecuencia de comunicación institucional sobre políticas de igualdad	40

Introducción

En la actualidad, la violencia con las mujeres a generado índices alarmantes, en cuanto a femicidios, violaciones, secuestros, entre otros; estos tipos de violencia puede llegar a limitar la capacidad en cuanto a participación plena referente a su vida económica, política y social, desencadenando así, desigualdades por género

Según datos de la ONU (2024), en un informe elaborado para ejemplificar datos y cifras de violencia contra las mujeres, mencionaba que aproximadamente una de cada tres mujeres en todo el mundo ha experimentado violencia física o sexual en algún momento de su vida. Este fenómeno incluye diversas formas de violencia, como femicidios, violaciones, secuestros y violencia doméstica, que afectan profundamente la vida de las mujeres y niñas.

También mencionaba que la protección jurídica es limitada, ya que para el 2022, “solo el 14 por ciento de todas las mujeres y niñas (alrededor de 557 millones) vivían en países con una sólida protección jurídica para garantizar los derechos humanos fundamentales de las mujeres”. (párr.28)

En este mismo informe de la ONU (2024), se menciona que existen lagunas interminables en cuanto a leyes se refiere, donde menciona lo siguiente:

Más de 60 por ciento de los países aún carecen de leyes sobre la violación fundamentadas en el principio del consentimiento. Menos de la mitad de la población mundial de mujeres está protegida por leyes contra el acoso cibernético. En total, 139 países carecen de leyes adecuadas para prohibir el matrimonio infantil. 151 países tienen leyes sobre acoso sexual en el empleo, pero sólo 39 tienen leyes que prohíben el acoso sexual en espacios públicos. (párr. 35)

Todos estos datos son necesarios para entender el problema que desde esta investigación se aborda ya que a partir de estas cifras se deben encender las alarmas en cuanto a violencia contra las mujeres se trata, y generar leyes que velen por el bienestar de estas en todos los ámbitos que han sido y siguen siendo violentadas.

Es de vital importancia que desde la academia se puedan empezar a visibilizar los vacíos que existen en materia legal, que es la base de los derechos y deberes de los ciudadanos, y con

esto lograr garantizar una igualdad entre hombre y mujeres en ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales.

Por lo cual analizar temas como el acceso a cargos públicos y de dirección, la promoción de la igualdad de género, acceso a cargo públicos y de dirección, igualdad en temas salariales, promover el desarrollo profesional, y el impacto en la educación y la sociedad.

Desde las mujeres que se desarrollan en ámbitos académicos como docentes, el poner en la mesa estos temas, pueden ayudarles a enfrentar las barreras que traen consigo el desarrollo profesional, también desde la legislación se ha obligado a los partidos políticos y a instituciones del Estado a tener mayor porcentaje efectivo de mujeres, lo cual influye positivamente en la representación de mujeres en posiciones de liderazgo; el hablar de igualdad salarial, asegurando las mismas condiciones que los hombres, es crucial para que las mujeres se sientan motivadas a seguir asumiendo cargos de liderazgo.

Propiamente desde la presente investigación el hacer un análisis de la Ley N°7142, que se centra en el establecer un compromiso por parte del Estado, para velar por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y así, evitar una discriminación que pueda generarse por un tema de género, y la relación que tiene con la carrera profesional de las mujeres docentes de la facultad de Derecho de la UIA, es estrecha, ya que el derecho aborda temáticas fundamentales de igualdad y justicia; generando bases que se utilizarán para evaluar y mejorar políticas y prácticas institucionales que afectan a las mujeres en ámbitos académicos.

La investigación en su primera parte presenta la problemática a analizar, así como los objetivos de la investigación y una revisión de antecedentes, estudios, tesis, leyes, informes y demás que hacen referencia al tema en estudio; en lo que respecta a la parte conceptual se hablarán de categorías tales como género, violencia de género, estereotipos y brechas de género, así como de la protección en la maternidad, igualdad de oportunidades y derechos laborales.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Problema

A pesar de los avances en la legislación y las políticas de igualdad de género, como la promulgación de la Ley N° 7142 en Costa Rica, las mujeres en el ámbito académico aún enfrentan significativos desafíos en su desarrollo profesional. En la Facultad de Derecho de la Universidad Internacional de las Américas (UIA), las docentes mujeres pueden experimentar desafíos que impactan su crecimiento profesional y contribuyen a las diferencias de género.

Entre estos desafíos, la conciliación entre la vida laboral y familiar emerge como un obstáculo clave, especialmente para las mujeres que son madres y deben equilibrar responsabilidades profesionales con obligaciones familiares. Si bien existen leyes y políticas que buscan garantizar derechos y oportunidades igualitarias, persiste una desconexión entre la normativa y su implementación efectiva en instituciones académicas, lo cual genera barreras estructurales y culturales.

Además, las políticas y prácticas institucionales desempeñan un rol fundamental en la promoción de la igualdad profesional. Sin embargo, falta claridad respecto al grado en que estas iniciativas apoyan activamente la Ley N° 7142 y contribuyen al avance de las mujeres en la Facultad de Derecho de la UIA. Por otro lado, persiste una insuficiencia en el análisis sistemático de los desafíos específicos que enfrentan las mujeres docentes en este entorno, lo cual dificulta el diseño de estrategias efectivas para garantizar la equidad.

En este contexto, surge la necesidad de analizar el impacto de la Ley N° 7142 en la promoción de la igualdad profesional entre las mujeres docentes de la Facultad de Derecho de la UIA. Este análisis permitirá identificar no solo las leyes vigentes y las prácticas institucionales, sino también los desafíos persistentes, contribuyendo así al diseño de recomendaciones que fomenten una mayor equidad en el ámbito académico y profesional, por lo cual se plantea la siguiente pregunta;

¿Cómo ha influido la implementación de la Ley N° 7142 en la promoción de la igualdad profesional entre las mujeres docentes de la Facultad de Derecho de la UIA durante el año 2025?

1.2. Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar el impacto de la Ley N° 7142 en la promoción de la igualdad profesional entre las mujeres docentes de la Facultad de Derecho de la UIA durante el año 2025.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar las leyes vigentes en Costa Rica que hacen referencia a las mujeres madres y su carrera profesional
- Determinar los desafíos y obstáculos que aún persisten en la promoción de la igualdad profesional para las mujeres docentes de Derecho en la UIA.
- Reconocer las políticas y prácticas institucionales de la UIA en apoyo a la Ley N° 7142 y su impacto en las carreras profesionales de las mujeres docentes de Derecho
- Proponer recomendaciones para fortalecer la implementación de la Ley N° 7142 y mejorar la igualdad profesional de las mujeres docentes de la Facultad de Derecho de la UIA

1.3. Justificación

En la actualidad ha surgido un incremento en la participación de mujeres en la fuerza laboral, según el Ministerio de Trabajo (2020), a partir de datos presentados por la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la fuerza laboral creció en 74.000 personas, en el que la tasa de participación femenina llegó a un 52,1%, la más alta de la serie ECE desde que inició en 2010. En el caso de los hombres dicha tasa se mantuvo sin cambio estadísticamente significativo en un 74,7, entre las razones que se destacan, están:

El aumento de la participación femenina a partir de distintas razones, entre ellas, la necesidad de los hogares de aumentar sus ingresos, el alto número de hogares con jefatura femenina, además de los cambios culturales que se expresan entre las mujeres en una mayor búsqueda de autonomía económica. (Dinarte, 2020, párr.7)

Con base en estos datos y en temas que han venido surgiendo y en incremento de la participación de mujeres en el mercado laboral, se han propuesto proyectos de Ley y reformulado leyes ya establecidas, para que velen por los derechos de estas, a un acceso igualitario y sin discriminación al trabajo, algunas leyes que hacen referencia a estos temas son las siguientes:

- **Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley N° 7142)**, la cual establece el compromiso por parte del Estado, el velar por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y así, evitar una discriminación que pueda generarse por un tema de género.
- **Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (Ley N° 7801)**, en su artículo 28, le da como rol vigilante al INAMU, en lo referente a disposiciones administrativas, para que estas no sean discriminatorias y resguarden los derechos de las mujeres.
- **Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad (Ley N° 10211)**, está ley viene a reformar al Código de Trabajo, en lo que respecta a mujeres embarazadas y en condición de lactancia, y combatir la discriminación laboral que pueden enfrentar al estar en estas condiciones, la cual establece la prohibición de despido para estas mujeres en estos períodos a menos de que exista una justificación de peso.

En relación con todas estas disposiciones legales, y sumándole a lo que menciona la feminista Simone De Beauvoir (1981) psicológicamente la maternidad puede ser provechosa pero también amarga, las consecuencias del parto pueden acarrear dificultades y en ocasiones serias enfermedades, aunado a los cuidados que integra la posible lactancia la cual es agotadora y demandante. Además, la maternidad orilla a la mujer a una vida sedentaria que le pone obstáculos para su realización personal e intelectual, por ende, dificulta su acceso a los espacios de trabajo que les permitan poseer derechos y libertad económica.

Tomando como referencia lo mencionado por esta autora, así como el compromiso y deber del Estado de velar por que las mujeres no sufran ningún tipo de discriminación basada en su género, además de que debe de ser un ente vigilante de que las disposiciones administrativas no sean discriminatorias y respeten los derechos de las mujeres, es que surge la necesidad de conocer como desde la jurisprudencia de nuestro país, se acuerpan a las mujeres madres que trabajan, porque a pesar de que existe todo este armamento legal, existen mujeres que desconocen de sus derechos laborales en materia de maternidad y lo referente a su carrera profesional, lo que en muchas ocasiones las limita a denunciar situaciones de discriminación.

