

Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, UNED, Costa Rica  
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga>  
ISSN: 14094002 • eISSN:2215454X

## Discriminación estructural y paridad de género en la Asamblea de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica: un análisis del padrón electoral de 2025

Structural discrimination and gender parity in the Faculty of Law Assembly at the University of Costa Rica: an analysis of the 2025 electoral roll

Discrimination structurelle et parité de genre au sein de l'Assemblée de la Faculté de droit de l'Université du Costa Rica : une analyse du registre électoral de 2025

Larissa Arroyo-Navarrete\*

<https://orcid.org/0009-0007-9819-0402>

Recibido: 24 de setiembre de 2025 || Aceptado: 15 de abril de 2026

\* Abogada especializada en derechos humanos y género. Doctoranda en Derecho de la Universidad de Costa Rica (UCR). Maestría en Derechos Humanos, de la Universidad Estatal a Distancia, de Costa Rica. Licenciatura en Derecho de la UCR. Académica del Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional, de Costa Rica. Temas de interés: igualdad y no discriminación, derechos sexuales y reproductivos, educación en derechos humanos. Correo: [larissa.arroyo.navarrete@una.cr](mailto:larissa.arroyo.navarrete@una.cr)



**Resumen:** Este artículo examina la composición de género en la Asamblea de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica (UCR), al 2025, como estudio de caso para identificar patrones de discriminación estructural en un órgano de decisión académica, con implicaciones para la enseñanza del Derecho y la producción del conocimiento jurídico. El objetivo es analizar dicha composición mediante la metodología de matemáticas de género<sup>1</sup>, interpretar sus implicaciones desde el principio de igualdad sustantiva y formular recomendaciones de paridad. La aproximación teórica es feminista, articulada sobre el contrato sexual de Pateman, la paridad participativa de Fraser y el principio de igualdad sustantiva conforme a los estándares de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). El diseño es descriptivo con enfoque mixto empírico-jurídico: se aplican matemáticas de género mediante el análisis de datos secundarios institucionales, clasificados por nombre socialmente asociado al género y categoría académica. Los resultados evidencian un patrón estructural consistente con el techo de cristal: los nombres socialmente asociados al género masculino se concentran progresivamente en las jerarquías superiores, mientras los asociados al género femenino predominan en los niveles iniciales. Se concluye que esta distribución constituye discriminación estructural y que la adopción de acciones afirmativas es una obligación jurídica exigible.

**Palabras clave:** discriminación estructural, enseñanza del derecho, igualdad de género, igualdad de oportunidades.

**Abstract:** This article examines the gender composition of the Faculty of Law Assembly at the University of Costa Rica (UCR) in 2025 as a case study for identifying patterns of structural discrimination within an academic decision-making body, with implications for legal education and the production of legal knowledge. Its objective is to analyze this composition using gender mathematics<sup>2</sup> as a descriptive methodology, interpret its implications from the standpoint of substantive equality, and formulate recommendations aimed at achieving parity. The theoretical approach is feminist, drawing on Pateman's concept of the sexual contract, Fraser's participatory parity, and the principle of substantive equality in accordance with the standards of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). The study follows a descriptive design with a mixed empirical-legal approach: gender mathematics is applied to secondary institutional data classified according to names socially associated with gender and academic category. The findings reveal a structural pattern consistent with a glass-ceiling effect: names socially associated with men are progressively concentrated in the upper ranks, while those associated with women predominate at the entry levels. The article concludes that this distribution constitutes structural discrimination and that the adoption of affirmative action measures is an enforceable legal obligation.

**Keywords:** gender equality, legal education, equality of opportunity, structural discrimination.

<sup>1</sup> Las **matemáticas de género** constituyen una estrategia metodológica descriptiva orientada a visibilizar desigualdades estructurales mediante el análisis de la distribución numérica y proporcional de personas en distintos niveles jerárquicos de una instancia, clasificadas según el uso social de su nombre. Es una herramienta analítica inicial que permite identificar patrones sistemáticos de exclusión o sobrerepresentación en contextos donde los datos no se encuentran desagregados por género. Para su desarrollo metodológico completo, véase Arroyo Navarrete (2025).

<sup>2</sup> **Gender mathematics** is a descriptive methodological strategy used to make structural inequalities visible by analyzing the numerical and proportional distribution of individuals across the hierarchical levels of an institutional body, classified according to the socially gendered use of their names. As an initial analytical tool, it helps identify systematic patterns of exclusion or overrepresentation in contexts where data are not disaggregated by gender. For a full methodological development, see Arroyo Navarrete (2025)



**Résumé :** Cet article examine la composition de genre de l'Assemblée de la Faculté de droit de l'Université du Costa Rica (UCR) en 2025, en tant qu'étude de cas visant à identifier des schémas de discrimination structurelle au sein d'un organe de décision académique, avec des implications pour l'enseignement du droit et la production des connaissances juridiques. Son objectif est d'analyser cette composition au moyen de la méthodologie des mathématiques de genre<sup>3</sup>, d'en interpréter les implications à partir du principe d'égalité substantive et de formuler des recommandations en matière de parité. L'approche théorique est féministe et s'articule autour du contrat sexuel de Pateman, de la parité participative de Fraser et du principe d'égalité substantive conformément aux standards de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Le dispositif méthodologique est descriptif et repose sur une approche mixte empirico-juridique : les mathématiques de genre sont appliquées au moyen de l'analyse de données institutionnelles secondaires, classées selon le prénom socialement associé au genre et la catégorie académique. Les résultats mettent en évidence un schéma structurel cohérent avec le plafond de verre : les prénoms socialement associés au genre masculin se concentrent progressivement dans les hiérarchies supérieures, tandis que ceux associés au genre féminin prédominent dans les niveaux initiaux. Il est conclu que cette distribution constitue une discrimination structurelle et que l'adoption de mesures de discrimination positive constitue une obligation juridique opposable.

**Mots-clés :** égalité de genre, enseignement du droit, égalité des chances, discrimination structurelle.

---

<sup>3</sup> Les **mathématiques de genre** (ou « mathématiques du genre ») constituent une stratégie méthodologique descriptive qui permet de rendre visibles les inégalités structurelles. Elle fonctionne à travers l'analyse de la répartition numérique et proportionnelle des personnes dans les différents niveaux hiérarchiques d'une instance, classées selon l'usage social de leur prénom. Il s'agit d'un outil analytique initial permettant d'identifier des schémas systématiques d'exclusion ou de surreprésentation dans des contextes où les données ne sont pas ventilées par genre. Pour un développement méthodologique complet, voir Arroyo Navarrete (2025).

## Introducción

En este artículo se analiza el padrón definitivo para la elección de decanatura de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica (UCR) correspondiente al 27 de agosto de 2025<sup>4</sup>, como punto de partida para un examen de las desigualdades estructurales de género en la academia del Derecho.

El análisis empírico se limita al Padrón de la Asamblea como órgano de poder y decisión académica, como un estudio de caso que, sin pretensión de generalización estadística, permite identificar patrones estructurales con capacidad interpretativa para la academia jurídica en su conjunto. Esto cobra relevancia dado el posible impacto en la organización de la carrera docente y en la producción del conocimiento jurídico, ya que considera a las personas profesionales en Derecho ocuparán posiciones de poder en todos los ámbitos profesionales.

En el contexto costarricense, los estudios sobre género y academia han sido desarrollados de manera fragmentaria, sin que exista un cuerpo consolidado de investigaciones centradas en los órganos decisorios universitarios. Chinchilla-Calderón analiza los sesgos de género en la enseñanza-aprendizaje del Derecho y documenta la subrepresentación histórica de las mujeres en los espacios de mayor reconocimiento y autoridad dentro de la Facultad de Derecho de la UCR, particularmente en las decanaturas<sup>5</sup>. Blanco, por su parte, documenta brechas de género en la academia costarricense asociadas a menores ritmos de publicación, menor acceso a recursos para la investigación y una valoración diferencial del trabajo académico de las mujeres, factores que inciden directamente en sus posibilidades de ascenso dentro de las jerarquías universitarias<sup>6</sup>. Chaves Groh constata, además, que el sexismo opera en la UCR como mecanismo de discriminación con expresiones que abarcan desde brechas de género hasta el hostigamiento sexual<sup>7</sup>. En el ámbito latinoamericano, Crocco-Valdivia y Galaz-Valderrama destacan que «las dificultades que presentan las mujeres en su trayectoria y carrera académica y las barreras de acceso a puestos de mayor jerarquía o la metáfora del ‘techo de cristal’ que refiere a cómo las mujeres en comparación con sus pares varones reciben salarios más bajos, tienen peores perspectivas de empleo y más dificultades para avanzar en sus carreras», además plantean que las estructuras universitarias pueden

<sup>4</sup> Tribunal Electoral Universitario de la Universidad de Costa Rica, *Padrón definitivo para la elección de Decanatura de la Asamblea de Facultad* (San José: Universidad de Costa Rica, 2025).

<sup>5</sup> Rosaura Chinchilla-Calderón, «Sexismo, derecho y academia: Sesgos en la enseñanza-aprendizaje de lo jurídico en Costa Rica» (San José: Universidad de Costa Rica, 2023),

<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/ce34a092-f7d5-43e0-a1f2-80a97d55c190/content>

<sup>6</sup> Laura Cristina Blanco, «Engañadas por la academia: una revisión del estatus de las mujeres en la academia», *Revista de Ciencias Económicas* 41, n.º 1 (2023): e51726. <https://doi.org/10.15517/rce.v41i1.51726>

<sup>7</sup> María José Chaves Groh, «Sexismo y academia: manifestaciones del sexismo en la Universidad de Costa Rica», *Revista de Ciencias Sociales*, n.º 170 (2020): 117-129. <https://www.redalyc.org/journal/153/15367609010/html/>



reproducir jerarquías de género mediante la segregación vertical y la feminización de determinadas funciones académicas<sup>8</sup>. Vega Rojas et al. constatan además que solo el 18 % de las universidades públicas de la región son lideradas por mujeres<sup>9</sup>. Asimismo, la ausencia de estudios empíricos que examinen la composición de género de los órganos colegiados de decisión en Costa Rica, desde una perspectiva jurídica feminista, evidencia un vacío relevante en la literatura nacional y regional en el que se inscribe el presente artículo.

