

**GUÍA PARA LA
INCORPORACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LAS FUNCIONES
ADMINISTRATIVAS DE LA
ASAMBLEA LEGISLATIVA
2022**



Autoras:

Ana Ruth Salas Murillo y Allanise Amina Ch. James, Instituto Estudios de la Mujer, Universidad Nacional (UNA).

Edición e impresión:

Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios de Costa Rica.
Editorial Independencia

Con la supervisión de:

María Luisa Preinflak Fernández, Instituto de Estudios de la Mujer (IEM),
Universidad Nacional.
Haydeé Hernández Pérez, Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género
(UTIEG), Asamblea Legislativa.

hhernandez@asamblea.go.cr / utieg@asamblea.go.cr
2243-2576 / 2243-2577

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Presentación - Autoras.....	6
Presentación - Asamblea Legislativa.....	8
Presentación - Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios de Costa Rica.....	10
I.INTRODUCCIÓN	12
II.MARCO LEGAL Y NORMATIVO	15
A- CONVENIOS INTERNACIONALES	15
Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer.....	15
Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	16
Convención Americana sobre Derechos Humanos, y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pacto de San José).....	16
Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.....	17
Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.....	17
Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.....	18
Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.....	18
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará).....	19
B-NORMATIVA NACIONAL RELEVANTE	20
Ley N. 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.....	20
Ley N. ° 7801 de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).....	21
Ley N°7476 Contra el Hostigamiento y Acoso en el Empleo y Docencia, y sus reformas.....	22
Ley N°7586 contra la Violencia Doméstica y sus reformas.....	22
Ley N°8589 de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres, y sus reformas.....	22
Ley N°8688 del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres	23
Ley N°9967 contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Deporte.....	24
Ley N°9877 contra el Acoso Callejero.....	24
Ley N°8322 de Democratización de las Instancias de Decisión del Banco Popular y de Desarrollo Comunal	24
Ley N°8765 del Código Electoral	25
B.1 POLÍTICAS NACIONALES QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE GÉNERO	26
Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (PIEG).....	26

Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOVI).....	27
Política Nacional de Cuidados.....	27
B. 2 ACUERDOS LEGISLATIVOS RELEVANTES EN LA MATERIA	28
Acuerdo Artículo N. ° 19 de la Sesión Ordinaria N. ° 76-2007.....	28
Acuerdo N. ° Artículo N. ° 24 Inciso 1 Sesión Ordinaria N. ° 159-2013.....	28
III. HERRAMIENTAS INSTITUCIONALES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL	29
Política para la igualdad y equidad de género de la asamblea legislativa (PIEGAL).....	29
Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIEG).....	30
Matriz de responsabilidades del SIGIEG (RASCI).....	30
IV. INSTITUCIONALIDAD PÚBLICA DE GÉNERO EN COSTA RICA	32
V. INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA	33
Comisión Permanente Especial de la Mujer.....	33
Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG).....	34
Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas (GPMD).....	34
VI. MARCO CONCEPTUAL	36
Perspectiva de género.....	36
Igualdad de género.....	37
Sistema sexo-género.....	39
Brechas de género.....	39
Interseccionalidad.....	40
Relaciones de poder.....	41
Análisis de género.....	42
SEGUNDA PARTE	45
GUÍA PRÁCTICA PARA LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	45
Objetivos específicos.....	45
Pasos a seguir para incorporar la perspectiva de género en las diferentes funciones administrativas.....	46
1. Brechas de Género.....	46
1.1 Identificación del problema de género.....	46

1.2 Identificación de brecha de género en la situación problemática.....	47
1.3 Análisis de la brecha de Género.....	48
2. Planificación y presupuestación sensibles de género.....	48
2.1 Planificando con perspectiva de género.....	49
2.2 Presupuesto con perspectiva de género.....	50
Recomendaciones, pautas y consideraciones.....	52
TERCERA PARTE	55
I. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	55
II. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	55
III. PLANIFICACIÓN ANUAL	56
IV. INFORMES DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO	56
V. COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD	57
CONSIDERACIONES FINALES	59
BIBLIOGRAFÍA	61

Presentación - Autoras

Nos complace presentar una nueva versión de la guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en las labores administrativas, siendo este un esfuerzo más desde el Poder Legislativo para erradicar las brechas de género nacionales e institucionales, así como para el impulso del respeto a los Derechos Humanos que se enfatiza desde los distintos espacios del Estado.