Lo que respecta a la relevancia social desde la presente investigación, no solo se enfoca en abordar el tema de la igualdad laboral, partiendo de la importancia de lograr que la sociedad se más justa y equitativa, sino también abordando temáticas que hagan alusión a el trabajo legal que se debe realizar para la eliminación de barreras en el ámbito profesional, ya que si se logran identificar los obstáculos y desafíos que aún persisten, este estudio puede generar conciencia y sentar las bases para soluciones más efectivas.

La investigación puede llegar a abarcar distintos ámbitos y así logran beneficiarios claves, como lo pueden ser las mujeres docentes de la carrera de derecho de la UIA, ya que las recomendaciones que desde acá se le hagan a la Ley N 7142, puede mejorar su situación laboral y profesional.

También instituciones académicas, no solo la UIA, sino otras universidades pueden utilizar los resultados que desde acá se generen, para fortalecer políticas de igualdad internas y así contribuir a un desarrollo institucional, que puede generar no solo impacto en docentes, sino también en administrativas y estudiantes.

Y en general, la misma legislación costarricense, que tiene el compromiso de fomentar la equidad, la no discriminación, la no violencia contra las mujeres, entre otro sin fin de

obligaciones que tienen, generando desde acá un efecto multiplicador, que contribuya a una sociedad más inclusiva.

Desde las implicaciones prácticas, esta investigación no se centra en tratar un tema en específico, por el contrario, busca ampliar su gama a temas relacionados con la igualdad y el desarrollo profesional, ya que las recomendaciones que de esta investigación se generen, pueden ser base para mejoras en la aplicación de la Ley N° 7142, así como de otras normativas, generando una influencia positiva en políticas públicas.

También fomenta un estudio de conciencia sobre la importancia en relación con la igualdad de género, lo cual no solo se beneficiarían las mujeres, sino la misma sociedad, aprovechando el talento humano, al máximo.

El aplicar y replicar en otros sectores los hallazgos que desde esta investigación surjan, tanto en campos laborales como educativos y otros, los cuales pueden ayudar a trabajar problemáticas similares, que se presentan en otros contextos.

El valor teórico de la investigación se centra en comprender cómo interactúan diversas variables como:

- La maternidad y el progreso profesional.
- Políticas institucionales (como las de la UIA) y la efectividad de la Ley N° 7142.
- Desafíos persistentes y las brechas de género.

Esta relación entre variables puede arrojar luz sobre patrones que no habían sido previamente estudiados con suficiente profundidad, ya que no existen investigaciones actualmente que se enfoquen en analizar el impacto que ha tenido esta ley, sobre la carrera profesional de las mujeres en general, también desde la presente investigación se quiere generar proyecciones para futuras investigaciones sobre género, derecho y educación superior.

En resumen, este tipo de investigación no solo revela áreas de mejora, sino que también ofrece recomendaciones prácticas que pueden ser adoptadas por las instituciones. Además, al abordar temas como la conciliación entre la maternidad y la carrera profesional, se abordan desafíos estructurales que son relevantes no solo para las mujeres, sino para toda la sociedad.

1.4. Antecedentes

1.4.1 Internacionales

La investigación tiene como objetivo en analizar el impacto de la Ley N° 7142, sobre la promoción de esta, en relación con el trabajo docente de mujeres propiamente de la facultad de derecho de la UIA, pero es importante reconocer que a nivel internacional también se han hecho esfuerzo en abordar temas de igualdad laboral entre hombres y mujeres desde leyes, convenciones, tratados y demás. Se van a mencionar una lista de estos, que se tomaron del Centro de Investigación sobre Estudios de la Mujer CIEM (2023):

1. **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, Adoptada en 1979 y ratificada por Costa Rica en 1986, esta convención define la discriminación contra la mujer y establece compromisos para eliminarla en los ámbitos legal, político, económico, social y cultural
2. **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)**: Adoptada en 1994 y ratificada por Costa Rica en 1995, esta convención define la violencia contra las mujeres y establece los deberes de los Estados parte para proteger el derecho a una vida libre de violencia.
3. **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**: Adoptada en 1995, esta declaración establece objetivos estratégicos y medidas recomendadas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
4. **Consenso de Quito**: Adaptada en el 2007 donde Costa Rica es signataria de este consenso, en la cual se reconoce necesario, adoptar políticas públicas, incluidas leyes cuando sea posible, para erradicar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en los medios de comunicación y estimular su función como promotores de relaciones y responsabilidades igualitarias entre mujeres y hombres.

5. **Consenso de Brasilia:** Adaptada en el 2010, establece acuerdos donde incluyen la necesidad de fomentar la ruptura de estereotipos de género a través de medidas dirigidas a los sistemas educativos, los medios de comunicación y las empresas, así como, promover políticas dirigidas al cambio de los patrones socioculturales que reproducen la violencia y la discriminación hacia las mujeres.
6. **Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia:** Adaptada en el 2013, ratifica que que la discriminación puede estar basada en motivos de “sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género”, entre otras condiciones, y establece, en su artículo 4, el deber del Estado de prevenir, eliminar, prohibir y sancionar, todos los actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia.
7. **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Incluyen el Convenio n° 100 sobre la igualdad de remuneración, el Convenio n° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, y el Convenio n° 183 sobre la protección de la maternidad.

Sumado a lo antes mencionado, y haciendo referencia propiamente a resultados de investigaciones sobre el impacto de la maternidad en América Latina y el Caribe, existe un artículo publicado en la página del Banco Interamericano de Desarrollo BID, llevado a cabo por Suaya y Bustelo (2024), el cual habla de ¿Cómo impacta la maternidad en el trabajo de las mujeres en América Latina y el Caribe?, mencionan que;

La realidad actual es que la maternidad marca un antes y un después en la vida profesional de las mujeres. La llegada de niños menores de cinco años ensancha la brecha laboral de género del 28% al 40 % en nuestra región. Esto refleja no solo las expectativas de que las mujeres sean las principales cuidadoras, sino también el trabajo

doméstico no remunerado que realizan, que es más del doble que el de los hombres y se intensifica con la presencia de hijos. (párr.3)

Suaya y Bustelo (2024) señalan que, en América Latina y el Caribe, la participación de las mujeres en la fuerza laboral disminuye hasta en un 38 % tras el nacimiento de su primer hijo, a diferencia de los hombres, cuya participación no se ve afectada. Además, se observa un aumento en el empleo informal y en los emprendimientos liderados por mujeres, lo cual evidencia la persistencia de las normas sociales y los roles de género en la organización del trabajo femenino. Asimismo, un 40 % de las personas considera que una mujer solo debería trabajar si el ingreso de su pareja no es suficiente, lo que refleja cómo estas creencias influyen significativamente en las decisiones laborales de las mujeres cuando se convierten en madres.

Un artículo en línea, publicado por la revista Scielo en el año 2021, titulado; La maternidad: percepción universitaria sobre sus efectos en el ámbito laboral, académico y social, llevada a cabo por la coordinadora de la maestría de administración del instituto politécnico de México, Claudia Hernández Herrera, encontró como uno de sus hallazgos que;

Los hombres, hijos de madres que se dedicaban al hogar, fueron los que percibieron más fuerte, que la maternidad es un obstáculo para el empleo femenino. En las mujeres quienes tenían una actividad laboral, tuvieron una menor percepción de que la maternidad fuera un obstáculo para el sector laboral. (Hernández, 2021, párr.25)

En resumen, las legislaciones que hablan sobre la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres señalan que los países requieren trabajar para modificar los patrones socioculturales de comportamiento de hombres y mujeres, de tal forma que se logren eliminar los prejuicios de inferioridad y superioridad. Otra de las situaciones a las que se enfrentan las mujeres madres de familia, es encontrar trabajos permanentes y de tiempo completo cuando sus hijos son pequeños, lo que provoca que sus ingresos sean bajos.

1.4.2. Nacionales

Tanto el Código de trabajo (1943), como la Ley de Promoción de la Igualdad Social de las Mujeres (1990), mencionan que tanto el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre trabajadores hombres y mujeres tiene que ser respetado y no puede

haber ninguna discriminación por criterios de edad, origen étnico, sexo, religión o nacionalidad. Además, la Constitución protege el derecho de igual salario por trabajo igual.

El nuevo Código de Procedimiento Laboral también contiene disposiciones sobre la igualdad de retribución por igual trabajo y exige la igualdad de trato de los trabajadores en términos de horas de trabajo y remuneración. Las mujeres tienen derecho a la misma remuneración que los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el sector privado como en el sector público. (párr.2)

La Comisión Interinstitucional para la Igualdad Salarial puede supervisar la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Las diferencias en la remuneración que se basan en criterios objetivos debidamente demostrados y justificados, por razones de habilidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad o antigüedad, entre otros, no se consideran arbitrarias y discriminatorias. (párr.4)

Entre las leyes en Costa Rica que hacen hincapié en los derechos laborales de las mujeres Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (Ley N° 7801), hace referencia a la creación del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), donde se señalan cuáles son sus funciones y atribuciones, así como la integración, entre otros.

Los fines del INAMU, están presentes en el artículo 3 de esta ley, y son;

a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.

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.

c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.

d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres. (Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 1998, art.3)

También está la **Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad (Ley N° 10211)**, la cual es reciente, fue promulgada en Costa Rica el 3 de junio del 2022, que respalda a las trabajadoras mujeres embarazadas o en período de lactancia, indica lo siguiente;

Queda prohibido a las personas empleadoras despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia, o bien, a las personas trabajadoras que gocen de las licencias especificadas en el artículo 95 de este Código, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato. (Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, 2022, art. 8)

Y por último se hace referencia a la **Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley N° 7142)**, que fue promulgada en Costa Rica, el 26 de marzo de 1990, siendo esta ley en la cual se base esta investigación y la cual tiene como objetivo principal promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural. Esta ley propone en sus artículos 1,2,3, lo siguiente;

- 1- **Igualdad de derechos:** Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida.