La elección de la Facultad de Derecho de la UCR como caso de estudio se realizó sobre la idea de que es una unidad académica con incidencia estructural sobre el sistema jurídico del país, dado que forma a quienes ocuparán posiciones de poder con particular relevancia en aquellas dentro del sistema judicial, legislativo y administrativo. La desigualdad de género en sus espacios de decisión no es, por tanto, un asunto meramente interno de la institución, sino una cuestión de interés público con efectos sobre la producción normativa, la interpretación del derecho y la administración de justicia. A ello se suma que la Facultad de Derecho constituye históricamente un espacio masculinizado de la academia costarricense, como documenta la serie histórica de decanaturas entre 1941 y 2025 mencionada más adelante, y que no existen estudios jurídicos que examinen específicamente la composición de género de su Asamblea como órgano de gobierno.

La pregunta que orienta el estudio es: ¿En qué medida la composición de género del padrón de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR evidencia discriminación estructural, lo cual limita el acceso de las mujeres a los espacios de poder y decisión académica, por tanto, esto constituye un incumplimiento de las obligaciones jurídicas del Estado y de la UCR en materia de igualdad sustantiva? El objetivo general de este artículo es examinar la composición de género de la Asamblea mediante la metodología de matemáticas de género, con el fin de visibilizar patrones de distribución por categoría académica, identificar su consistencia con la figura del techo de cristal, interpretar sus implicaciones jurídicas desde el principio de igualdad sustantiva y formular recomendaciones de paridad.

La justificación radica en la necesidad de visibilizar estas dinámicas como condición para adoptar medidas de igualdad sustantiva, en coherencia con los estándares del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el mandato estatutario de la UCR de garantizar la excelencia académica en condiciones de igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna

<sup>8</sup> Alejandra Andrea Crocco-Valdivia y Claudia Galaz-Valderrama, «Mujeres en la academia: exploración de una organización generizada a partir de una revisión sistemática», *Estudios Pedagógicos* 49, n.º 2 (2023): 439-454, <https://doi.org/10.4067/S0718-07052023000200439>

<sup>9</sup> Mabel Rossana Vega Rojas et al., «Sesgo de género en la educación superior: Una deuda persistente y desafíos para la equidad», *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 9, n.º 3 (2025): 6009-6033, [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i3.18238](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18238)



especie<sup>10</sup>, mandato que resulta directamente cuestionado por los datos que este artículo presenta.

Para ello, en el estudio se propone cuatro objetivos específicos: a) describir la distribución por género de las personas integrantes del padrón según categoría académica mediante la metodología de matemáticas de género; b) identificar la consistencia del patrón observado con la figura del techo de cristal y otras expresiones de discriminación estructural en la academia; c) interpretar las implicaciones jurídicas de dicha distribución desde el principio de igualdad sustantiva y las obligaciones derivadas de la CEDAW y el ordenamiento jurídico costarricense; d) y formular recomendaciones de política institucional orientadas a garantizar la paridad en los espacios de decisión académica de la Facultad de Derecho.

### Discriminación estructural, igualdad sustantiva y paridad: fundamentos conceptuales

El análisis parte de la teoría feminista crítica, en particular de los aportes de Carole Pateman y Nancy Fraser, que permiten comprender las desigualdades de género no como desviaciones individuales sino como expresiones estructurales de relaciones de poder históricamente construidas. Desde la perspectiva de Pateman, la exclusión de las mujeres de los espacios de poder decisorio se vincula con la persistencia del contrato sexual como dimensión constitutiva del orden social moderno, lo que explica la reproducción de jerarquías de género incluso en instituciones que se presentan formalmente como igualitarias<sup>11</sup>. Fraser, por su parte, permite abordar estas desigualdades desde una concepción ampliada de la justicia que articula redistribución, reconocimiento y representación: en este marco, la subrepresentación de las mujeres en un órgano de gobierno académico no constituye únicamente un problema de acceso numérico, sino una manifestación de injusticia estructural que afecta su participación paritaria en la toma de decisiones<sup>12</sup>.

Estos marcos teóricos se articulan con el principio de igualdad sustantiva, entendido no como la mera ausencia de normas discriminatorias, sino como la garantía de condiciones reales de igualdad de resultados. Conforme los estándares de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Comité, la igualdad sustantiva exige identificar y corregir las condiciones estructurales que perpetúan la desventaja de las mujeres, incluso cuando las reglas formales parecen

<sup>10</sup> Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, de 15 de marzo de 1974 (*La Gaceta* N° 56 de 22 de marzo de 1974), [https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=55665&nValor3=0&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=55665&nValor3=0&strTipM=TC)

<sup>11</sup> Carole Pateman, *The Sexual Contract* [Edición Kindle] (Stanford: Stanford University Press, 1998), cap. 1.

<sup>12</sup> Nancy Fraser, *Fortunas del feminismo*. Quito/Madrid: Instituto de Altos Estudios Nacionales/Traficantes de Sueños, 2015.

neutrales<sup>13</sup>. Esta dimensión sustantiva es la que hace jurídicamente exigibles las acciones afirmativas cuando la igualdad de facto no se alcanza por medios ordinarios.

La noción de discriminación estructural, por su parte, designa aquellos patrones sistémicos de exclusión que no derivan de actos discriminatorios individuales y aislados, sino de la acumulación histórica de barreras institucionales, culturales y organizacionales que limitan de forma sostenida el acceso de las mujeres a posiciones de poder y reconocimiento. En el ámbito académico, estas barreras se evidencian en metáforas como el techo de cristal, el cual refiere a los obstáculos invisibles que impiden el ascenso a las jerarquías superiores y el suelo pegajoso, el cual describe los mecanismos que mantienen a las mujeres concentradas en los niveles iniciales de la carrera. Ambas figuras son expuestas en el patrón que los datos de este estudio permiten identificar.

## Metodología

La investigación adopta un enfoque mixto con un diseño descriptivo-analítico de carácter empírico-jurídico. El estudio se estructura como un análisis de caso centrado en la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR como órgano decisorio académico, sin la pretensión de generalizar la estadística, pero con capacidad explicativa para el examen de desigualdades estructurales en la academia del Derecho. El análisis se realizó sobre el total de entradas que conforman el mencionado padrón definitivo de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR correspondiente al 2025. Como instrumento de sistematización, se elaboró una matriz de análisis a partir de la cual se procedió a la clasificación de los datos contenidos en el padrón, cuya interpretación se realizó a la luz del marco normativo internacional y nacional en materia de igualdad sustantiva y no discriminación.

La primera clasificación se efectuó a partir de los nombres consignados en el padrón, ubicados en tres categorías: nombres socialmente asociados al género femenino, nombres socialmente asociados al género masculino, y casos indeterminables, como ocurre con nombres extranjeros o poco frecuentes. Se reconoce que el género de una persona no puede inferirse de su nombre y que cualquier aproximación basada en «nombres socialmente asociados al género» es imprecisa y limitada. La clasificación de género basada en nombres constituye, no obstante, una práctica metodológica usada en la investigación académica sobre representación y desigualdad de

---

<sup>13</sup> Ley 6968, de 2 de octubre de 1984, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (*Colección de leyes y decretos*, año 1985, semestre 1, tomo 1, página 3), [https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34143&nValor3=0&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34143&nValor3=0&strTipM=TC)

género en instituciones<sup>14</sup>, la cual ha sido aplicada en estudios de publicación científica, colaboración académica, revisión por pares y representación institucional en contextos donde los datos de autoidentificación no están disponibles<sup>15</sup>. En este estudio, dicha aproximación constituye un punto de partida metodológico que permite evidenciar desigualdades sistemáticas y, al mismo tiempo, plantea la urgencia de producir datos más precisos y no excluyentes de las identidades de género no binarias, tal como se desarrolla en el apartado de limitaciones metodológicas. La segunda clasificación utilizó las categorías académicas registradas en el padrón: instructor/a, adjunto/a, asociado/a, catedrático/a, emérito/a o estudiante, conforme lo establecido en el artículo 176 del *Estatuto Orgánico* de la UCR<sup>16</sup>. Con el fin de respetar el principio del lenguaje inclusivo de género y no discriminatorio<sup>17</sup>, estas categorías fueron transformadas en: persona instructora, persona adjunta, persona asociada, persona catedrática, persona emérita y persona estudiante. Finalmente, se construyó una tercera clasificación simplificada en dos grupos: docente y estudiante. Una entrada sin categoría registrada fue clasificada como persona estudiante, criterio adoptado a partir de la discrepancia entre el número de entradas del padrón y el total del estudiantado consignado en el documento, dado que el nombre corresponde a uno socialmente asociado al género masculino.

La metodología denominada «matemáticas de género» se aplica en este estudio como una estrategia descriptiva orientada a la visibilización de desigualdades estructurales a partir de la distribución numérica de personas en distintos niveles jerárquicos de la carrera académica<sup>18</sup>. No se trata de un método estadístico inferencial ni pretende establecer relaciones causales, sino de una herramienta analítica básica e inicial que permite identificar patrones sistemáticos de exclusión, concentración o sobrerrepresentación en contextos institucionales donde los datos disponibles son limitados o no se encuentran desagregados por género.

Su carácter descriptivo y accesible responde a dos principios orientadores: la utilización crítica de la cuantificación como punto de partida para el análisis jurídico y político de las desigualdades, reconociendo que los datos no son neutros y requieren interpretación desde una perspectiva de derechos humanos, género e interseccionalidad; y la comparación proporcional entre géneros como medio para evidenciar configuraciones estructurales persistentes en la organización institucional. Las fórmulas

<sup>14</sup> Ian Van Buskirk, Aaron Clauset y Daniel B. Larremore, *An Open-Source Cultural Consensus Approach to Name-Based Gender Classification* (Nueva York: Universidad de Cornell / arXiv, 2022), <https://doi.org/10.48550/arXiv.2208.01714>

<sup>15</sup> Larissa Arroyo Navarrete, «Matemáticas de género en el Semanario Universidad», *Revista Rupturas* 15, n.º 2 (2025): 101-122, <https://doi.org/10.22458/rr.v15i2.5990>.