Las guías contenidas en el presente documento son una herramienta accesible para toda persona que las requiera dentro y fuera de la Asamblea Legislativa, como un punto de partida para el ejercicio de una política más inclusiva y democrática, y responden a los múltiples compromisos a nivel internacional a los que Costa Rica se ha suscrito a lo largo de las últimas décadas, siendo pioneros en la región.

Se pretende que con este instrumento se pueda comprender mejor lo que es la perspectiva de género y cómo esta interseca todos los aspectos de la labor administrativa en la Asamblea Legislativa, y con ello la necesidad de indicaciones para su adecuada y efectiva incorporación.

El presente documento es un esfuerzo desarrollado en alianza con el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) como parte de la Práctica Profesional Supervisada de las estudiantes del Bachillerato en Género y Desarrollo, Ana Ruth Salas Murillo y Allanis Amina James, y supervisada por la Unidad Técnica para la Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (UTIEG), ya que ambas partes han desarrollado esfuerzos comunes para la construcción de una sociedad más equitativa y libre de violencia de todo tipo, pero especialmente cuando esta es por género.

Esperamos que este documento sea de mucho provecho y que quede como uno de nuestros aportes a la lucha por la igualdad y por el respeto por los derechos humanos de todas las personas que habitan en nuestro país, pero principalmente de aquellas poblaciones más vulnerabilizadas, cuyas voces han sido ignoradas y silenciadas por mucho tiempo. Esta lucha la han encaminado muchas mujeres y personas de distintos colectivos y sectores de la sociedad civil que nos han antecedido a las cuales agradecemos profundamente y dedicamos este documento.

Queremos que sepan que sus voces son escuchadas por nosotras y todas las personas que comparten el compromiso de esta lucha al interior de la Asamblea Legislativa, por lo que esta será solo una más de las acciones por venir en materia de igualdad y equidad de género y - derechos humanos, especialmente en pro de la no violencia ni discriminación hacia todas las personas.

Ana Ruth Salas Murillo y Allanis A. James.
Alumnas Universidad Nacional

Presentación - Asamblea Legislativa

La Asamblea Legislativa de Costa Rica sumando a los esfuerzos para cumplir con los compromisos adquiridos por el Estado Costarricense en materia de género y derechos humanos de mujeres, hoy les presenta una herramienta de apoyo denominada: Guías para la Incorporación de la perspectiva de Género en las labores de legislación, control político y administración y Guía de uso de lenguaje inclusivo en la Asamblea Legislativa.

El diseño y emisión de estas guías se fundamentan la acción establecida en la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL) adoptada mediante el Acuerdo del Directorio Legislativo No. 19 de la Sesión Ordinaria del Directorio Legislativo No.76-2007 y aprobada mediante el Acuerdo Artículo 24 inciso 1, de la sesión N° 159 -2013.

El Directorio de la Asamblea Legislativa al aprobar PIEGAL estableció las líneas estratégicas institucionales para que, de manera transversal, prioritaria y sustantiva se incorporé la perspectiva de género en todo el quehacer legislativo.