- 2- **No discriminación:** Los poderes e instituciones del Estado deben velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil.
- 3- **Participación plena:** El Estado promoverá la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer en igualdad de condiciones.
- 4- **Derechos políticos:** Los partidos políticos deben incluir mecanismos eficaces que promuevan y aseguren la participación efectiva de la mujer en los procesos electorarios internos y en los órganos directores del partido.
- 5- **Derechos sociales:** Toda propiedad inmueble otorgada mediante programas de desarrollo social debe inscribirse a nombre de ambos cónyuges, en caso de matrimonio, o a nombre del beneficiado en cualquier otro caso, ya se trate de hombre o de mujer.
(Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, 1990, art.1,2,3)

Con esta revisión de referencias legales, tanto nacionales como internacionales, así como las convenciones en las cuales Costa Rica se encuentra como signataria, anteceden y le dan un contexto a la problemática que se plantea desde esta investigación, evidenciando que si existen marcos normativos y compromisos globales que respaldan la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres, temáticas que se aborda para darle análisis al tema de investigación presente.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Trabajo

Antes del siglo XVIII, el trabajo abarcaba una variedad de actividades con nombres diversos, todas destinadas principalmente a satisfacer las necesidades cotidianas. En la concepción pre-moderna, la riqueza no se originaba del trabajo humano, sino que se atribuía a la naturaleza y a Dios, se consideraba que solo la naturaleza era verdaderamente productiva.

Posteriormente, en los tres últimos siglos se ha ido imponiendo una idea nueva y unida del trabajo. En los siglos XVII y XVIII se produce un cambio de la idea del trabajo: el trabajo no es más algo malo, por el contrario, sale como una fuerza llena de valor. El trabajo, mirado como cosa que da riqueza, entra en el saber sobre cómo lleva el dinero, llegando a ser uno de los pilares importantes de la comunidad.

Hoy en día, el trabajo humano está siendo cada vez más valorado, especialmente por el conocimiento, la inteligencia y las habilidades que cada persona aporta. Ya no se trata solo de cumplir tareas, sino de cómo aplicamos lo que sabemos, cómo resolvemos problemas, creamos, innovamos y nos adaptamos. En este contexto, las competencias, la creatividad y la experiencia de cada trabajador cobran un papel fundamental. Por eso, el trabajo sigue siendo un eje central en la vida de las personas y en el desarrollo de la sociedad a lo largo de la historia.

Bencomo (2009), mencionaba que Platón y Aristóteles, que consideraban que el trabajo era función de hombres dotados de gran fuerza física, pero de escasa inteligencia, hoy por hoy no es así; el mundo actual requiere de hombres de gran talento, competentes para desempeñarse en los más importantes trabajos.

Se observa que en el capitalismo, según la visión de Marx (citado en Bencomo, 2009), el trabajo es muy diferente a la propia actividad humana; el trabajo deja de ser una expresión del potencial humano, es lo opuesto: los seres humanos dejan de ser creativos y se orientan hacia la posesión de objetos, y en el proceso de producción los trabajadores se obligan a trabajar minuto tras minuto sin permitirles usar sus capacidades; la mayoría realiza un trabajo manual exento de componentes mentales, sólo pocas personas realizan un trabajo intelectual, dándose también la monotonía de repetir hasta la saciedad la misma tarea especializada.

Para el sociólogo Francés Emile Durkheim (citado en Bencomo, 2009), consideraba la división del trabajo en la sociedad como un hecho social material;

El trabajo que indica el grado en que las tareas o las responsabilidades se han especializado; la gente en las sociedades primitivas tiende a ocupar posiciones muy generales, en las que realiza una amplia variedad de tareas y mantiene un gran número de responsabilidades; en la sociedad moderna se mantienen unidas por obra de la especialización de las personas y de su necesidad de los servicios de otras muchas. Las personas que forman las sociedades caracterizadas por la solidaridad mecánica suelen parecerse en lo que respecta a las tareas que realizan, por lo que hay mayores posibilidades de que compitan entre sí, mientras que en las sociedades caracterizadas por la solidaridad orgánica la diferenciación facilita la cooperación entre las personas y permite que puedan apoyarse en una misma base de recursos. (p.41)

Entender el trabajo como un hecho histórico exige un estudio teórico desde una perspectiva social, enriquecido por su carácter jurídico. Esta dimensión legal lo consagra como un hecho social, un reflejo dinámico de la actividad humana moldeada por las fuerzas del entorno social, económico, político, cultural e ideológico.

Jaime M., et al (1999), habla sobre el trabajo desde su dimensión social, definiéndolo como; el trabajo busca resaltar el carácter personal y humano que éste tiene; es decir, destaca la prelación que debe tener el contenido ético-social sobre el mero carácter patrimonial, típico de las relaciones obligacionales.

El considerar el trabajo también, como un derecho, es preciso conocer el derecho como tal, la investigadora Bencomo, T. (2008), lo define de la siguiente manera;

(...) el derecho es a la vez un factor y un producto social, es decir, actúa y modifica la vida social sobre la cual se imprime, pero es a su vez, en gran parte, resultado de esa misma realidad social: a) Como factor social, el derecho modifica y transforma muchos aspectos de la realidad colectiva y asegura entre los asociados la pacífica convivencia.

b) Como producto social que es, es a su vez influido por los hechos sociales a los cuales debe aplicarse. (p.29)

Así como la sociología se ha dividido en varias subdisciplinas, jugando un papel importante el estudio del trabajo en esta actividad humana, el derecho también ha hecho lo mismo, apareciendo partes del derecho como derecho público, derecho privado y por lo general estando en el campo del derecho público está el derecho del trabajo, "...el nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital, un derecho que conforme a los planteamientos de es un derecho que trata de lograr el equilibrio entre las partes. (Correa, 2000)

Esta misma autora; Correa (2000), menciona lo siguiente:

El derecho del trabajo es una rama jurídica moderna, su origen se remonta a la sociedad capitalista. La corriente crítica destaca que esta rama del derecho pretende la regularización de la lucha de clases, es decir, lo que se propone la norma jurídica de trabajo es reglamentar la confrontación entre los dos sujetos del proceso de trabajo y evitar de esta forma un enfrentamiento que altere la paz social. (p. 86)

2.2. Marco Normativo sobre igualdad de género

2.2.1. Ley N 7142

Esta Ley fue promulgada en Costa Rica en el año 1990, la cual establecía la obligación del estado de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, en diversos campos como: políticos, económicos, sociales y culturales, sumándole así que las instituciones del Estado deben de velar porque las mujeres no sufran discriminación alguna por motivos de género.

También se menciona que el Estado promoverá la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer, como lo son servicios de apoyo de los centros infantiles, esto para mujeres de escasos recursos económicos, además

tendrán el derecho a recibir un subsidio por parte del Estado.

La Defensoría General de los Derechos Humanos tomará las medidas necesarias y apropiadas para garantizar la igualdad de oportunidades en favor de la mujer. Así como los partidos políticos incluirán en sus estatutos mecanismos eficaces que promuevan y aseguren la participación efectiva de la mujer en los procesos electorarios internos, en los órganos directores del partido y en las papeletas electorales.

Se amplían los derechos sociales de la mujer en materia de violencia sexual; se fomenta la educación mixta y el concepto de responsabilidad compartida de derechos y obligaciones familiares y de solidaridad nacional.

En el título II de la Ley, se habla de la creación de la Defensoría General de los Derechos Humanos y se reforman disposiciones del Código de Familia, del Código de Procesamientos Penales, del Código Civil y del Código de trabajo.

2.2.2. Legislaciones complementarias

A nivel nacional se cuentan con diversas leyes complementarias que refuerzan la igualdad de género, entre ellas están:

Imagen 1: Constitución Política

DENOMINACIÓN DE LA LEY	No. Ley	Año
CONSTITUCIÓN POLÍTICA		
1. Constitución Política Art. 20: consagración principio igualdad (reformado en 1999, cambio del término "hombre" por el de "persona" en relación a la consagración del principio de igualdad). Art. 33: ninguna persona podrá ser sometida a discriminación alguna contraria a la dignidad humana (reformado en 1968). Art. 40: nadie será sometido a tratamientos crueles ni degradantes. Art. 50: el Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, particularmente a las mujeres madres y a sus hijos e hijas (arts. 51 y 55), especialmente en lo que respecta al trabajo y la educación. Art. 55: "La protección especial de la madre y el menor estará a cargo de una institución autónoma denominada el Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de otras instituciones del Estado".	CP	1949 (ref. 1999)
2. Ley de reforma al Artículo 20 de la Constitución Política de Costa Rica cambio del término hombre por el de persona	7880	1999

Nota: tomado de Fundación Género y Sociedad (2016)

Imagen 3: Institucionalidad y Políticas

INSTITUCIONALIDAD Y POLÍTICAS		
4. Ley de Creación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (derogada mediante Ley No. 7801 para convertirlo en INAMU)	7026 (derogada)	1986
5. Ley de creación de la defensoría de la mujer en el Ministerio de Justicia y Gracia	7142	1990
6. Ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres	7801	1998
7. Ley de aprobación del Código Municipal (que incluye la creación de la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer en los Consejos municipales)	7794	1998
8. Ley de creación de la Galería de la Mujer	7954	1999
9. Ley Modificación de varios artículos del Código Municipal, Ley No. 7794 (que establece el deber de las Municipalidades a establecer políticas para la equidad de género e incorporar criterios de género en otras políticas que impulsan)	8679	2008

Imagen 2: Derechos Políticos y Participación

DERECHOS POLÍTICOS Y PARTICIPACIÓN		
10. Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil	3504	1965
11. Ley declaratoria de heroína nacional y defensora de las libertades patrias a la ciudadana Francisca Carrasco Jiménez	7452	1994
12. Ley sobre reformas al código electoral establecimiento del sistema de cuotas	7653	1996
13. Ley sobre democratización de las instancias de decisión del Banco Popular y de Desarrollo Comunal	8322	2002
14. Ley sobre reforma integral al Código Electoral para la incorporación de principios de participación política por género	8765	2009