<sup>16</sup> Estatuto Orgánico de..., art. 176.

<sup>17</sup> Montserrat Casasola Romero, Marina Rivera Vargas y Noylin Cerdas Centeno, *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro de la UCR* (San José: Universidad de Costa Rica, 2025), <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/734>

<sup>18</sup> Arroyo Navarrete, «Matemáticas de género...», 103-105.



empleadas fueron las siguientes: el total general, obtenido de la suma de nombres socialmente asociados al género femenino, masculino e indeterminable; los porcentajes relativos, calculados como  $(\text{categoría} \div \text{total}) \times 100$ ; y la razón, entendida como la división entre el número de nombres masculinos y el número de nombres femeninos, con el propósito de evidenciar comparativamente la brecha de género en cada categoría. El análisis se orienta hacia la identificación de patrones estructurales y no a la determinación de relaciones causales, el cual opera como un puente metodológico entre la evidencia empírica y el análisis jurídico de la discriminación estructural y la igualdad sustantiva.

Esta metodología reconoce limitaciones considerables. En primer lugar, el nombre de una persona no permite determinar su identidad de género, por lo que la ausencia de datos de autoidentificación obliga a inferencias nominales, lo que implica una forma de invisibilización del derecho a la identidad de género conforme lo establecen la normativa nacional y la internacional. Se deja constancia de que este ejercicio tiene únicamente un carácter indicativo y apunta a la necesidad de que las instituciones desarrollen sistemas de recolección de datos basados en la autoidentificación, en cumplimiento de los *Principios de Yogyakarta*<sup>19</sup> y los *Principios de Yogyakarta +10*<sup>20</sup>, así como de la *Opinión Consultiva OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*<sup>21</sup>. En consecuencia, el género asignado en este artículo debe entenderse únicamente como un marcador culturalmente asociado al nombre, y no como un dato definitivo. En segundo lugar, los datos no permiten identificar personas con identidades no binarias o divergentes, por lo que el análisis debió ajustarse al binarismo femenino/masculino.

Una limitación adicional es el acceso a la información. Si bien el padrón tiene carácter público, como así lo confirmó el Tribunal Electoral Universitario (TEU) mediante comunicación oficial de enero de 2026, el documento no estuvo disponible en el sitio web institucional<sup>22</sup> indicado por esta autoridad; asimismo, las solicitudes formales realizadas a las autoridades de la Facultad desde agosto de 2025 no obtuvieron respuesta plena. Esta opacidad institucional constituye en sí misma un hallazgo relevante: la ausencia de acceso efectivo a información pública dificulta el escrutinio ciudadano de los

<sup>19</sup> Michael O'Flaherty (Coordinador), *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género* (Yogyakarta: Universidad Gadjah Mada, 2007), [http://yogyakartaprincipios.org/wp-content/uploads/2016/08/principios\\_sp.pdf](http://yogyakartaprincipios.org/wp-content/uploads/2016/08/principios_sp.pdf)

<sup>20</sup> Michael O'Flaherty (Coordinador), *Principios de Yogyakarta más 10: Principios y obligaciones adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales* (Yogyakarta: Universidad Gadjah Mada, 2017), <http://yogyakartaprincipios.org/wp-content/uploads/2022/02/021522-Principios-de-Yogyakarta-mas-10.pdf>

<sup>21</sup> Opinión Consultiva OC-24/17, de 24 de noviembre de 2017, sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo (Corte Interamericana de Derechos Humanos de 24 de noviembre de 2017), [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

<sup>22</sup> «Histórico Unidades académicas», Tribunal Electoral Universitario (TEU) de la Universidad de Costa Rica, acceso 6 de abril de 2026, <http://www.teu.ucr.ac.cr/historico.php>



procesos de gobierno universitario para la rendición de cuentas y, por lo tanto, también impide la investigación académica.

Con el fin de contextualizar históricamente los hallazgos, se incorporó como fuente secundaria de corroboración la serie histórica de decanaturas de la Facultad de Derecho entre 1941 y 2025, reconstruida a partir de lo expuesto por Chinchilla-Calderón<sup>23</sup>.

## Resultados

El análisis de la composición del padrón definitivo de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR para la elección de decanatura del 27 de agosto de 2025 (en adelante Padrón) evidencia una desproporción estructural de género que se manifiesta de forma consistente en todas las categorías académicas de mayor jerarquía institucional. Lejos de constituir una distribución aleatoria, los datos reflejan un patrón sistemático de subrepresentación de nombres socialmente asociados al género femenino que se agudiza conforme aumenta el rango académico.

Como se detalla en la Tabla 1 (siguiente página), el padrón registra un total de 71 personas, con una razón Masc/Fem de 2,94, es decir, aproximadamente tres nombres masculinos por cada femenino. En términos absolutos, 18 corresponden a nombres socialmente asociados al género femenino (25,4 %) y 53 al género masculino (74,6 %). Al clasificar por categoría académica, se observa que 57 corresponden a personas docentes, de las cuales 14 tienen nombre socialmente asociado al género femenino (24,6 %) y 43 al masculino (75,4 %). Asimismo, se identificaron 14 personas estudiantes, con predominio masculino (71,4 % frente a 28,6 %).

La Tabla 1 permite identificar una desproporción por cada nombre socialmente asociado al género femenino en el padrón, en tanto hay aproximadamente tres asociados al género masculino, con una razón Masc/Fem de 2,94. Esta desproporción es progresiva, ya que las únicas dos categorías con mayoría femenina, personas instructoras (66,7 %) y adjuntas (60 %), las cuales corresponden precisamente a los niveles de menor jerarquía y de menor estabilidad en la carrera académica. Por último, la brecha se hace más profunda drásticamente en las categorías superiores: en personas asociadas la ausencia de nombres femeninos es total (100 % masculino), y en personas catedráticas, que es la categoría más numerosa del padrón con 26 integrantes, la razón Masc/Fem alcanza 7,67, es decir, casi ocho nombres masculinos por cada femenino. Este patrón evidencia un techo de cristal que se desarrolla de manera posterior.

<sup>23</sup> Chinchilla-Calderón, «Sexismo, derecho y...»

**Tabla 1. Composición por categoría del padrón definitivo para la elección de decanatura de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR, 27 de agosto de 2025<sup>24</sup>**

Categoría	Total	Número de nombres socialmente asociados al género masculino	Número de nombres socialmente asociados al género femenino	% nombres socialmente asociados al género masculino	% de nombres socialmente asociados al género femenino	Razón Masc/Fem
Persona estudiante	14	10	4	71,4 %	28,6 %	2,50
Persona instructora	9	3	6	33,3 %	66,7 %	0,5
Persona adjunta	5	2	3	40 %	60 %	0,67
Persona asociada	9	9	0	100 %	0 %	Indeterminada
Persona catedrática	26	23	3	88,5 %	11,5 %	7,67
Persona emérita	8	6	2	75 %	25 %	3,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>53</b>	<b>18</b>	<b>74,6%</b>	<b>25,4%</b>	<b>2,94</b>

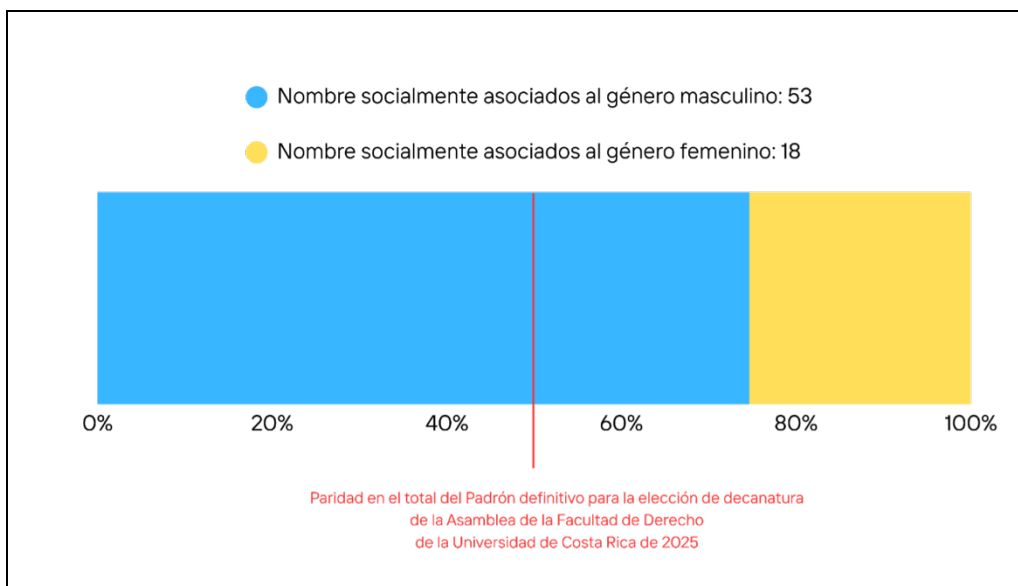
Fuente: elaboración propia con base en el Padrón definitivo para la elección de decanatura de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR correspondiente al 27 de agosto de 2025.

La Figura 1 (siguiente página) revela una desigualdad inicial a partir de la composición total por género según uso social del nombre en el Padrón.

En los niveles iniciales de la carrera docente, la categoría de personas instructoras presenta mayoría femenina (66,7 % frente a 33,3 %), con una razón Masc/Fem de 0,50; mientras que entre las personas adjuntas la proporción femenina alcanza el 60 %, con una razón Masc/Fem de 0,67. En la categoría de personas estudiantes, el predominio masculino es de 71,4 % frente a 28,6 %, con una razón Masc/Fem de 2,50.

<sup>24</sup> Nota: los valores de la fila *Total* corresponden a cifras absolutas (suma de todas las categorías) y a porcentajes calculados sobre el total general de 71 personas. No son promedios de los porcentajes por categoría.