Esta Política fue diseñada gracias al apoyo técnico y financiero del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en una labor conjunta con la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (UTIEG)

Estas guías responden a una acción establecida en la PIEGAL y su objetivo es otorgar una herramienta de apoyo a los y las legisladoras, a los asesores y asesoras, y al personal administrativo de la Asamblea Legislativa para promover el cierre de brechas de géneros nacionales e institucionales. Las mismas fueron diseñadas por estudiantes de la Universidad Nacional como producto de su práctica profesional en la UTIEG. Sus contenidos responden a una serie de conclusiones de seminarios y talleres que a lo largo de estos años han realizado el personal de la Asamblea Legislativa los cuales fueron sistematizados por las autoras.

Agradecemos al Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional (IEM) y a sus estudiantes por su gran apoyo en la elaboración de estos insumos que son de suma necesidad en la institución.

De igual forma agradecemos a la Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios su colaboración para poder hacer realidad el tiraje de la primera edición de estas guías.

Esperamos sean de utilidad tanto para los y las diputadas como para todo el personal de la institución en sus labores cotidianas.

Haydeé Hernández Pérez
Jefa Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género
Asamblea Legislativa

Presentación - Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios de Costa Rica

Ayer en la tarde, sobre las marmóreas gradas del Templo, vi a una mujer sentada entre dos hombres. Una de sus mejillas estaba pálida y la otra sonrojada.

Gibran Jalil Gibran.

La Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios de Costa Rica se complace en participar en la edición de los siguientes fascículos referidos a las normas y lenguaje actualizado en el tratamiento de la perspectiva de género.

La cooperación con la Asamblea Legislativa se enmarca en el Convenio firmado el 25 de abril del año 2006 entre el presidente de la Asamblea Legislativa, señor Gerardo Alberto González Esquivel y el presidente de la Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios de Costa Rica, Juan Rafael Rodríguez Calvo. Es importante indicar que la iniciativa de dicho convenio, surge a raíz de la colaboración brindada por ambas partes, desde la fundación de esta Asociación en 1989.

El aporte en experiencia y conocimiento, que encierra el Diputado Mandato Cumplido es aprovechado, mediante esta relación de más de 32 años, en el cumplimiento de los objetivos que favorecen tanto al Primer Poder de la República como a la Asociación.

En este documento, se señala, entre otros acuerdos, la ejecución conjunta de proyectos específicos de cooperación cuyos objetivos y fines sean concluyentes en el campo de la defensa de los valores democráticos de la Patria y de la legislación que le corresponda al Parlamento dictaminar.

En este sentido, la Asamblea Legislativa posee un papel crucial en la construcción de una sociedad que garantice los derechos fundamentales de la población en forma igualitaria, sin exclusión, ni discriminación alguna. Por otra parte, la Asociación tiene el deber de promover igualmente esos derechos y de apoyar las iniciativas que se tomen en esa dirección.

Este trabajo de investigación, diseño y sistematización, se fundamenta en la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL), aprobada mediante el acuerdo legislativo artículo 24, inciso 1 e3, en la Sesión N°159.20013, el cual estuvo a cargo de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (U.T.I.E.G.) en conjunto con Ana Ruth Salas y Allanise Amina James, alumnas de la Universidad Nacional.

Estas guías comparten una base reflexiva, teórica y normativa, con el objetivo de que todas las personas que laboran en el Congreso, accedan a estas herramientas básicas para la incorporación de la perspectiva de género, con el fin de promover un ideal común: el respeto, el derecho y la libertad de todos los géneros en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de nuestra

Patria. Se cumple así con el principio de la no discriminación, establecido en nuestra Constitución Política.

Por lo tanto, este trabajo brinda la metodología adecuada para la formación de las leyes en este ámbito, ya que provee el material suficiente en materia de normativa Nacional e Internacional sobre los derechos políticos, de la mujer, así como el desarrollo comunal en equidad y el cumplimiento real de la Ley 8765 del Código Electoral.

En síntesis, estas guías tienen como fin, contribuir al cierre de la brecha de género nacional e institucional, así como enfatizar en el conocimiento de los derechos humanos para todos por igual, que se promueven desde los distintos espacios del documento. Esta literatura conforma un tratado de enseñanza para el enfoque de dicho tema.