Imagen 5: Derechos Laborales

DERECHOS LABORALES		
30. Ley sobre reforma del artículo 95 del Código de trabajo	7491	1995
31. Ley de derecho a la licencia remunerada por maternidad y adopción de un menor	7621	1996
32. Ley de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad	7600	1996
33. Ley de Incorporación de un nuevo título undécimo al Código de Trabajo (Prohibición de discriminar)	8107	2001
34. Ley de Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo. Ley del Trabajo Doméstico Remunerado)	8726	2009

Imagen 4: Violencia, Hostigamiento Sexual y Trata de Personas

VIOLENCIA, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y TRATA DE PERSONAS		
35. Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia	7476	1995
36. Ley contra la violencia doméstica	7586	1996
37. Ley de aprobación del Código procesal penal	7594	1996
38. Ley de Creación del Juzgado de Violencia Doméstica, Segundo Circuito Judicial de San José	8128	2001
39. Ley de creación del juzgado de violencia doméstica en el circuito judicial de Cartago y de un juzgado penal en el cantón de La Unión	8129	2001
40. Ley que ratifica el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de la ONU contra la delincuencia organizada transnacional	8315	2002

Estas son algunas de las disposiciones legales, que a nivel nacional respaldan a las mujeres, se hace referencia directa a estas leyes, ya que hacen referencia a la materia laboral, que es el eje central de la presente investigación, esta información fue tomada de la recopilación que hizo la Fundación Género y Sociedad (2016), sobre el marco normativo de Costa Rica en material de equidad y género.

En materia de equidad de género la Ley No. 7801 de 1998, que elevó el rango de lo que se conocer a nivel internacional como el Mecanismo Nacional de Promoción de las Mujeres, para el caso costarricense, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Como se sabe, este Mecanismo fue creado mediante Decreto Ejecutivo en 1974 (como Oficina de Programas para la Mujer y la Familia del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes), evolucionando mediante Ley (No. 5988) de 1976 a Centro para el Mejoramiento de la Mujer y la Familia; y a órgano adscrito al mismo Ministerio, con personería jurídica y patrimonio propio, en 1986, como Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF) mediante Ley (No. 7026).

La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer de 1990 (No. 7142) reforzó los fines del Mecanismo Nacional, estableciendo como su principal (art. No. 29): Proteger los derechos de la mujer consagrados en las declaraciones y convenciones internacionales y en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer. Este fin se mantuvo con la reforma de 1998 (Ley No. 7801) que convierte al CMF en institución autónoma, INAMU, y fue complementado de la siguiente forma (art. No. 3):

- 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.
- b) Coordinar el conjunto de las políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contengan la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- d) Coordinar las acciones e instancias existentes en el seno de la Administración Pública, para promover la condición de las mujeres y la equidad de género.

e) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento.

g) Brindar asesoramiento y orientación jurídica a todas las instituciones del Estado para que desempeñen sus actividades sin discriminación entre mujeres y hombres.

h) Vigilar que las disposiciones administrativas no sean discriminatorias y respeten los derechos de las mujeres.

2.2.3. Normativa internacional sobre igualdad de género aplicable a Costa Rica

Imagen 6: Leyes Internacionales sobre igualdad de género

Título	Derechos Humanos tutelados	Nº Ley	Año aprobación
1. Ley de ratificación de la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer y de la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles de la Mujer	Civiles y Políticos	1273	1951
2. Ley de ratificación de la Convención sobre Nacionalidad de la Mujer	Civiles	1573	1953
3. Ley de ratificación del Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) de la Organización Internacional del Trabajo	Trabajo	2581	1960
4. Ley de ratificación del convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo	Trabajo	2848	1961
5. Ley de ratificación de la Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer	Políticos	3877	1967
6. Ley de ratificación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Económicos, Sociales y Culturales	4229	1968
7. Ley de ratificación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Civiles y Políticos	4229	1968
8. Ley de ratificación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos	Derecho a la igualdad	4534	1970
9. Ley de ratificación de la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer Naciones Unidas	Derecho a la igualdad	6968	1985
10. Ley de ratificación de la Convención de los Derechos del Niño	Derecho a la igualdad de las niñas y los niños	7184	1990

Título	Derechos Humanos tutelados	Nº Ley	Año aprobación
11. Ley de ratificación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer	Derecho a vida libre de violencia	7499	1995
12. Ley de adhesión al protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"	Económicos, Sociales y Culturales	7907	1999
13. Ley de ratificación de la Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias	Derechos económicos de las niñas	8053	2000
14. Ley de ratificación del protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer	Derecho a la igualdad	8909	2001
15. Ley de ratificación del protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas especialmente mujeres y niños que complementa la convención de Naciones Unidas sobre la delincuencia organizada transnacional	Derecho a vida libre de violencia	8315	2002
16. Ley de Aprobación del Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticas (Convenio 189).	Trabajo	9169	2013

La información de las tablas anteriores hace referencia a Instrumentos Internacionales relacionados con los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género ratificadas por Costa Rica, entre los años 1951 al 2016.

Es importante señalar que la CEDAW, que es la convención que se llevó a cabo en 1979 en Estados Unidos, reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana". El primer artículo define lo que mundialmente se entiende por ese tipo de discriminación: "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". CIEM (2023)

Esta Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Parte que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" (art. No. 3).

A la ratificación de la CEDAW y su Protocolo Facultativo se suman otras Leyes que han también ratificado otros instrumentos internacionales fundamentales y que se refieren a áreas de especial atención para la eliminación de la discriminación contra las mujeres, como la Ley No. 7499 de 1995, sobre Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como de Belém do Pará).

2.3. Igualdad Profesional

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1986), define la discriminación como

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. (p. 12).

Como se menciona en la Comisión de los Estados Americanos y la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, en su informe sobre; **El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales** (2011);

El adecuado respeto y garantía del derecho al trabajo de las mujeres – libre de toda forma de discriminación y en condiciones de igualdad - es un componente clave para la erradicación de la pobreza, el empoderamiento, y la autonomía de las mujeres. Las limitaciones en el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres tienen asimismo repercusiones en el ejercicio de todos sus derechos humanos, incluyendo sus derechos económicos, sociales y culturales en general. La CIDH observa que es importante que los Estados no sólo se abstengan de discriminar o tolerar formas de discriminación en el ámbito laboral, pero también señala su obligación de crear las condiciones que faciliten la inserción y permanencia de las mujeres en este ámbito. (p.84)

Por lo tanto, la igualdad profesional significa brindar las mismas oportunidades laborales y de desarrollo profesional a todas las personas, sin importar su género, raza, etnia, orientación sexual, discapacidad u otras características personales. Este principio busca eliminar las barreras que dificultan el acceso equitativo a empleos, promociones y salarios justos. La igualdad profesional es esencial para crear ambientes laborales inclusivos y competitivos, donde todos los empleados puedan alcanzar su máximo potencial.

2.4. Prejuicios de género

Los estereotipos son invocados por razones complejas, variadas y, en ocasiones, contradictorias, según la autora

Estereotipamos para definir una categoría de personas y así maximizar la facilidad de entendimiento y predictibilidad. Estereotipamos para saber a qué personas nos

enfrentamos y para poder anticipar el comportamiento de personas que no conocemos. Estereotipamos para diferenciar entre subcategorías de personas y de esta forma, atribuir diferencias a los individuos, etiquetarlos y compartimentarlos en subcategorías. Algunas veces, estereotipamos para calumniar o subyugar a las personas y otras veces para protegerlas o justificar nuestra deferencia hacia ellas. Estereotipamos para crear un “guión de identidades”, para asignar normas y códigos que rijan la forma en que se espera que hombres y mujeres vivan sus vidas y la forma en que pueden preconcebirse. (p.16)

Los estereotipos de género van de la mano con los prejuicios de género CEDAW (1976), establece el término género de la siguiente manera;

(...) diferencias entre mujeres y hombres social y culturalmente construidas, los significados sociales dados a las diferencias biológicas por sexo, lo que constituye una construcción ideológica y cultural que sin embargo también se reproduce en el campo de las prácticas materiales y que a su vez influencia los resultados de estas. Afecta la distribución de recursos, la riqueza, el trabajo, el poder político y de decisión y el disfrute de los derechos y titularidades tanto al interior de la familia como en la vida pública. (p.25)

Esta definición también señala que el género estratifica socialmente, de manera similar a la raza, la clase, la etnia, la sexualidad y la edad, la cual ayuda a comprender cómo se construyen socialmente las identidades de género y la estructura desigual de poder que subyace en las relaciones entre los sexos.

Los prejuicios de género son ideas y estereotipos que, a lo largo del tiempo, se han arraigado en nuestra sociedad y que nos dicen cómo "deberían" ser o actuar las mujeres y los hombres. Estas creencias influyen en la forma en que se asignan roles, comportamientos y capacidades, y muchas veces limitan a las personas sin que nos demos cuenta. En la vida diaria,

esto puede traducirse en menos oportunidades para estudiar, trabajar o tomar decisiones con libertad, simplemente por ser hombre o mujer. Estos prejuicios no solo generan desigualdad, sino que también impiden que cada persona pueda desarrollar plenamente su potencial y vivir de acuerdo con sus propios deseos y capacidades.

Cook y Cusack (2009) mencionan como las normas tradicionales de la maternidad y todos los estereotipos que con ella se desarrollan, puede generar un impacto en la empleabilidad de las mujeres.