**Figura 1. Composición total por género según uso social del nombre en el Padrón definitivo para la elección de decanatura de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR correspondiente al 27 de agosto de 2025**



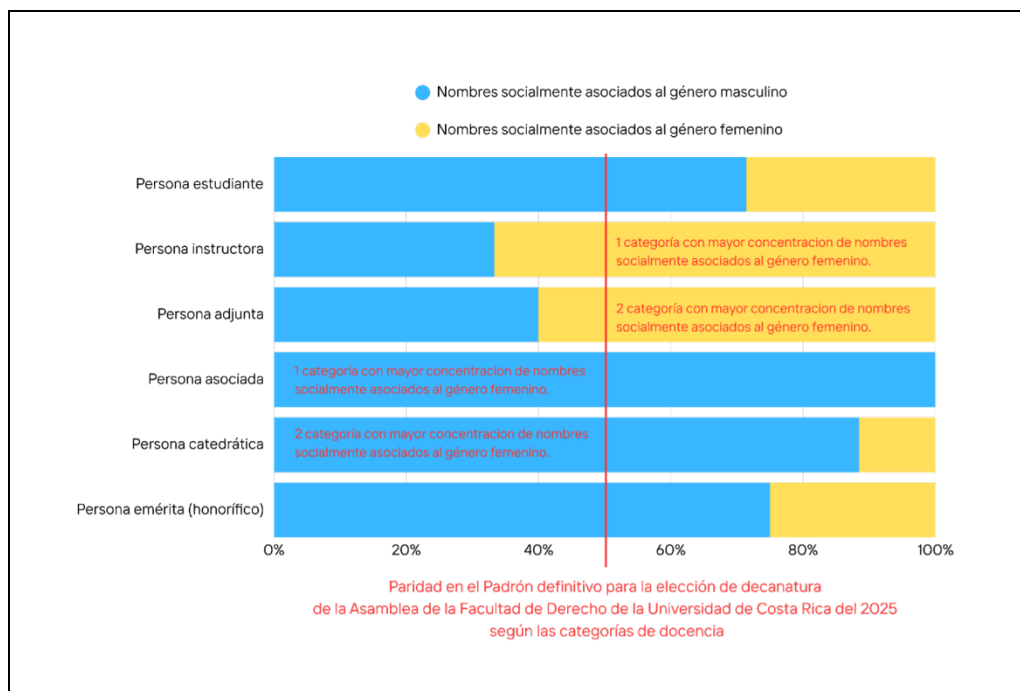
Fuente: elaboración propia con base en el Padrón definitivo para la elección de decanatura de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR correspondiente al 27 de agosto de 2025.

En las categorías superiores se evidencia la desigualdad estructural de forma progresiva: en personas eméritas, 6 corresponden a nombres masculinos (75 %) y 2 a femeninos (25 %), con una razón Masc/Fem de 3,00; en personas catedráticas, 23 corresponden a nombres masculinos (88,5 %) y 3 a femeninos (11,5 %), con una razón Masc/Fem de 7,67; y en personas asociadas la totalidad corresponde a nombres socialmente asociados al género masculino (100 %), sin presencia de nombres femeninos, lo que hace indeterminada la razón Masc/Fem.

En la Figura 2 (siguiente página), los datos revelan, por un lado, que la categoría de personas asociadas constituye el caso más extremo de desproporción, al registrar ausencia total de nombres socialmente asociados al género femenino, con una razón Masc/Fem indeterminada. Por otra parte, la categoría de personas catedráticas concentra el mayor peso numérico dentro del padrón, con 26 personas, equivalentes al 36,6 % del total, y es al mismo tiempo la categoría más desigual entre las cuantificables, con una razón Masc/Fem de 7,67; esto significa que la categoría con mayor incidencia sobre el resultado electoral es también la que presenta la brecha de género más pronunciada. Por último, las únicas dos categorías con mayoría de nombres socialmente asociados al género femenino son personas instructoras y adjuntas y son precisamente las de menor jerarquía institucional y menor estabilidad en la carrera académica, lo que en conjunto

representa apenas 14 de las 71 personas del padrón (19,7 %), lo que limita estructuralmente su capacidad de incidencia en la composición y decisiones de la Asamblea.

**Figura 2. Composición por género según uso social del nombre y categorías académicas en el Padrón definitivo para la elección de decanatura de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR correspondiente al 27 de agosto de 2025 en orden de jerarquía**



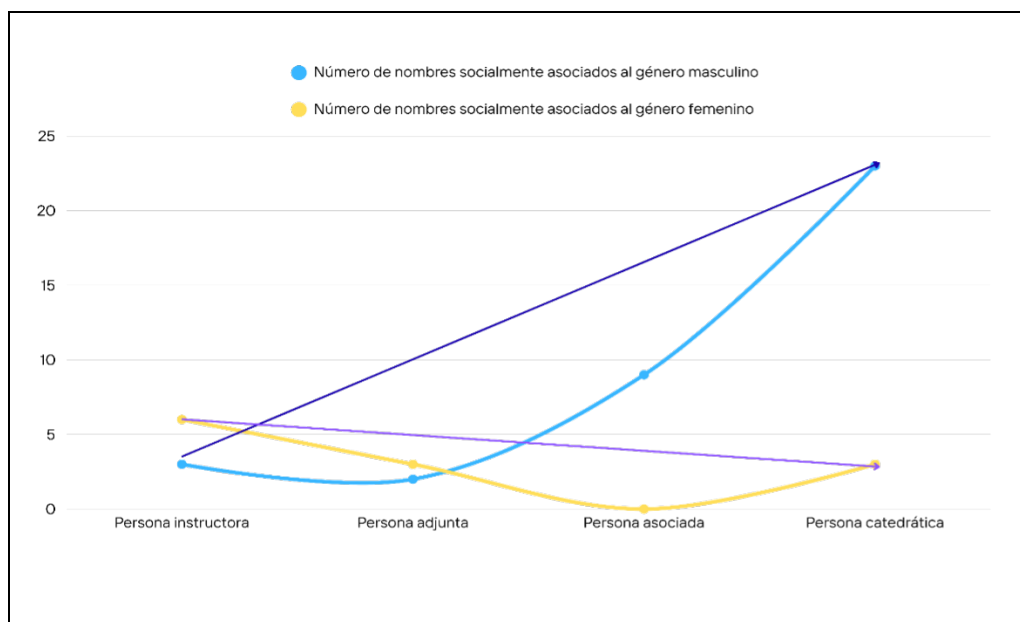
Fuente: elaboración propia con base en el Padrón definitivo para la elección de decanatura de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR correspondiente al 27 de agosto de 2025.

Para visualizar con mayor claridad el patrón de ascenso progresivo en la carrera académica regular, la Figura 3 (siguiente página) presenta la distribución por género según el orden de categorías establecido en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente<sup>25</sup>, en el que se excluye la categoría de personas eméritas. Esta exclusión obedece a que dicha categoría corresponde a un nombramiento honorario que no forma parte de la trayectoria ordinaria de ascenso, a diferencia de las categorías de personas instructora, adjunta, asociada y catedrática por lo que su inclusión distorsionaría la visualización del patrón estructural que se busca identificar. Su análisis se ha desarrollado de manera independiente en los párrafos precedentes, dada su relevancia institucional. La figura confirma

<sup>25</sup> Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, de 4 de octubre de 2008 (*La Gaceta Universitaria* 41-2008 de 24 de noviembre de 2008), [https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_ucruniversitycouncildatabases/normative/regimen\\_academico\\_docente.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/regimen_academico_docente.pdf)

que conforme aumenta el rango académico, se incrementa la proporción de nombres socialmente asociados al género masculino, lo cual configura un patrón de ascenso progresivo visible en la línea ascendente azul, que contrasta con la línea descendente morada de la representación femenina.

**Figura 3. Composición por género según uso social del nombre y categorías académicas según ascenso, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente (Alcance de La Gaceta Universitaria 3-2025, del 15 de enero de 2025) en el Padrón definitivo para la elección de decanatura de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR correspondiente al 27 de agosto de 2025**



Fuente: elaboración propia con base en el Padrón definitivo para la elección de decanatura de la Asamblea de la Facultad de Derecho de la UCR correspondiente al 27 de agosto de 2025.

Este hallazgo adquiere especial relevancia si se considera que el ordenamiento universitario reserva los cargos de mayor incidencia institucional precisamente a las categorías superiores. El Estatuto Orgánico de la UCR establece que para ser persona decana se requiere el rango de persona catedrática o de profesora asociada (artículo 91), requisito que se replica para la dirección de sedes regionales (artículo 112), para la coordinación de áreas académicas (artículo 76) y para integrar el Tribunal Electoral Universitario (artículo 136). En consecuencia, las categorías con mayor subrepresentación de nombres femeninos son exactamente aquellas que habilitan el acceso a los espacios de toma de decisión más relevantes de la institución.

A lo anterior se suma que las personas eméritas, categoría en la que se registra una razón Masc/Fem de 3, ostentan amplias facultades de participación institucional: de conformidad con el artículo 19 del citado Reglamento, tienen derecho de dar lecciones, dirigir tesis, participar en proyectos de investigación y de acción social, así como participar con voz y voto en las sesiones de asamblea de facultad y en la Asamblea Plebiscitaria<sup>26</sup>. Su incidencia en la vida universitaria resulta así sustantiva y con efecto directo sobre los procesos electorales y de gobierno académico, lo que cobra mayor relevancia si se considera que el artículo 176 del Estatuto Orgánico establece las categorías de personal académico<sup>27</sup>, como el orden que define la trayectoria y el ascenso en la carrera universitaria.

Los resultados confirman un patrón de desigualdad de género que se reproduce y agudiza a lo largo de toda la trayectoria académica. Desde el ámbito estudiantil se observa ya una sobrerrepresentación masculina que anticipa lo que ocurrirá en las etapas posteriores. En los niveles iniciales de la carrera, personas instructoras y adjuntas presentan una mayoría relativa de nombres femeninos, lo que podría interpretarse como una apertura inicial; sin embargo, esta se cierra abruptamente en la categoría de personas asociadas, donde no figura ningún nombre femenino, así se configura el tramo más evidente del techo de cristal. En el nivel superior, la desproporción en personas catedráticas es abrumadora a favor de los nombres masculinos, lo cual confirma la persistencia de barreras estructurales en los puestos de mayor jerarquía, prestigio y remuneración. En personas eméritas, que representan el reconocimiento académico de mayor prestigio, la desigualdad se acentúa, con lo que sugiere un proceso de exclusión acumulada a lo largo de toda la carrera.