Nuestro reconocimiento por la iniciativa de la Unidad Técnica para la Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa, para su jefa Haydeé Hernández y las alumnas de la Universidad Nacional.

Sonia Rodríguez Quesada
Presidenta Asociación de Exparlamentarios
y Parlamentarios de Costa Rica

I. INTRODUCCIÓN

Costa Rica, a lo largo de varias décadas y hasta el día de hoy, ha adquirido compromisos tanto nacionales como internacionales en materia de igualdad y equidad de género, con el fin de promover, proteger y garantizar los que han sido negados, ignorados y transgredidos por años a las poblaciones históricamente vulnerabilizadas en todos los espacios de nuestra sociedad.

La Asamblea Legislativa es un actor fundamental en el cumplimiento de estos compromisos e instrumentos legales, según se establece en el artículo 105 de la Constitución Política, así como de aquellos en materia de derechos humanos en los cuales la institución se compromete a cumplir formalmente.

Pero para que las acciones y avances en derechos humanos sean efectivos y den resultados positivos, además de correctores del panorama lleno de discriminación, opresión y desigualdades, se vuelve necesario incorporar una perspectiva de género interseccional en todos los procesos y funciones que realiza el Poder Legislativo. Si esta no se incorpora, ni se conocen y comprenden sus funciones y alcances, la toma de decisiones que puedan afectar o beneficiar a poblaciones clave como las mujeres, las personas afrodescendientes, las personas adultas mayores, personas con discapacidades, la juventud, la niñez y la comunidad LGBTIQ+, entre muchas otras, la promoción del cierre de brechas de género se fractura desde su inicio, causando efectos negativos y vulnerantes en el mediano y largo plazo.

Si bien desde este órgano se han gestado y aprobado muchas leyes y otros instrumentos similares, la realidad es que al interior de la Asamblea Legislativa aún hace falta capacitación y herramientas prácticas que ayuden a todo el personal a incorporar una perspectiva de género (interseccional, además) y legislar en pro de esta materia. Hace unos años, en respuesta a la falta de esta estructura interna, un grupo de Diputadas consideró necesario tomar los primeros pasos y construyeron la génesis de la Dirección Técnica de Género, lo que hoy es la Unidad Técnica para la Igualdad y Equidad de género (de ahora en adelante referida como UTIEG). Desde esta se ha gestado el diseño y aprobación de una Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género (PIEGAL) propia de la Asamblea Legislativa, la cual vio la luz en el 2013; también se ha promovido la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género que logre poder ostentar un sello de igualdad en el futuro.

No obstante, si bien la creación de esta unidad fue uno de los primeros pasos que se debían de tomar, en la actualidad y el futuro esta no es suficiente. Continúa existiendo una gran problemática por la falta de acompañamiento e instrumentos prácticos específicos que sirvan de guía para incorporar la perspectiva de género de manera adecuada, unificada y atinente en todo el quehacer legislativo. Dicha problemática nace, especialmente, a raíz de la pluralidad partidaria y de ideologías políticas presentes en la Asamblea y los

efectos que esta significa en las distintas dinámicas a lo interno y hacia lo externo de la institución.

Esta diversidad de agendas políticas, que además cambia cada 4 años, juega un papel determinante en esta labor, pues muchas veces estas pueden significar la predominancia de ciertos discursos y acciones, la minimización de otras visiones que obstaculizan el disfrute pleno de los derechos humanos, estrategia que se arrastra desde las propias elecciones presidenciales y de las 57 diputaciones. La existencia de un módulo o guía práctica de cómo incorporar la perspectiva de género no solo responde a los objetivos de la PIEGAL y los distintos instrumentos que ha desarrollado y ratificado tanto la Asamblea Legislativa como el país, así como a un proceso participativo en la materia que fue llevado a cabo en el 2014, sino que también vendría a convertirse en una herramienta útil y necesaria para que la pluralidad de ideologías partidarias, colectivas e individuales no afecte la defensa de los derechos humanos ni a las poblaciones más vulnerabilizadas, y al contrario, promueva la toma de acción para saldar deudas históricas que tiene el país con una gran parte de las personas costarricenses.