El fenómeno del muro materno muestra que las presunciones negativas sobre la capacidad disminuida son atribuidas a las madres y no a los padres o a otras mujeres que no lo son. Se ha afirmado que “tanto el sexismo hostil como el benevolente afecta a las madres trabajadoras. La atribución hostil de estereotipos involucra el criticismo estridente de las mujeres que no suscriben las normas tradicionalistas de la maternidad, que requieren completa entrega y la permanencia en el hogar. La asignación benevolente de estereotipos implica la presunción sobre la disponibilidad de las madres o sobre su idoneidad para ciertas tareas. Por ejemplo, los empleadores pueden no considerar a una madre para un ascenso porque el nuevo cargo requiere que quien lo desempeñe pueda viajar y ni siquiera le preguntan a la empleada sobre sus preferencias personales. (p.27)

2.5. Desigualdades estructurales

La discriminación es definida por Solís (2017) en un estudio realizado sobre la Discriminación estructural y desigualdad social con casos de jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad, y menciona lo siguiente; “el conjunto de prácticas, in formales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social”. (p.27)

También por su parte la CIDH (2022) ha señalado de forma reiterada que,

A pesar de la inserción continua de las mujeres en el ámbito laboral, persiste un desequilibrio en la asignación social de responsabilidades familiares; factor que limita sus opciones para incursionar y progresar en el ámbito laboral y obtener empleo de calidad. Diversas expertas y expertos en el marco de las reuniones organizadas por la CIDH, durante sus visitas in loco a Bolivia y El Salvador, y durante las audiencias que tomaron lugar ante la Comisión, señalaron cómo las mujeres están a cargo del cuidado de las niñas y niños, de los enfermos y de las tareas domésticas, lo cual limita el goce pleno de los derechos de las mujeres en general (p.49)

Por lo que las desigualdades estructurales, también conocidas como discriminación estructural, se refieren a la exclusión sistemática y persistente de ciertos grupos de personas del disfrute y ejercicio de sus derechos. Estas desigualdades están profundamente arraigadas en las estructuras de poder económico, político y social de una sociedad y se manifiestan a través de la acumulación de desventajas a lo largo del tiempo y entre generaciones. Es responsabilidad de los Estados y las instituciones trabajar para revertir estas condiciones y garantizar la igualdad de derechos para todos los ciudadanos.

Capítulo III. Marco Metodológico

Este estudio, se hará tipo básica, y adoptará un enfoque mixto, combinando herramientas cualitativas y cuantitativas para comprender de forma más profunda cómo ha influido la Ley N.º 7142 en la promoción de la igualdad profesional entre las mujeres docentes de la Facultad de Derecho de la UIA durante el año 2025. Al integrar ambos enfoques, será posible contrastar y complementar la información recogida, lo que enriquecerá los hallazgos y permitirá ofrecer una visión más completa y cercana a la realidad de las personas involucradas.

Su alcance sería descriptivo con un diseño correlacional ya que buscará detallar y caracterizar la situación actual en relación con la igualdad profesional de las mujeres docentes en la Facultad de Derecho de la UIA, en el presente año, así como identificar la posible relación entre la implementación de la Ley N.º 7142 y las políticas institucionales de la UIA con el nivel de igualdad profesional.

3.1. Enfoque de la Investigación

Mixto:

- **Fase Cualitativo:** Se empleará para explorar en profundidad las experiencias, percepciones y significados que las mujeres docentes de la Facultad de Derecho de la UIA tienen sobre la igualdad profesional, los desafíos que enfrentan y el impacto de las políticas institucionales. Este enfoque permitirá identificar matices y comprender la complejidad de las dinámicas de género en el ámbito académico.
- **Fase Cuantitativo:** Se utilizará para recopilar y analizar datos numéricos que permitan medir la presencia de desigualdades, identificar tendencias y evaluar la efectividad de las políticas implementadas en relación con la Ley N.º 7142. Este enfoque proporcionará una visión general y permitirá realizar comparaciones y análisis estadísticos.

Se adoptará un diseño de investigación **descriptivo**, con un diseño **correlacional**, **no probabilístico**.

3.2. Alcance

Descriptivo: Se buscará detallar y caracterizar la situación actual en relación con la igualdad profesional de las mujeres docentes en la Facultad de Derecho de la UIA en el año 2025. Esto implicará describir las políticas existentes, identificar los desafíos percibidos y documentar las experiencias de las docentes.

3.3 Diseño

Correlacional: Se explorará la posible relación entre la implementación de la Ley N° 7142 y las políticas institucionales de la UIA con el nivel de igualdad profesional percibido por las mujeres docentes. No se buscará establecer causalidad directa, sino identificar posibles asociaciones y tendencias.

3.4. Población y muestra

- **Población:** La población objetivo de este estudio estará constituida por todas las mujeres docentes que forman parte de la Facultad de Derecho de la Universidad Internacional de las Américas (UIA) durante el año 2025.
- **Muestra:** Se empleará un muestreo **no probabilístico**, específicamente un **muestreo por conveniencia** y un **muestreo intencional o de expertos**.
 - **Muestreo por conveniencia:** Se seleccionarán aquellas docentes que estén disponibles y dispuestas a participar en la investigación durante el periodo de estudio.
 - **Muestreo intencional o de expertos:** Se buscará incluir a docentes con diferentes rangos académicos, años de experiencia y roles dentro de la facultad para obtener una perspectiva más rica y diversa.

Se procurará alcanzar una muestra representativa que permita obtener información relevante para los objetivos de la investigación. Se especificará el tamaño de la muestra objetivo, justificando su pertinencia en relación con el tamaño de la población y los recursos disponibles.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:

- **Cuestionario (Cuantitativo):** Se diseñará un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y escalas de Likert para recopilar datos sobre la percepción de las docentes en relación con la igualdad profesional, el conocimiento y percepción de la Ley N° 7142, la efectividad de las políticas institucionales y los desafíos que enfrentan en su carrera. El cuestionario incluirá variables demográficas relevantes (edad, rango académico, años de servicio, etc.). Se realizará una prueba piloto para validar la claridad y confiabilidad del instrumento.
- **Análisis Documental (Cualitativo y Cuantitativo):** Se revisarán documentos relevantes como la Ley N° 7142, políticas y reglamentos internos de la UIA relacionados con la igualdad de género y el desarrollo profesional docente, informes estadísticos de la universidad (si están disponibles), y otros documentos que puedan proporcionar información sobre las políticas y prácticas institucionales en apoyo a la igualdad profesional.

2.6. Procedimiento de Recolección de Datos

Se seguirán los siguientes pasos para la recolección de datos:

1. **Obtención de permisos:** Se solicitará la autorización de las autoridades de la Facultad de Derecho de la UIA para llevar a cabo la investigación y acceder a la población objetivo.
2. **Contacto con los participantes:** Se contactará a las mujeres docentes seleccionadas para informarles sobre los objetivos de la investigación, garantizar la confidencialidad de su participación y solicitar su consentimiento informado.
3. **Aplicación del cuestionario:** Se administrará el cuestionario de forma virtual.
4. **Análisis documental:** Se realizará una revisión sistemática de los documentos identificados, extrayendo la información relevante para los objetivos de la investigación.

3.7. Análisis de Datos

- **Datos Cuantitativos:** Los datos obtenidos a través del cuestionario se analizarán mediante **estadística descriptiva** que se identifica con los gráficos proporcionados por forms.
- **Datos Cualitativos:** El análisis documental se integrará a este proceso para contextualizar y complementar la información obtenida de las entrevistas.
- **Integración de Datos Mixtos:** Se realizará una **triangulación** de los datos cuantitativos y cualitativos para comparar y contrastar los hallazgos, identificar convergencias y divergencias, y obtener una comprensión más completa y rica del fenómeno estudiado. Los resultados cuantitativos podrán proporcionar una visión general, mientras que los resultados cualitativos ofrecerán profundidad y contexto a estas tendencias.

3.8. Consideraciones Éticas

Se garantizarán los siguientes principios éticos a lo largo de la investigación:

- **Consentimiento informado:** Se informará a las participantes sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios de la investigación, y se obtendrá su consentimiento libre y voluntario para participar.
- **Confidencialidad y anonimato:** Se asegurará la confidencialidad de la información proporcionada por las participantes y se garantizará su anonimato en la presentación de los resultados. No se revelarán datos individuales que puedan identificar a las participantes.
- **Privacidad:** Se respetará la privacidad de las participantes y se protegerá la información personal que proporcionen.

Uso responsable de la información: Los datos recopilados se utilizarán únicamente para los fines de esta investigación y se almacenarán de forma segura.