Estos resultados no sorprenden, si se compara con lo planteado por Chinchilla-Calderón en relación con las decanaturas, siendo que de las 19 decanaturas de la Facultad de Derecho de la UCR entre 1941 y 2021, únicamente tres fueron ejercidas por mujeres, como lo evidencia la Tabla 2<sup>28</sup>.

La Tabla 2 (siguiente página) registra una ausencia estructural sostenida a lo largo de ocho décadas. De las 19 personas que han ejercido la decanatura entre 1941 y 2025, únicamente 3 corresponden a nombres socialmente asociados al género femenino, lo que representa el 15,79 % frente al 84,21 % masculino. Este dato adquiere mayor peso analítico cuando se considera que la decanatura constituye el cargo de mayor autoridad, visibilidad institucional y capacidad de incidencia en la toma de decisiones de la Facultad. Incluso, en la actualidad, aunque esta última fue reelecta, el patrón histórico seguirá mostrando sobrerrepresentación masculina.

<sup>26</sup> UCR, *Reglamento de Régimen Académico*, art. 19.

<sup>27</sup> Estatuto Orgánico de..., art. 176.

<sup>28</sup> Chinchilla-Calderón, *Sexismo, derecho y...*, 61.



**Tabla 2. Decanaturas de la Facultad de Derecho (UCR), 1941-2025**

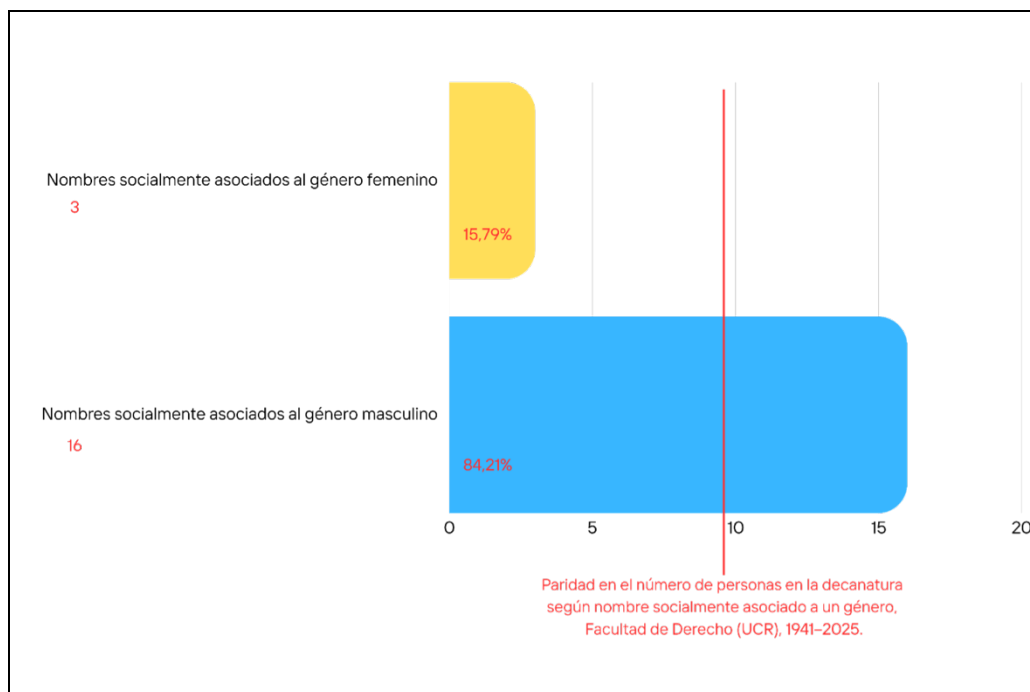
Periodo	Decanatura designada	Género normalmente asociado al nombre
1941-1943	Gregorio Martín Carranza	Masculino
1944-1948	Fernando Baudrit Solera	Masculino
1948-1953	Everardo Gómez Rojas	Masculino
1954-1956	Fabio Baudrit González	Masculino
1957-1964	Rogelio Sotela Montagne	Masculino
1965	Guillermo Padilla Castro	Masculino
1966-1973	Carlos José Gutiérrez Gutiérrez	Masculino
1974-1975	Eduardo Ortiz Ortiz	Masculino
1976-1978	Fernando Mora Rojas	Masculino
1979-1981	Jorge Enrique Guier Esquivel	Masculino
1982-1984	Sonia Picado Sotela	Femenino
1985-1986	Luis Fernando Solano Carrera	Masculino
1987-1988	Bernardo Van Der Laat Echeverría	Masculino
1989-1993	Jorge Enrique Romero Pérez	Masculino
1994-2001	María Antonieta Sáenz Elizondo	Femenino
2002-2008	Rafael González Ballar	Masculino
2009-2013	Daniel Gadea Nieto	Masculino
2013-2021	Alfredo Chirino Sánchez	Masculino
2021-2025	Marcela Moreno Buján (reelecta en 2025)	Femenino

Fuente: elaboración propia con datos de Chinchilla-Calderón, 2023, p. 61. Se adiciona los periodos de 2021 al 2025 con datos públicos.

La Figura 4 (siguiente página) ilustra la distribución histórica de la sobrerrepresentación masculina de manera que hace visible, de un solo vistazo, la magnitud de la exclusión acumulada.

La dimensión temporal de esta desigualdad se vuelve aún más reveladora cuando se analiza no solo el número de personas que ha ocupado la decanatura, sino los años efectivos de ejercicio en el cargo. Una persona que ocupe la decanatura durante un período breve pesa de manera distinta en términos de poder acumulado en relación con quien la ejerce durante una o dos décadas.

**Figura 4. Número de personas en la decanatura según nombre socialmente asociado a un género, Facultad de Derecho (UCR), 1941-2025**



Fuente: elaboración propia con datos de Chinchilla-Calderón<sup>29</sup>.

Tomados en conjunto, los datos del padrón y la serie histórica de decanaturas revelan un claro patrón de subrepresentación de nombres socialmente asociados al género femenino como una constante que atraviesa categorías académicas, cargos de dirección y períodos históricos. Este patrón es el que la siguiente sección examina con el fin de identificar su naturaleza estructural y las obligaciones jurídicas que genera.

### Discusión: desigualdad estructural y obligaciones estatales

Llama la atención, particularmente, la brecha observada en la categoría de personas catedráticas, con una razón de 7,67 nombres masculinos por cada femenino. En el contexto además histórico, porque cada categoría es de ascenso, no se puede pretender que este es un resultado aleatorio ni atribuible a meras decisiones individuales, sino que permite considerar la existencia de una acumulación de barreras estructurales que operan de forma sostenida a lo largo de la trayectoria académica. Estas no son identificables en esta investigación, por lo que quedan pendientes de ser investigadas; no obstante, entre los factores que la literatura especializada identifica como determinantes, se destacan las responsabilidades de

<sup>29</sup> *Ibíd.*, 61.

maternidad y cuidado, que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres e interfieren con los ritmos de producción académica que los sistemas de evaluación y promoción universitaria exigen<sup>30</sup>. Además, se debe de considerar el síndrome de la impostora<sup>31</sup>, el cual no opera de forma aislada, sino en interacción con estructuras institucionales que normalizan la presencia masculina en los puestos de mayor poder y prestigio, esto hace que la exclusión de las mujeres parezca natural o meritocráticas cuando en realidad expresa una discriminación estructural acumulada.

La desigualdad por género que se visualiza en los resultados, y coincide con los datos a nivel global, en donde la paridad de género ha aumentado en +4,8 puntos porcentuales desde 2006, en la educación superior +16,1 puntos porcentuales, en los gabinetes de gobierno +12,6 puntos porcentuales y en los órganos legislativos +14,7 puntos porcentuales<sup>32</sup>. Adicionalmente, con base en la velocidad colectiva de progreso de 100 economías analizadas, se necesitarán 123 años para alcanzar la plena paridad a nivel global<sup>33</sup>. Este dato se calcula a partir del ritmo promedio de avance registrado en las últimas décadas en materia de igualdad de género en cuatro dimensiones: participación económica, educación, salud y empoderamiento político. La proyección ilustra que, de mantenerse el ritmo actual de cambio, la paridad no se alcanzará en este siglo, lo que subraya la urgencia de adoptar medidas afirmativas que aceleren la transformación estructural en lugar de esperar que esta ocurra de forma espontánea.

Además, la paridad participativa debe aplicarse a ambas dimensiones de la justicia social: tanto la distribución como el reconocimiento. El obstáculo no solo proviene de jerarquías androcéntricas, sino también de una mala distribución del trabajo, incluida la doble o triple jornada no remuneradas de las mujeres, lo cual constituye un obstáculo estructural a su plena participación en la vida política<sup>34</sup>. Esta paridad, en el sentido bidimensional que Fraser le atribuye, exige atender simultáneamente la distribución y el reconocimiento: ninguna de las dos dimensiones es suficiente por sí sola para dar cuenta de la injusticia sexista en toda su magnitud. Esta paridad no puede alcanzarse con condiciones materiales que la obstruyen, tal como la distribución desigual del trabajo de cuidado en relación a las responsabilidades de maternidad, crianza y sostenimiento del hogar, porque reduce el tiempo viable para la producción y el desarrollo académicos para obtener los méritos que los sistemas de promoción universitaria demandan.