Es por ello que, a continuación, se presentan 3 Guías para una Adecuada Incorporación de la Perspectiva de Género en las Funciones Legislativas. Las mismas tienen el objetivo de preparar y orientar a las personas tomadoras de decisiones y al personal legislativo para identificar y abordar de manera correcta los elementos que facilitan la incorporación de esta perspectiva en sus funciones cotidianas, pero sobre todo, coadyuvante de la labor diaria, de forma que la población institucional y nacional y los grupos de mayor necesidad puedan ver la disminución de las brechas de género, gozar de los beneficios y derechos en igualdad, así como impedir que estos puedan verse afectados en el futuro, mediante el análisis y la evaluación del impacto tanto positivo como negativo que podría tener cada acción y decisión en su población meta directa e indirecta.

Se vuelve imperativo que en la Asamblea Legislativa se incorpore la perspectiva de género a nivel interno, en la actividad ordinaria administrativa que repercute a nivel personal; y a nivel externo, con los productos que se generan para la ciudadanía, tales como leyes y control político, a nivel legislativo, y servicios, a nivel administrativo.

Las tres guías comparten una base reflexiva, teórica y normativa con el fin de que todas las personas cuenten con el mismo contexto y herramientas básicas para la incorporación de la perspectiva de género, sin importar el órgano al que pertenecen o puesto que desempeñen. Dichas guías se dividen conforme a las principales funciones de la Asamblea Legislativa: legislativa, administrativa y de control político, de manera diferenciada, de forma que cada función tenga un recurso que les oriente más concreta e integralmente cómo incorporar la perspectiva de género, tomando en cuenta las especificaciones y características de cada una. Por ejemplo, en la elaboración, diseño y seguimiento de proyectos

de ley, realización de informes para ser utilizados en la función de control político, diseño de proyectos o acciones para el cierre de brechas de género institucionales, entre otras, de manera que su uso constituya un pilar primordial del trabajo legislativo en su cotidianidad.

Se espera que al incluir en cada guía conceptos, marco legal y, antecedentes claves, indicaciones, recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en los distintos procesos y mecanismos de evaluación y seguimiento, garantizando su aplicación y sostenibilidad a lo largo del tiempo, se logre tener un impacto significativo en el desempeño de la Asamblea Legislativa como un todo, y en su responsabilidad y compromiso con el pueblo costarricense promoviendo cambios positivos e integrales en el Estado y la vida de su ciudadanía.

II. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Los Derechos Humanos en las últimas décadas han obtenido avances importantes en materia legal y normativa, en especial con respecto a igualdad y equidad de género. El Estado costarricense ha ratificado distintos instrumentos internacionales que han ayudado a impulsar estos cambios a nivel nacional y producto de ello ha diseñado y aprobado, un sin número de leyes, políticas públicas, entre otros mecanismos políticos. En este panorama, la Asamblea Legislativa ha jugado un papel fundamental en el avance y garantía de condiciones dignas para poblaciones social e históricamente discriminadas.

Estos instrumentos y compromisos adquiridos por el Estado costarricense en materia de igualdad de género, como por ejemplo la Convención Belém do Pará o la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entre otros, son la base para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y justa, así como para cerrar brechas de género a nivel nacional, garantizando con ello que todas las personas (en sus múltiples diversidades) puedan gozar de los derechos que se asignan constitucional y supraconstitucionalmente.