Tabla. 7 operacionalización de Variables

Nota: Elaboración propia, 2025

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Instrumento de recolección
Impacto de la Ley N° 7142	Efecto de la Ley N° 7142 en la promoción de la igualdad profesional entre las mujeres docentes de la Facultad de Derecho de la UIA.	1.Conocimiento de la Ley 2.Implementación de la Ley 3.Percepción de la Ley	1.Nivel de conocimiento de la Ley 2.Grado de implementación de políticas 3.Opinión sobre la efectividad de la Ley	1.Cuestionario
Igualdad Profesional	Igualdad de oportunidades laborales y de desarrollo profesional entre hombres y mujeres docentes.	1.Oportunidades de promoción 2.Igualdad salarial 3.Acceso a formación y desarrollo profesional	1.Número de promociones 2.Comparación de salarios 3.Acceso a programas de formación	1. Análisis de documentos institucionales: informe de Brecha Salarial
Políticas Institucionales	Medidas y prácticas implementadas por la UIA para apoyar la igualdad de género.	1.Existencia de políticas 2.Efectividad de políticas 3.Percepción de apoyo	1.Número de políticas implementadas 2.Evaluación de la efectividad 3.Opinión sobre el apoyo recibido	1.Cuestionario

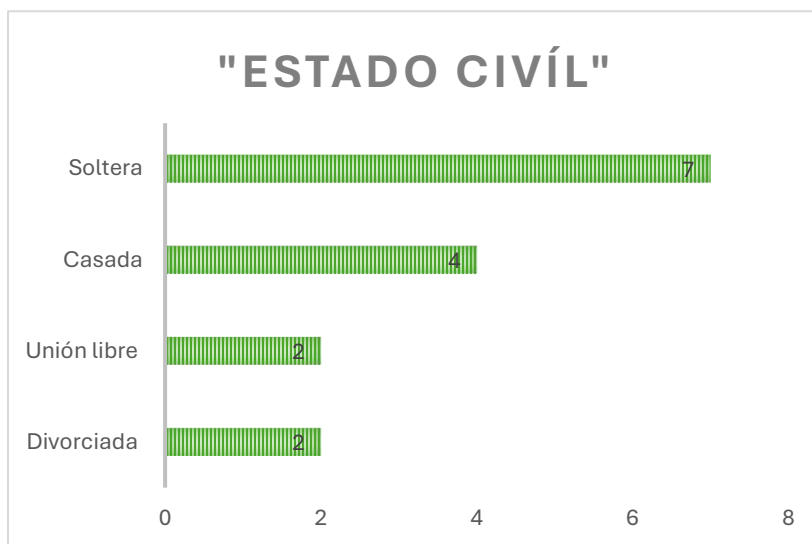
Capítulo IV. Análisis de Datos

4.1 Perfil de las docentes encuestadas

Con el objetivo de conocer la influencia de la Ley N.º 7142 en la promoción de la igualdad profesional, se aplicó una encuesta a docentes mujeres activas de la Facultad de Derecho de la Universidad Internacional de las Américas (UIA). La muestra estuvo compuesta por **15 docentes**, quienes son las mujeres docentes de planta que componen la actual la planilla docente este primer cuatrimestre del 2025.

En cuanto a la **edad**, el grupo mayoritario se encuentra en el rango de **45 a 64 años** (46,7 %), seguido por el grupo de **35 a 44 años** (33,3 %) y finalmente el de **25 a 34 años** (20,0 %). Esto evidencia una representación amplia de generaciones con distintas trayectorias académicas y profesionales.

Figura 1: Estado Civil de las docentes encuestadas



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta aplicada a docentes de la Facultad de Derecho de la UIA, 2025.

Respecto al **estado civil**, la categoría predominante fue **soltera** (46,7 %), seguida por **casada** (26,7 %), y en menor proporción **divorciada** y en **unión libre** (ambas con 13,3 %). Este

dato puede ser relevante al analizar percepciones sobre las responsabilidades de cuidado y su impacto en la carrera profesional.

En cuanto al **grado académico**, el 60 % de las docentes poseen una **maestría**, mientras que el 40 % cuenta con **licenciatura**. Este nivel formativo alto puede asociarse con la participación en procesos institucionales y académicos de gestión o toma de decisiones.

Sobre la **condición laboral**, destaca que el 73,3 % se encuentran contratadas **por servicios profesionales o contrato por tiempo definido**, mientras que solo el 13,3 % tienen una relación laboral de **tiempo completo** y otro 13,3 % están contratadas a **medio tiempo**. Esta situación contractual representa una variable crítica al momento de analizar percepciones sobre estabilidad, ascenso y reconocimiento profesional.

El instrumento utilizado incluyó 27 ítems de percepción, la mayoría de ellos con escala tipo Likert y otros con respuestas dicotómicas o abiertas. A continuación, se resumen los hallazgos más relevantes:

4.2.1 Conocimiento normativo y sensibilización institucional

El **60 % de las docentes indicaron conocer las disposiciones básicas de la Ley N.º 7142**, aunque solo el **33 % manifestó haber recibido alguna capacitación institucional** en materia de igualdad de género o derechos laborales. Esto refleja una brecha entre el conocimiento autodidacta o informal y la formación estructurada brindada por la universidad.

Figura 2: Participación en programas institucionales



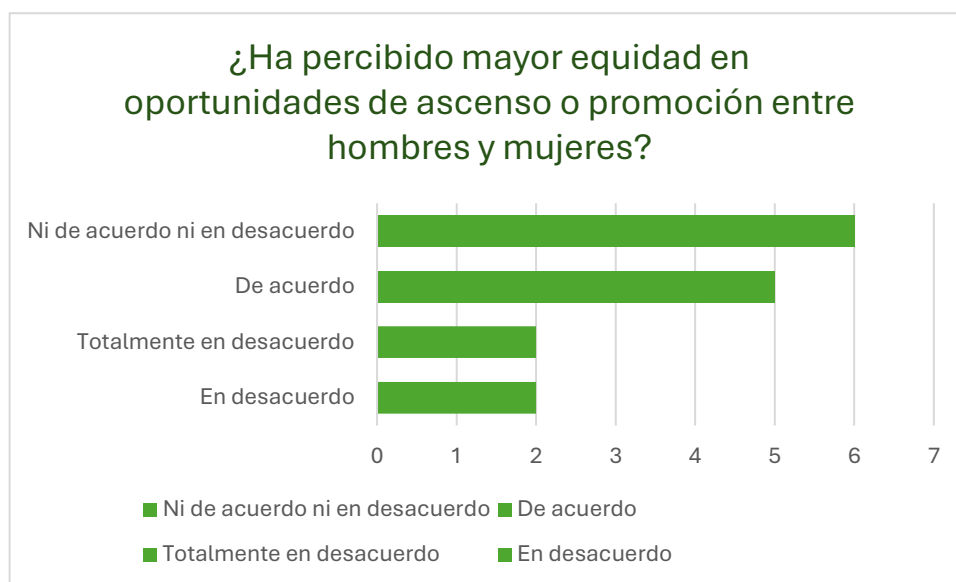
Nota: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta aplicada a docentes de la Facultad de Derecho de la UIA, 2025.

Asimismo, la figura anterior, se evidencia que el **80 % de las encuestadas señalaron que no han participado en iniciativas, programas o espacios de reflexión institucionales** sobre esta temática, lo que pone en evidencia un bajo nivel de involucramiento colectivo y organizacional.

4.2.2 Percepción sobre el impacto institucional

Poco más del **40 % considera que la implementación de la Ley ha traído mayor reconocimiento profesional**, y un **similar porcentaje reconoce cambios visibles en la cultura organizacional**, como el uso del lenguaje inclusivo o la incorporación del enfoque de género en ciertas decisiones administrativas.

Figura 3: Percepción sobre equidad en ascenso o promoción profesional

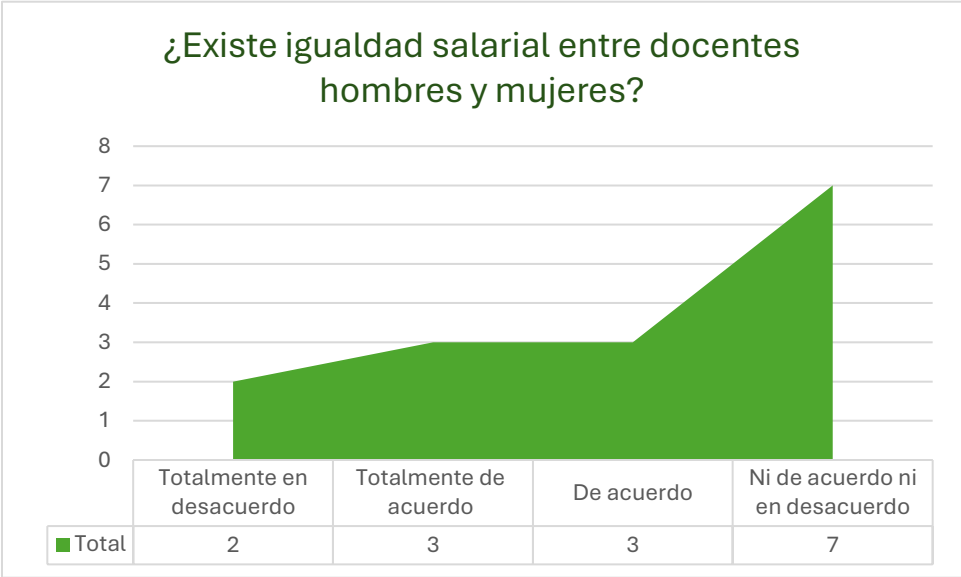


Nota: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta aplicada a docentes de la Facultad de Derecho de la UIA, 2025.

Sin embargo, como lo demuestra la figura anterior, solo el **33 % percibe que existe una equidad real en las oportunidades de ascenso o promoción**. Esta percepción se acentúa

entre quienes tienen contratos por servicios profesionales, quienes reportan menor acceso a cargos de coordinación o representación académica.

Figura 4: Percepción sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres

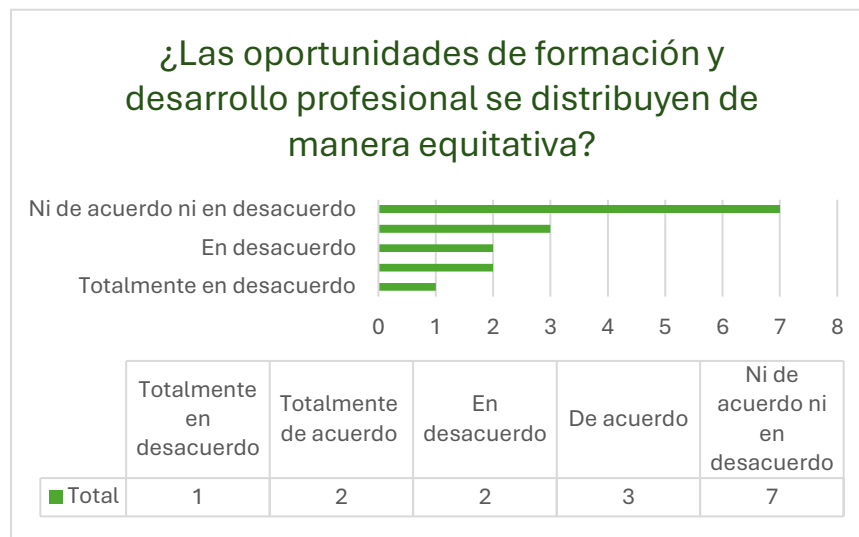


Nota: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta aplicada a docentes de la Facultad de Derecho de la UIA, 2025.