<sup>30</sup> Xi Hong, Xiang Zheng, Haimiao Yuan y Chaoqun Ni, *Parenthood Penalties in Academia: Childcare Responsibilities, Gender Role Beliefs and Institutional Support* (Nueva York: Universidad de Cornell / arXiv, 2025), <https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.13923>

<sup>31</sup> Paul C. Price, Brandi Holcomb y Makayla B. Payne, «Gender Differences in Impostor Phenomenon: A Meta-Analytic Review», *Current Research in Behavioral Sciences* 7 (2024): 100155, <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2024.100155>

<sup>32</sup> World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2025*. Ginebra: World Economic Forum, 2025, [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf)

<sup>33</sup> World Economic Forum, *Global Gender Gap...*

<sup>34</sup> Fraser, *Fortunas del feminismo...*, 197.



Las decisiones individuales no están en discusión. Lo que se cuestiona es la existencia un sistema de ascenso académico analiza la trayectoria sin considerar las condiciones diferenciadas en tanto este acentúa las desigualdades estructurales de género y se distancia de la objetividad e imparcialidad. Esta preocupación tiene como base el hecho de que, si bien parece que este tiene resultados meritocráticos, en realidad revela una discriminación estructural acumulada a lo largo de los ciclos, que podría acentuarse cuando haya intersección con otras condiciones de desventaja como la ruralidad, la racialización o la condición socioeconómica.

Es decir, las desigualdades estructurales continúan limitando la trayectoria profesional de las mujeres en distintos niveles organizacionales<sup>35</sup>, como precisamente lo evidencian los resultados encontrados en el padrón en estudio. Estos muestran que, si bien las mujeres pueden tener una presencia relativa en los niveles iniciales de la carrera universitaria, su participación disminuye de manera progresiva conforme se avanza en la jerarquía, hasta llegar, en las categorías más altas, a la ausencia total. Ello confirma que las barreras no se ubican necesariamente en el acceso inicial a la carrera, sino en los mecanismos de promoción y de reconocimiento académico.

Este patrón no solo impacta en el acceso formal a las categorías académicas, sino también en la reputación y representación simbólica, al limitar las posibilidades de que otras mujeres se vean reflejadas y proyecten trayectorias profesionales semejantes. Asimismo, conlleva efectos materiales: restringe el acceso a las posiciones mejor remuneradas y, en consecuencia, reduce las oportunidades de continuar estudios de posgrado o de cumplir los requisitos académicos que permiten seguir ascendiendo en la carrera universitaria, reproduciendo un ciclo persistente de discriminación y exclusión estructural.

Así las cosas, la ausencia de mujeres se acentúa al incorporar la dimensión histórica, pues se constata una evidente sobrerrepresentación masculina en la categoría de personas eméritas, lo que revela un patrón acumulativo de exclusiones a lo largo del tiempo en un ámbito donde el reconocimiento académico de mayor prestigio ha recaído casi exclusivamente en hombres. Este patrón de desigualdad estructural compromete la igualdad sustantiva en la academia jurídica, que abarca los procesos de enseñanza y aprendizaje, la producción del conocimiento jurídico y la propia creación de las normas. En la medida en que las personas intérpretes del derecho no cuenten con la presencia simbólica de las mujeres ni con la perspectiva de género, se perpetúa la reproducción de roles y estereotipos en la creación normativa y en su aplicación.

<sup>35</sup> Nidhi Srivastava y Rishikesh Nalawade, «Glass Ceiling to Sticky Floor: Analogies of Women Leadership», *International Journal of Professional Business Review* 8, n.º 4 (2023): 1-18, <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1300>

La sobrerrepresentación masculina en las jerarquías académicas más altas y la concentración relativa de mujeres en los niveles iniciales bloquean la paridad y convierten al conocimiento jurídico en un producto parcial y androcéntrico, con implicaciones específicas para las mujeres y para la sociedad en su conjunto. Esta exclusión en los espacios de decisión académica constituye, además, un mecanismo de exclusión epistémica que invisibiliza las voces y experiencias de las mujeres y anticipa la marginación de otras minorías, consolidando la hegemonía masculina en la producción del saber jurídico, así como en la práctica del derecho.

La subrepresentación de las mujeres en las jerarquías académicas, más allá del impacto individual sobre quienes trabajan en la institución, tiene consecuencias directas sobre qué se enseña, cómo se enseña y qué se produce como conocimiento jurídico autorizado. Una Facultad de Derecho en la que las personas catedráticas con nombres socialmente asociados al género masculino constituyen el 88,5 %, forma profesionales del derecho en un entorno donde la autoridad epistémica tiene rostro predominantemente masculino, con ello se reproduce simbólicamente la idea de que el saber jurídico legítimo es un saber *generizado*: las figuras de autoridad son, simbólicamente, masculinas.

El resultado puede ser un currículum oculto, que invisibilice la existencia y las experiencias de las mujeres, que normaliza métodos de enseñanza que presentan como neutral un derecho que no lo es. Esto anticipa una producción académica igualmente masculinizada. Aún más, la exclusión de las mujeres de los espacios de decisión académica es una manifestación de exclusión epistémica cuyos efectos trascienden la institución, ya que las personas formadas en ese entorno ocuparán posiciones de poder en los distintos poderes del Estado y del país, con ello se reproduciría en esos espacios los mismos sesgos que vivieron durante su proceso de formación.

Para atender esta problemática, es necesario recordar que Costa Rica es Estado parte de la Convención CEDAW desde 1984, incorporada al ordenamiento jurídico mediante la Ley N.º 6968<sup>36</sup>. En ese marco, el Estado no solo debe abstenerse de discriminar, sino también adoptar medidas afirmativas y transformadoras para garantizar la igualdad sustantiva, en particular, según lo dispuesto en los artículos 2 y 4 de la CEDAW. Este carácter vinculante alcanza también a las instituciones universitarias públicas, obligadas a cumplir con la CEDAW en el ejercicio de sus competencias.

El Comité CEDAW, órgano encargado de interpretar y supervisar el cumplimiento de la Convención, ha emitido diversas recomendaciones en las que subraya la persistente baja representación de las mujeres en los

---

<sup>36</sup> Ley 6968...

espacios de decisión y ha instado a los Estados a adoptar medidas que garanticen la participación paritaria en los ámbitos de poder<sup>37</sup>.

En su Recomendación General N.º 25, el Comité CEDAW precisó que los Estados tienen el deber de aplicar medidas especiales de carácter temporal cuando la igualdad sustantiva no se alcanza por medios ordinarios. Estas medidas no constituyen una excepción al principio de igualdad, sino una estrategia necesaria para acelerar su consecución y garantizar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todos los ámbitos. Advirtió, además, que las nociones de «mérito» y «cualificaciones» suelen estar atravesadas por prejuicios de género, por lo que los procesos de selección y nombramiento deben incorporar criterios como la equidad democrática y la participación electoral. En este sentido, la finalidad de dichas medidas no es alterar las reglas de competencia, sino dismantelar los sesgos estructurales que han limitado históricamente el acceso de las mujeres al poder y la toma de decisiones. También, subrayó que la obligación estatal de adoptar acciones afirmativas es transversal a toda la Convención, por lo que debe aplicarse en los distintos ámbitos de la vida social, siempre que resulten necesarias para alcanzar la igualdad de facto, por lo cual incluye el ámbito de análisis de este artículo<sup>38</sup>.

En 2017, de manera específica para Costa Rica, el Comité CEDAW, en sus Observaciones Finales al país, en el párrafo 13, reiteró la obligación estatal de promover y aplicar medidas especiales de carácter temporal conforme al artículo 4.1 de la Convención y a la Recomendación General núm. 25. El Comité enfatiza que dichas medidas no son opcionales, sino instrumentos indispensables para acelerar el logro de la igualdad sustantiva en todos los ámbitos en los que las mujeres continúan infrarrepresentadas, entre ellos la educación. Es decir, que, ante la desigualdad estructural evidenciada, no se pueden interpretar los resultados como algo menor, ya que exige la adopción de acciones afirmativas concretas y verificables por parte del Estado y de la UCR como universidad estatal<sup>39</sup>.

En el siguiente ciclo, cinco años después, el mismo Comité, en el párrafo 20 de las Observaciones Finales a Costa Rica, reafirmó la obligación estatal de utilizar medidas especiales de carácter temporal como instrumentos legítimos y necesarios para alcanzar la igualdad sustantiva. El Comité advirtió que es indispensable concienciar a la clase política, al funcionariado público y a la sociedad en general sobre la naturaleza no discriminatoria de

<sup>37</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), *Recomendación general núm. 25: Medidas especiales de carácter temporal* (Ginebra: Naciones Unidas, 2004), <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations>

<sup>38</sup> CEDAW, *Recomendación general núm. 25*, párrs. 18, 23 y 24.

<sup>39</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). *Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Costa Rica. CEDAW/C/CRI/CO/7* (Ginebra: Naciones Unidas, 2017), párr. 13 <https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cedawccrico7-concluding-observations-seventh-periodic-report>



dichas medidas, con el fin de superar las resistencias que suelen suscitar. Asimismo, instó al Estado a adoptar acciones afirmativas en consonancia con el artículo 4.1 de la Convención y la Recomendación General núm. 25, aplicándolas en todos los ámbitos en que las mujeres continúan subrepresentadas o en desventaja, como la vida política, económica, educativa, laboral, sanitaria y de seguridad social<sup>40</sup>.

A nivel del ordenamiento jurídico interno, la Sala Constitucional ha respaldado reiteradamente las acciones afirmativas como herramientas legítimas para corregir desigualdades estructurales. En el voto N.º 716-1998, la Sala estableció la necesidad de distinguir entre una situación de simple desigualdad y una de discriminación, al señalar que la situación de las mujeres en el acceso a cargos públicos no constituye un simple trato desigual, sino un trato discriminatorio de carácter estructural, cuya corrección resulta más compleja precisamente porque responde a una condición sistemática del *statu quo*. En palabras del tribunal: «se trata de un mal estructural, presente en nuestras sociedades que si bien tecnológicamente han alcanzado un buen desarrollo, aún no han logrado superar los prejuicios sociales y culturales que pesan sobre la mujer»<sup>41</sup>. En consecuencia, el ordenamiento jurídico impone a la Administración la obligación de nombrar un número significativo de mujeres en los puestos de decisión política, en cumplimiento del principio de igualdad establecido en el artículo 33 de la Constitución Política y desarrollado en la CEDAW, en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley N.º 7142) en su artículo 4 bis mediante el artículo único de la Reforma de ley 7142 y en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer para implementar medidas de acción afirmativas en el trámite de concursos públicos (según la Ley N.º 10807)<sup>42</sup>.