A raíz de esto, en este apartado se hace un recuento de los principales instrumentos (internacionales y nacionales), sus objetivos y la relevancia que tienen dentro de un Estado Social de Derecho. Esta contextualización se vuelve necesaria para comprender por qué la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas es importante y esencial para la sociedad costarricense, con especial énfasis en la institucionalidad pública.

A- CONVENIOS INTERNACIONALES

Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer

Aprobada en nuestro país en 1951 en la Novena Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá, Colombia y ratificada por los Gobiernos de Guatemala, Chile, Uruguay, Cuba, Los Estados Unidos de América, República Dominicana, Perú, Panamá, Costa Rica, Ecuador, Brasil, Venezuela, Argentina y Colombia, constituye un mecanismo para garantizar que todas las personas gocen del ejercicio de una ciudadanía política activa y en espacios horizontales igualitarios y de respeto común.

Esta convención tiene como principal objetivo: “Garantizar que los Estados firmantes no nieguen o restrinjan el derecho al voto y a ser elegido para un cargo nacional por razones de sexo” (OEA, 1948).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (Carta de Derechos Humanos de la ONU)

Fue adoptada por nuestro país en 1976 y es considerado un documento esencial y pionero en la historia de los derechos humanos a nivel mundial; fue redactada de manera conjunta por representantes de todo el mundo y fue proclamada en París, Francia en el año 1948 durante una Asamblea General. Esencialmente, lo que propone este instrumento es establecer los derechos esenciales de todas las personas y la responsabilidad que sostiene cada Estado para garantizar estos mismos, por medio de acciones afirmativas, políticas públicas e institucionales, entre otros mecanismos.

El objetivo principal de este instrumento, de acuerdo con la Organización de Naciones Unidas es:

[...] un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción (1948)

Convención Americana sobre Derechos Humanos, y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pacto de San José)

Costa Rica firmó la adhesión a este pacto en 1970, el cual fue discutido y aprobado durante la Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, celebrada en nuestra capital del 7 al 22 de noviembre de 1969. Este pacto reafirma el compromiso de los Estados parte con el desarrollo democrático de instituciones y políticas, así como el compromiso con la libertad en todas sus expresiones, la igualdad, los derechos humanos y la justicia social.

El principal objetivo de esta convención es:

Comprometer a los Estados parte a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Organización de Estados Americanos, 1969).

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos

El instrumento fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y es vigente a partir de 1976. El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos es una resolución que da continuidad a los acuerdos pautados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; si bien este es un documento legalmente vinculante para los Estados adscritos, en el primer artículo se reitera que cada uno es soberano y con autodeterminación para utilizar sus recursos de la manera que se considere más pertinente (dentro del marco de la legalidad y la democracia).

Ahora bien, el objetivo de este pacto se resume en la segunda parte dentro del Artículo II en el cual se estipula que:

Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Naciones Unidas, 1966).

Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Tomando en cuenta los compromisos que se adquieren al ratificar la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Asamblea General de las Naciones Unidas reitera en diciembre de 1979 la urgencia de que los Estados continúen desarrollando estrategias institucionales, legales y políticas para erradicar todas la manifestaciones de la violencia contra la mujer a raíz de su condición de vulnerabilidad.

De acuerdo con la Declaración, las principales acciones que los Estados parte y sus respectivas estructuras políticas e institucionales deben de desarrollar son:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.

- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979).

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer

A partir de los acuerdos a los que suscribe nuestro país en 1945 con la Carta de las Naciones Unidas y a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, durante una Asamblea General de las Naciones Unidas, se vota a favor de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer en 1952 (entrando en vigor en 1954). Esta convención fue firmada por Costa Rica el 2 de mayo de 1948 y ratificada en 1951.

Tiene como principal objetivo reconocer que:

[...] toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por conducto de representantes libremente escogidos, y a iguales oportunidades de ingreso en el servicio público de su país; y deseando igualar en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos, conforme a las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1952).