En cuanto a la **igualdad salarial**, las opiniones están divididas: mientras que un 27 % la percibe como equitativa, otro grupo relevante señala no tener claridad o estar en desacuerdo. Esto sugiere la necesidad de mayor transparencia en las escalas salariales y criterios de asignación.

4.2.3 Desarrollo profesional y conciliación

Figura 5: Percepción sobre distribución equitativa de oportunidades de formación y desarrollo profesional



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta aplicada a docentes de la Facultad de Derecho de la UIA, 2025.

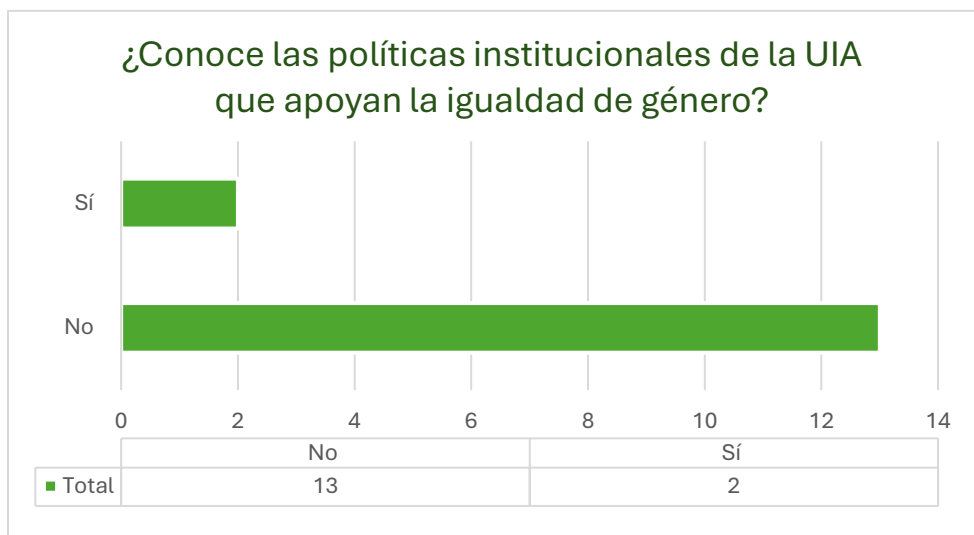
El **60 %** de las docentes consideran que la institución las ha apoyado para su **desarrollo profesional**, principalmente mediante oportunidades de formación, aunque algunas mencionan falta de información o acceso desigual a dichas ofertas. También se destaca que **una de cada dos docentes considera que las responsabilidades de cuidado o la maternidad afectan negativamente el desarrollo profesional** en la docencia universitaria.

4.2.4 Ambientes de trabajo y discriminación

En cuanto al clima institucional, un **66 % percibe que existe un ambiente laboral que respeta la equidad de género**, sin embargo, un **46 % afirma haber presenciado o experimentado situaciones de discriminación por razón de género** en el ámbito académico, lo que representa un foco de atención urgente para la UIA.

4.2.5 Políticas institucionales

Figura 6: Conocimiento de políticas institucionales sobre igualdad de género



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta aplicada a docentes de la Facultad de Derecho de la UIA, 2025.

Figura 7: Percepción sobre la frecuencia de comunicación institucional sobre políticas de igualdad



Nota: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta aplicada a docentes de la Facultad de Derecho de la UIA, 2025.

Como se muestra en las figuras 2 y 3, solo el **20 % de las docentes encuestadas afirmaron conocer las políticas internas de igualdad de género de la UIA**, y menos del 15

% las considera efectivas. Además, **la mayoría considera inadecuada la frecuencia con que se comunica información sobre estas políticas**. Esto sugiere una debilidad significativa en la estrategia de divulgación institucional.

4.3 Discusión de los resultados

Los hallazgos de esta investigación permiten observar que, si bien la Ley N.º 7142 ha generado ciertas transformaciones en la cultura institucional de la UIA, persisten **desigualdades estructurales y percepciones de inequidad** entre las docentes de la Facultad de Derecho. Esta tensión entre el avance normativo y la vivencia institucional se evidencia en distintos niveles.

En primer lugar, el **grado de conocimiento de la ley es mayoritariamente positivo**, lo que podría atribuirse al nivel académico elevado de la muestra. Sin embargo, este conocimiento no ha estado necesariamente acompañado por **procesos de capacitación formales**, ni por una apropiación institucional profunda que permita consolidar una cultura organizacional de género.

En cuanto a la **percepción del impacto real de la ley**, los datos revelan que menos de la mitad de las docentes reconoce cambios visibles o se siente más valorada profesionalmente. La **modalidad contractual**, fuertemente dominada por el empleo por servicios profesionales (73,3 %), aparece como una variable que incide en estas percepciones: quienes se encuentran en condiciones menos estables tienden a reportar mayor exclusión de procesos de ascenso o participación en espacios de decisión.

Una de las áreas más sensibles tiene que ver con la **equidad salarial y las oportunidades de crecimiento**, donde se observan opiniones divididas. Aunque algunas docentes reportan un entorno igualitario, una parte importante expresa desconocimiento sobre los criterios aplicados o desconfianza en su equidad, lo cual es consistente con estudios previos que han advertido sobre la **opacidad institucional en políticas retributivas y de promoción profesional** (Valverde & Mena, 2021).

Otro punto crítico lo constituye la **conciliación entre las labores académicas y las responsabilidades de cuidado**. La mayoría de las participantes coincide en que estas responsabilidades afectan negativamente las trayectorias profesionales de las mujeres en la docencia universitaria. Esta percepción revela una persistente división sexual del trabajo, que la normativa vigente aún no ha logrado contrarrestar eficazmente.

Aunque se reconoce que la universidad ha hecho esfuerzos simbólicos (como campañas de sensibilización o uso de lenguaje inclusivo), **las docentes perciben una escasa participación en espacios formales de diálogo o reflexión sobre igualdad de género**, así como una **difusión limitada de las políticas institucionales existentes**. Esto refuerza la idea de que las acciones institucionales siguen estando centradas en el cumplimiento formal, más que en una transformación sustantiva del entorno académico.

Como complemento al enfoque cuantitativo empleado mediante encuestas, se integró la **técnica de análisis documental**, con el fin de contextualizar y fortalecer la interpretación de los hallazgos empíricos. Esta técnica permitió revisar de forma sistemática diversos documentos normativos, institucionales y académicos relacionados con la aplicación de la **Ley N. ° 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer**, en el ámbito universitario costarricense.

4.4. La revisión documental se centró en tres tipos principales de fuentes

1. Normativa jurídica vigente: se analizaron la Ley N. ° 7142 y sus reformas, así como otras leyes conexas (como el Código de Trabajo, la Ley de Igualdad de Oportunidades y la Ley General de la Administración Pública), para comprender el marco jurídico que regula la igualdad de género en el empleo académico.

- **Ley N. ° 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer**

Esta norma representa el **principal instrumento jurídico costarricense en materia de igualdad sustantiva de género**, estableciendo el deber del Estado de garantizar condiciones equitativas en el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en el empleo público y

privado. Además, ordena a las instituciones diseñar políticas y planes de acción orientados a eliminar la discriminación estructural.

Resultado del análisis: A pesar de su vigencia desde 1990, los hallazgos indican que la UIA no cuenta con políticas internas desarrolladas específicamente en atención a esta ley. No se identificaron lineamientos que articulen los principios de la Ley N.º 7142 con procesos institucionales concretos como contratación, evaluación docente o acceso a cargos directivos.

- **Código de Trabajo**

El Código establece principios de **igualdad salarial y no discriminación laboral**, así como disposiciones sobre **maternidad, licencias y protección a personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado**. Aunque en el sector privado su aplicación es obligatoria, queda supeditada en muchas ocasiones a la voluntad política de las organizaciones empleadoras.

Resultado del análisis: El informe de brecha salarial localizado en la UIA evidencia que **los hombres en general tienen, en promedio, una mejor remuneración** que sus compañeras mujeres, lo que podría estar contradiciendo los artículos 68 y 404 del Código de Trabajo. Esta desigualdad no está siendo abordada mediante correctivos institucionales.

- **Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (N.º 7600)**

Esta ley refuerza el principio de **trato igualitario en el acceso y desarrollo profesional** de las mujeres, y exige la implementación de medidas afirmativas para corregir desigualdades históricas. También promueve la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas e institucionales.

Resultado del análisis: No se identificaron planes institucionales que cumplan con lo establecido en esta ley. No hay evidencia de acciones afirmativas, programas de mentoría ni criterios de evaluación diferenciados que reconozcan las cargas de cuidado o las trayectorias interrumpidas por razones de género.

- **Ley General de la Administración Pública**

Si bien esta norma aplica con mayor fuerza en el ámbito estatal, su articulado establece principios de **eficiencia, mérito y equidad** que deberían guiar también a las instituciones de educación superior en la gestión del talento humano.

Resultado del análisis: Aunque la UIA es una institución privada, su función pública educativa la compromete con estándares de equidad similares. Sin embargo, no se encontraron mecanismos transparentes para garantizar el mérito con igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, ni procedimientos que aseguren evaluaciones libres de sesgos de género

En conjunto, el análisis de la normativa jurídica vigente revela que **existe un marco legal robusto en Costa Rica para promover la equidad laboral de las mujeres**, incluyendo en el ámbito académico. Sin embargo, en el caso concreto de la UIA, **la ausencia de normativas internas, políticas afirmativas y mecanismos institucionalizados de seguimiento** ha limitado significativamente la efectividad de estos principios en la práctica.