## Conclusiones

Los datos revelan una desproporción estructural: el 74,6 % de los nombres corresponde a nombres socialmente asociados al género masculino frente a un 25,4 % al femenino, con una razón Masc/Fem de 2,94. Las únicas categorías con mayoría femenina son personas instructoras (66,7 %) y adjuntas (60 %), ambas correspondientes a los niveles de menor jerarquía y

<sup>40</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), *Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Costa Rica. CEDAW/C/CRI/CO/8* (Ginebra: Naciones Unidas, 2023), párr. 20, <https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cedawccrico8-concluding-observations-eighth-periodic-report-costa>

<sup>41</sup> Sentencia N.º 716-1998, de 6 de febrero de 1998, Expediente 97-003527-0007-CO (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de 6 de febrero de 1998), <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-109424>

<sup>42</sup> Ley 7142, de 8 de marzo de 1990, Ley de Protección de la Igualdad Social de la Mujer (La Gaceta N° 59 de 26 de marzo de 1990), [https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=TC)



de menor estabilidad en la carrera académica. En las categorías superiores, la concentración masculina es progresiva y culmina en la esperada ausencia total de nombres femeninos en personas asociadas.

El segundo objetivo se confirmó, ya que conforme aumenta el rango académico, se incrementa la proporción de nombres socialmente asociados al género masculino, con una razón Masc/Fem de 7,67 en personas catedráticas, la categoría más numerosa del padrón, y razón indeterminada en personas asociadas, por ausencia total de nombres socialmente asociados al género femenino. Este patrón confirma la existencia de barreras estructurales acumuladas a lo largo de la trayectoria profesional, que limitan el acceso de las mujeres precisamente a las categorías que habilitan el ejercicio de los cargos de mayor poder.

El patrón identificado constituye discriminación estructural en los términos reconocidos por la Sala Constitucional en el voto N.º 716-1998 y por el Comité CEDAW en sus Observaciones Finales a Costa Rica de 2017 y 2023. Esto genera obligaciones jurídicas exigibles para el Estado y para la UCR como institución pública, que no puede invocar su autonomía universitaria para sustraerse del cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos que Costa Rica ha asumido.

Por último, las recomendaciones formuladas identifican mecanismos concretos: la aplicación de la Ley N.º 10807 en las categorías que superan el umbral legal, la reforma de la normativa universitaria para incorporar criterios de paridad, la implementación de un sistema de monitoreo con datos desagregados por género y la transversalización de la perspectiva de género e interseccionalidad en la enseñanza del derecho.

Todo lo anterior constituiría una respuesta institucional inicial para garantizar el deber de igualdad sustantiva. Esto se debe a que, aunque la UCR ha tomado medidas como el compromiso del Consejo Universitario de incorporar la perspectiva de género<sup>43</sup>, la convocatoria PUBLICARE<sup>44</sup>, a Red de Mujeres en Ciencias, Ingenierías y Humanidades (CIHRED-UCR)<sup>45</sup> y la creación de la Unidad de Género<sup>46</sup>, al 2025 estas medidas no han logrado erradicar la desigualdad estructural. De ahí, la urgencia de implementar

<sup>43</sup> Universidad de Costa Rica, «Consejo se compromete a incluir perspectiva de género en trabajo cotidiano de la UCR», *Noticias UCR*, acceso el 3 de abril de 2026,

<https://www.cu.ucr.ac.cr/inicio/noticias/noticia/Articulo/consejo-se-compromete-a-incluir-perspectiva-de-genero-en-trabajo-cotidiano-de-la-ucr.html>

<sup>44</sup> Universidad de Costa Rica, *Convocatoria Publicare 2025 - II Ciclo. Apoyo para mujeres académicas interinas y en propiedad que desean culminar publicaciones* (San José: Vicerrectoría de Investigación, 2025),

[https://vinv.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/2\\_convocatoria\\_publicare.pdf](https://vinv.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/2_convocatoria_publicare.pdf)

<sup>45</sup> María Encarnación Peña Bonilla, «La Red de Mujeres en Ciencias, Ingenierías y Humanidades (CIHRED-UCR) ya es una realidad», *Noticias UCR*, 18 de febrero de 2025, acceso el 6 de abril de 2026,

<https://www.ucr.ac.cr/noticias/2025/2/18/la-red-de-mujeres-en-ciencias-ingenierias-y-humanidades-cihred-ucr-ya-es-una-realidad.html>

<sup>46</sup> Universidad de Costa Rica, «Equidad e Igualdad UCR», *equidadeigualdad*, acceso el 6 de abril de 2026, <https://equidadeigualdad.ucr.ac.cr>



acciones que reviertan las desigualdades constatadas y garanticen una igualdad sustantiva, entendida como igualdad de resultados, conforme a lo dispuesto en la CEDAW.

Así las cosas, se demuestra que se requiere intervención estatal para prevenir, atender y erradicar la discriminación estructural en la academia jurídica, en tanto los datos evidencian un sesgo histórico que acumula exclusiones en las categorías de mayor jerarquía y un patrón consistente con la figura del techo de cristal, que restringe el acceso de las mujeres a posiciones de mayor poder y prestigio, aun cuando ingresan en la base del sistema.

Se entiende que se requiere mayor investigación para comprobar lo hasta aquí planteado. No obstante, el ejercicio de matemáticas de género constituye un punto de partida para visibilizar las desigualdades persistentes y la división sexual del trabajo en la academia, con ello se reafirma que la sobrerrepresentación masculina en las jerarquías universitarias es una manifestación de discriminación estructural. Esta situación genera responsabilidad estatal y universitaria para adoptar medidas afirmativas sobre la forma en que se produce, transmite y valida el conocimiento jurídico.

Las obligaciones derivadas de la CEDAW deben entenderse como herramientas jurídicas exigibles para orientar la transformación de la universidad pública. Garantizar la igualdad sustantiva en la academia del Derecho es condición indispensable para que el conocimiento jurídico refleje la pluralidad de voces y experiencias presentes en la sociedad costarricense. Asumir este compromiso es necesario para que la universidad pública cumpla con su mandato democrático y humanista, y para que la producción y transmisión del conocimiento jurídico refleje genuinamente los principios de igualdad sustantiva y no discriminación que fundamentan un verdadero Estado social y democrático de derecho.

## Recomendaciones

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 de la CEDAW y en su Recomendación General N.º 25, resulta indispensable adoptar medidas especiales de carácter temporal que aseguren la paridad en las categorías de mayor jerarquía.

En este marco, resulta especialmente relevante la reforma al artículo 4 bis de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, que autoriza convocar concursos públicos dirigidos exclusivamente a mujeres cuando un estudio técnico previo acredite una relación de dos a uno entre funcionarios hombres y funcionarias mujeres durante los últimos cinco años. Los datos

del padrón analizado superan este umbral con creces: la categoría de personas asociadas registra una razón Masc/Fem indeterminada por ausencia total de nombres femeninos, mientras la de personas catedráticas alcanza una razón de 7,67. Ambas categorías reúnen, por tanto, las condiciones fácticas que habilitarían la aplicación inmediata de esta norma en la Facultad de Derecho de la UCR<sup>47</sup>. Se propone revisar la normativa universitaria, a fin de incorporar criterios de paridad en los procedimientos de elección y nombramiento, junto con medidas que prevengan la exclusión estructural.

Para que cualquiera de estas medidas sea sostenible y que su efectividad sea comprobable, la UCR debe implementar un sistema anual de producción y monitoreo de datos desagregados por género. Esto supone, como condición mínima, recolectar datos de autoidentificación de género de todas las personas docentes y estudiantes, superando así las limitaciones del análisis basado en inferencias nominales. Sobre esa base, corresponde producir un informe anual público con indicadores desagregados por categoría académica, género e intersecciones relevantes, por ejemplo, etnia, condición de discapacidad o nacionalidad, entre otras, que permita monitorear avances y retrocesos en materia de igualdad y paridad. El sistema debe incluir metas con plazos definidos para las categorías de mayor jerarquía y personas responsables institucionales de su cumplimiento, así como mecanismos internos de exigibilidad, tales como comisiones de seguimiento con participación de la comunidad universitaria, que garanticen que los datos se traduzcan en decisiones concretas. Todo ello en cumplimiento de las obligaciones derivadas de la CEDAW y sus Recomendaciones Generales N.º 25 y N.º 28, que exigen medidas afirmativas basadas en evidencia y con capacidad de rendición de cuentas.

Es necesario indagar los factores que inciden en la baja presencia de mujeres en posiciones de poder, entre ellos la existencia de sesgos en los procesos de selección y elección, las barreras derivadas de la maternidad y los cuidados, la falta de redes de apoyo, así como los obstáculos socio-culturales y psicosociales vinculados con la autopercepción de competencia, tal como el síndrome de la impostora. Además, se propone investigar la distribución por género en las distintas áreas de la enseñanza y de la práctica del Derecho, con el fin de identificar «muros de cristal»<sup>48</sup> que describen la segregación horizontal, y que concentran a las mujeres en disciplinas asociadas al cuidado, como el Derecho de familia, mientras que los campos de mayor

<sup>47</sup> Ley 10807, de 13 de noviembre de 2025, Reforma Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer para Implementar Medidas de Acción Afirmativas en el Trámite de Concursos Públicos (*La Gaceta* N° de 9 de diciembre de 2025), art. 4 bis, [https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=105860&nValor3=148711&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=105860&nValor3=148711&strTipM=TC)

<sup>48</sup> Srivastava y Nalawade, «Glass Ceiling to...», 12.



prestigio y remuneración, como el Derecho penal, podrían ser dominados por hombres.