Este desfase entre el marco legal y su aplicación representa un obstáculo para que las docentes de la Facultad de Derecho puedan ejercer plenamente sus derechos en igualdad de condiciones, y refuerza la necesidad de que la institución adopte políticas claras y vinculadas directamente con los compromisos establecidos por la Ley N. ° 7142 y legislación complementaria.

2. Políticas y reglamentos institucionales de la UIA: En este punto se identificó una **limitación significativa**. La universidad **no cuenta con políticas o normativas específicas que regulen o promuevan la equidad laboral entre mujeres y hombres** en el ámbito docente. La única referencia directa identificada fue un **informe sobre brecha salarial**, elaborado a nivel institucional, cuyos resultados evidencian una **desigualdad salarial a favor de los hombres**. Asimismo, se localizó una **política sobre acoso laboral y sexual**, que si bien constituye un avance en términos de prevención, **no aborda de forma estructural los principios de igualdad de oportunidades, condiciones contractuales o procesos de ascenso con perspectiva de género**.

En general, el análisis documental permitió **evidenciar una brecha importante entre el marco legal vigente y su aplicación en la política interna de la UIA**, especialmente en lo

que respecta a **la inexistencia de normas, lineamientos o procedimientos que garanticen la igualdad de género en el desarrollo profesional de las mujeres docentes**. Esta ausencia normativa constituye un hallazgo clave que ayuda a interpretar las percepciones recogidas mediante la encuesta, particularmente en lo que respecta a la falta de equidad salarial, de acceso a cargos y de mecanismos institucionales de apoyo.

Esta brecha entre el marco legal y su aplicación concreta genera que, a pesar de la existencia de normativas nacionales e internacionales, las prácticas cotidianas en algunas universidades privadas no reflejen un compromiso real con la igualdad de género y la protección de los derechos de la comunidad universitaria. Por ello, se resalta la urgente necesidad de fortalecer los mecanismos internos y asegurar su implementación efectiva, garantizando así un ambiente educativo seguro, inclusivo y respetuoso para todos.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

El presente estudio permitió analizar, desde una perspectiva jurídica, institucional y empírica, cómo ha influido la implementación de la **Ley N.º 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer**, en la **promoción de la igualdad profesional de las mujeres docentes** en la Facultad de Derecho de la Universidad Internacional de las Américas (UIA) durante el primer cuatrimestre del año 2025.

A partir del análisis de los datos obtenidos mediante la encuesta y del examen documental del marco normativo, se pueden establecer las siguientes conclusiones principales:

1. **El marco legal costarricense ofrece una base normativa sólida para la igualdad de género**, especialmente en el ámbito laboral. Sin embargo, este potencial no se ha traducido plenamente en políticas, normativas o prácticas institucionales en la UIA que garanticen efectivamente la igualdad profesional de las docentes.
2. **La universidad no cuenta con políticas internas específicas orientadas a la equidad laboral de género**. La revisión documental reveló la inexistencia de lineamientos para la contratación, promoción o evaluación del personal docente con perspectiva de género. Solo se identificó un **informe institucional sobre brecha salarial**, que reflejó una **desigualdad a favor de los docentes hombres**, sin que se evidencien acciones correctivas al respecto.
3. Desde la **percepción de las docentes encuestadas**, se reconocen **avances puntuales** en términos simbólicos (uso del lenguaje inclusivo, ciertos espacios de formación), pero también **persisten inequidades estructurales**, especialmente relacionadas con:
 - La **condición contractual** (predominio del trabajo por contrato).
 - La **equidad salarial** (percepción dividida y falta de transparencia).
 - Las **limitaciones en el acceso a cargos de decisión**.
 - La **afectación del desarrollo profesional por responsabilidades de cuidado**, aún no abordadas por medidas afirmativas.

4. Se identificó una **brecha entre el conocimiento normativo y la acción institucional concreta**. Aunque la mayoría de las docentes manifiestan conocer la Ley N.º 7142, solo una minoría ha recibido capacitación formal o ha participado en espacios institucionales sobre igualdad de género.
5. Las **políticas de igualdad en la UIA son insuficientes y poco difundidas**. Solo una de las docentes afirmó conocerlas claramente, y la mayoría considera inadecuada la forma y frecuencia con que se comunica esta información. Esto genera desconocimiento, desconfianza y baja participación en iniciativas relacionadas.
6. Existe una **percepción ambigua del ambiente institucional**: mientras que una parte significativa valora un ambiente laboral respetuoso, otra ha experimentado o presenciado situaciones de discriminación de género, lo cual evidencia la necesidad de avanzar hacia un entorno laboral más seguro, justo y comprometido.

En síntesis, si bien la Ley N.º 7142 ha influido en la conciencia normativa sobre la igualdad, **su impacto real en la experiencia profesional de las docentes en la Facultad de Derecho de la UIA ha sido limitado, fragmentado y dependiente de factores individuales o contractuales**, más que del compromiso institucional activo.

5.2 Recomendaciones

Con base en las conclusiones expuestas, se plantean las siguientes recomendaciones dirigidas a fortalecer la implementación efectiva de la Ley N.º 7142 en el ámbito académico de la UIA:

A nivel institucional (UIA):

1. **Diseñar e implementar una política interna de equidad laboral con perspectiva de género**, que contemple los principios de la Ley N.º 7142 y otras normativas nacionales e internacionales, aplicables a la contratación, promoción, evaluación y formación del personal docente.
2. **Revisar y transparentar los criterios de asignación salarial y oportunidades de ascenso**, garantizando la igualdad de condiciones para mujeres y hombres, e incorporando mecanismos de auditoría interna sobre brechas de género.

3. **Establecer medidas afirmativas para apoyar el desarrollo profesional de mujeres docentes**, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado. Estas pueden incluir horarios flexibles, programas de mentoría, licencias diferenciadas o incentivos para formación avanzada.
4. **Ampliar y sistematizar la oferta de capacitación institucional en igualdad de género**, incluyendo talleres obligatorios sobre derechos laborales, normativa vigente, prevención de discriminación y liderazgo inclusivo.
5. **Fortalecer los canales de comunicación institucional**, para que las docentes estén informadas de las políticas, mecanismos de denuncia, comités de equidad y oportunidades de participación en procesos de toma de decisiones.

A nivel académico y de facultad:

6. **Promover espacios de reflexión, diálogo y evaluación interna sobre equidad de género** en la Facultad de Derecho, donde se visibilicen las experiencias de las mujeres docentes y se formulen propuestas desde el propio cuerpo académico.
7. **Incorporar transversalmente el enfoque de género en la gestión académica y curricular**, asegurando que los contenidos, prácticas y decisiones en la Facultad contribuyan a una cultura institucional más justa y equitativa.

A nivel de seguimiento:

8. **Realizar estudios periódicos de percepción y análisis de brechas** para evaluar el avance de las acciones implementadas, y así ajustar las estrategias institucionales conforme a las necesidades reales de la comunidad docente.

Estas recomendaciones buscan **cerrar la brecha entre el marco legal vigente y su aplicación práctica en el ámbito universitario**, y contribuir a la construcción de un entorno académico más equitativo, inclusivo y alineado con los principios de la igualdad sustantiva que promueve la Ley N.º 7142.

Referencias bibliográficas

- Bencomo, T. (2008). "El trabajo" visto desde una perspectiva social y jurídica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 27-57.
- Bustelo, M., Suaya, A. y Viollaz, M. (2019) El futuro del Trabajo en América Latina y El Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres? (versión para imprimir) | Publicaciones
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (2023) Instrumentos jurídicos internacionales para la protección de derechos de la Mujer. Instrumentos jurídicos internacionales para la protección de derechos de las mujeres | Centro de Investigación en Estudios de la Mujer
- Cook, R. y Cusack, S. (2009) Estereotipos de Género: Perspectivas Legales Transnacionales. Recuperado de <https://www.law.utoronto.ca/sites/default/files/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf>
- Correas, F. (2000) La sociología del derecho laboral: Crítica Jurídica. *Curitiba, Paraná, Brasil*, núm. 17. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/critica/cont/17/teo/teo7.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2022) Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2022/49/68694_2022.pdf?app=cidh&class=2&id=38873&field=168
- De Beauvoir, S. (1981) El segundo sexo (1949). *Buenos Aires: Siglo XX*. Recuerdo de el-segundo-sexo.pdf
- Dorronsoro, A. (1999) El trabajo a través de la historia. La concepción del trabajo cuadernos materiales. 3(9). Recuperado de <http://www.filo-sofia.net/materiales/num/numero9.htm>
- Ezawa, A. (2007) Cómo trabajan las madres solteras japonesas. *Japanstudien*, 18 (1), 59-83. doi/abs/10.1080/09386491.2007.11826938

Fundación Género y Sociedad (2016) Marco normativo de Costa Rica en material de equidad y género. Recuperado de <http://generoysociedad.com/geso/wp-content/uploads/2016/12/normativa-g%C3%A9nero-cr-oct2016.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/compendio-igualdadnodiscriminacion.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020) Mujeres alcanzaron porcentaje más alto de participación en la fuerza de trabajo. https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2020/mayo/cp_22_2020.html#:~:text=En%20total%2C%20la%20fuerza%20laboral%20creci%C3%B3%20en%2074.000,mantuvo%20sin%20cambio%20estad%C3%ADsticamente%20significativo%20en%20un%2074%2C7%25.

Ley 7801 de 1998. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. 29 de abril. 1998

Sistema Costarricense de Información Jurídica (1998) Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Sistema Costarricense de Información Jurídica

ONU Mujeres (2024) Datos y Cifras: violencia contra las mujeres. Recuperado de [Datos y cifras: violencia contra las mujeres | ONU Mujeres](#)