Otro eje fundamental consiste en incorporar, de manera transversal, la perspectiva de género en la enseñanza del Derecho. La transformación de la cultura académica exige, en línea con las recomendaciones del Comité CEDAW de 2017 y de 2023, y con otras normativas nacionales e internacionales, cuestionar los roles y estereotipos y promover una epistemología jurídica inclusiva y no discriminatoria. De igual modo, resulta necesario transversalizar la perspectiva de interseccionalidad, para reconocer que la desigualdad de género se entrecruza con la racialización, la ruralidad, la discapacidad, las neurodivergencias, la orientación sexual, la identidad de género y otras categorías, de modo que las medidas afirmativas respondan a la complejidad de las exclusiones estructurales. Esta obligación ha sido reiterada por el Comité CEDAW en la Recomendación General N.º 28 de 2010 en su párr. 18, la Recomendación General N.º 33 de 2015, en su párr. 8, y la Recomendación General N.º 35 de 2017, en su párr. 12<sup>49</sup>.

#### Formato de citación según APA

Arroyo-Navarrete, L. (2026). Discriminación estructural y paridad de género en la Asamblea de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica: un análisis del padrón electoral de 2025. *Revista Espiga*, 25(51), 94-124.

#### Formato de citación según Chicago-Deusto

Arroyo-Navarrete, Larissa. «Discriminación estructural y paridad de género en la Asamblea de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica: un análisis del padrón electoral de 2025». *Revista Espiga* 25, n.º 51 (enero-junio, 2026): 94-124.

<sup>49</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), *Recomendación general núm. 28 sobre las obligaciones básicas de los Estados Partes en virtud del artículo 2 de la Convención*. CEDAW/C/GC/28/Corr.1 (Ginebra: Naciones Unidas, 2010), <https://docs.un.org/es/CEDAW/C/GC/28/Corr.1>; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), *Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia*. CEDAW/C/GC/33 (Ginebra: Naciones Unidas, 2015). <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación general núm. 19*. CEDAW/C/GC/35. Ginebra: Naciones Unidas, 2017. <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-gender-based-violence>

## Referencias

- Arroyo Navarrete, Larissa. «Matemáticas de género en el Semanario Universidad». *Revista Rupturas* 15, n.º 2 (2025): 101-122.  
<https://doi.org/10.22458/rr.v15i2.5990>
- Blanco, Laura Cristina. «Engañadas por la academia: una revisión del estatus de las mujeres en la academia». *Revista de Ciencias Económicas* 41, n.º 1 (2023): e51726. <https://doi.org/10.15517/rce.v41i1.51726>
- Casasola Romero, Montserrat, Marina Rivera Vargas y Noylin Cerdas Centeno. *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro de la UCR*. San José: Universidad de Costa Rica, 2025.  
<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/734>
- Chaves Groh, María José. «Sexismo y academia: manifestaciones del sexismo en la Universidad de Costa Rica». *Revista de Ciencias Sociales*, n.º 170 (2020): 117-129.  
<https://www.redalyc.org/journal/153/15367609010/html/>
- Chinchilla-Calderón, Rosaura. «*Sexismo, derecho y academia: Sesgos en la enseñanza-aprendizaje de lo jurídico en Costa Rica*». San José: Universidad de Costa Rica, 2023.  
<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/ce34a092-f7d5-43e0-a1f2-80a97d55c190/content>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). *Recomendación general núm. 25: Medidas especiales de carácter temporal*. Ginebra: Naciones Unidas, 2004.  
<https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). *Recomendación general núm. 28 sobre las obligaciones básicas de los Estados Partes en virtud del artículo 2 de la Convención*. CEDAW/C/GC/28/Corr.1. Ginebra: Naciones Unidas, 2010.  
<https://docs.un.org/es/CEDAW/C/GC/28/Corr.1>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). *Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia*. CEDAW/C/GC/33. Ginebra: Naciones Unidas, 2015.  
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación general núm. 19. CEDAW/C/GC/35*. Ginebra: Naciones Unidas, 2017.

<https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-gender-based-violence>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). *Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Costa Rica. CEDAW/C/CRI/CO/7*. Ginebra: Naciones Unidas, 2017.

<https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cedawccrico7-concluding-observations-seventh-periodic-report>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). *Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Costa Rica. CEDAW/C/CRI/CO/8*. Ginebra: Naciones Unidas, 2023.

<https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cedawccrico8-concluding-observations-eighth-periodic-report-costa>

Ley 6968, de 2 de octubre de 1984, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (*Colección de leyes y decretos*, año 1985, semestre 1, tomo 1, página 3). [https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34143&nValor3=0&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34143&nValor3=0&strTipM=TC)

Crocco-Valdivia, Alejandra Andrea y Claudia Galaz-Valderrama. «Mujeres en la academia: exploración de una organización generizada a partir de una revisión sistemática». *Estudios Pedagógicos* 49, n.º 2 (2023): 439-454. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052023000200439>

Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, de 15 de marzo de 1974 (*La Gaceta* N° 56 de 22 de marzo de 1974).

[https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=55665&nValor3=0&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=55665&nValor3=0&strTipM=TC)

Fraser, Nancy. *Fortunas del feminismo*. Quito/Madrid: Instituto de Altos Estudios Nacionales/Traficantes de Sueños, 2015.

Hong, Xi, Xiang Zheng, Haimiao Yuan y Chaoqun Ni. *Parenthood Penalties in Academia: Childcare Responsibilities, Gender Role Beliefs and*

*Institutional Support*. Nueva York: Universidad de Cornell / arXiv, 2025.  
<https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.13923>

Ley 7142, de 8 de marzo de 1990, Ley de Protección de la Igualdad Social de la Mujer (*La Gaceta* N° 59 de 26 de marzo de 1990).

[https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=TC)

Ley 10807, de 13 de noviembre de 2025, Reforma Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer para Implementar Medidas de Acción Afirmativas en el Trámite de Concursos Públicos (*La Gaceta* N° de 9 de diciembre de 2025).

[https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=105860&nValor3=148711&strTipM=TC](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=105860&nValor3=148711&strTipM=TC)

Pateman, Carole. *The Sexual Contract* [Edición Kindle]. Stanford: Stanford University Press, 1998.

Peña Bonilla, María Encarnación. «La Red de Mujeres en Ciencias, Ingenierías y Humanidades (CIHRED-UCR) ya es una realidad». *Noticias UCR*, 18 de febrero de 2025. Acceso el 6 de abril de 2026.  
<https://www.ucr.ac.cr/noticias/2025/2/18/la-red-de-mujeres-en-ciencias-ingenierias-y-humanidades-cihred-ucr-ya-es-una-realidad.html>

Price, Paul C., Brandi Holcomb y Makayla B. Payne. «Gender Differences in Impostor Phenomenon: A Meta-Analytic Review». *Current Research in Behavioral Sciences* 7 (2024): 100155.

<https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2024.100155>

O'Flaherty, Michael (coordinador). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Yogyakarta: Universidad Gadjah Mada, 2007.

[http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_sp.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf)

O'Flaherty, Michael (coordinador). *Principios de Yogyakarta más 10: Principios y obligaciones adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales*. Yogyakarta: Universidad Gadjah Mada, 2017.

<http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2022/02/021522-Principios-de-Yogyakarta-mas-10.pdf>



Opinión Consultiva OC-24/17, de 24 de noviembre de 2017, sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo (Corte Interamericana de Derechos Humanos de 24 de noviembre de 2017).

[https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, de 4 de octubre de 2008 (*La Gaceta Universitaria* 41-2008 de 24 de noviembre de 2008).

[https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_ucruniversitycouncildatabases/normative/regimen\\_academico\\_docente.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/regimen_academico_docente.pdf).

Sentencia N.º 716-1998, de 6 de febrero de 1998, Expediente 97-003527-0007-CO (*Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia* de 6 de febrero de 1998).

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-109424>

Srivastava, Nidhi y Rishikesh Nalawade. «Glass Ceiling to Sticky Floor: Analogies of Women Leadership». *International Journal of Professional Business Review* 8, n.º 4 (2023): 1-18.

<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1300>

Tribunal Electoral Universitario de la Universidad de Costa Rica. *Padrón definitivo para la elección de Decanatura de la Asamblea de Facultad*. San José: Universidad de Costa Rica, 2025.

Tribunal Electoral Universitario (TEU) de la Universidad de Costa Rica. «Histórico Unidades académicas». Acceso el 6 de abril de 2026.

<http://www.teu.ucr.ac.cr/historico.php>

Universidad de Costa Rica. *Convocatoria Publicare 2025 - II Ciclo. Apoyo para mujeres académicas interinas y en propiedad que desean culminar publicaciones*. San José: Vicerrectoría de Investigación, 2025.

[https://vinv.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/2\\_convocatoria\\_publicare.pdf](https://vinv.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/2_convocatoria_publicare.pdf)

Universidad de Costa Rica. «Equidad e Igualdad UCR». *equidadeigualdad*. Acceso el 6 de abril de 2026.

<https://equidadeigualdad.ucr.ac.cr>

Universidad de Costa Rica. «Consejo se compromete a incluir perspectiva de género en trabajo cotidiano de la UCR». *Noticias UCR*. Acceso el 3 de abril de 2026.

<https://www.cu.ucr.ac.cr/inicio/noticias/noticia/Articulo/consejo-se-compromete-a-incluir-perspectiva-de-genero-en-trabajo-cotidiano-de-la-ucr.html>

Van Buskirk, Ian, Aaron Clauset y Daniel B. Larremore. *An Open-Source Cultural Consensus Approach to Name-Based Gender Classification*. Nueva York: Universidad de Cornell / arXiv, 2022.  
<https://doi.org/10.48550/arXiv.2208.01714>

Vega Rojas, Mabel Rossana, Cristian Freddy Gutiérrez Navarrete, Constanza Belén Orellana Roco, Christian Marcelo Yáñez Villouta y Dariana del Valle Mindiola Bracho. «Sesgo de género en la educación superior: Una deuda persistente y desafíos para la equidad». *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 9, n.º 3 (2025): 6009-6033.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i3.18238](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18238)

World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2025*. Ginebra: World Economic Forum, 2025.  
[https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf)

Licencia Creative Commons: Reconocimiento No Comercial Compartir Igual (by-nc-sa). No permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas. Además, la distribución de estas obras derivadas se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