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo

Dicha convención fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979 y dispuesta para su ratificación en 1981 (el Estado costarricense la firmó en 1984). En este acuerdo, los Estados suscritos se comprometen a condenar toda acción de discriminación que se ejerza sobre las mujeres, cuando esta se inflija solamente a raíz de su condición de género, además del compromiso que se adquiere con la implementación de medidas puntuales para la erradicación de cualquier

manifestación de violencia hacia la mujer. El principal objetivo de esta Convención es:

Aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones. Para ello, los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (Naciones Unidas, 1981).

Por otro lado, esta convención cuenta con su propio protocolo facultativo el cual fue firmado y adoptado por nuestro Estado en el 2002. Este documento compromete a los países que se adscriban, de manera legal, a tomar en consideración las denuncias o consultas que se le hagan al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer cuando la parte acusante considere que se han violado los acuerdos asumidos por la Convención por parte de sus respectivos estados. Asimismo, el documento estipula el proceso de comunicación y de denuncia que deben de seguir ambas partes en el proceso.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará) y su Mecanismo de Seguimiento (MESECVI)

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia (comúnmente referida como la Convención Belém Do Pará) es un acuerdo que tiene como objetivo “Prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, constituyendo una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas” (Organización de Estados Americanos, 1994).

Este acuerdo fue discutido durante el Vigésimo Cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, en la ciudad de Belém, Brasil y entró en vigor en 1995, mismo año en el que Costa Rica lo ratifica. En el documento se reiteran los derechos que le son inherentes a cada ser humano, independientemente de su condición de género; también se establecen los deberes que tiene cada estado de garantizarlos y velar por su cumplimiento. Asimismo, se detallan los mecanismos interamericanos que velan por la misma causa y que pueden ser empleados por medio de la Organización de Estados Americanos.

De igual forma, existe un mecanismo específico para el seguimiento de la convención. Para ello, por medio de Rondas de Evaluación Multilateral Sistemática, se elaboraron 28 informes de países americanos en la cual se emiten recomendaciones por parte de personas expertas en erradicación de brechas de género o señalamientos en la misma materia. El MESECVI tiene como objetivo “[...] asistir a los Estados Parte mediante recomendaciones puntuales en la implementación de dicha Convención y dar seguimiento a los resultados” (Organización de Estados Americanos, 2004).

Este mecanismo es el primero de carácter gubernamental que permite el seguimiento en temas de violencia contra la mujer y la vigilancia de los Derechos Humanos.

Ahora bien, a nivel nacional, Costa Rica ha promulgado un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos de las mujeres y la promoción de la igualdad de género en acatamiento y respetando los diferentes acuerdos internacionales que se han ratificado en las últimas décadas.

B- NORMATIVA NACIONAL RELEVANTE

Ley N. 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer

Aprobada el 8 de marzo de 1990, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, la Ley para la Promoción de la Igualdad Social de la Mujer es un mecanismo político que compromete al Estado costarricense con la promoción del cierre de brechas de género y la desigualdad en todos los espacios (cultural, económico, político-social), para así evitar que las mujeres sufran discriminación solamente por su condición de género.

Esta ley aprueba la creación de instituciones que velen por la ejecución de esta y sus principios por parte de las diferentes entidades del gobierno central y de sus dependencias, como la es la Defensoría General de los Derechos Humanos, la cual está a cargo de la Defensoría de los Derechos de la Mujer, que tiene las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las declaraciones y convenciones y de todas las leyes conexas, reglamentos y disposiciones administrativas respecto a derechos relativos a la mujer.
- Investigar de oficio o a petición de parte, las acciones u omisiones que lesionen los derechos de la mujer; efectuar recomendaciones y proponer las sanciones correspondientes ante las instancias respectivas.

- Prevenir las violaciones a los derechos de la mujer, mediante acciones y recomendaciones que efectuará ante las instancias competentes.
- Proponer reformas a la normativa destinada a asegurar la defensa de los derechos de la mujer.
- Procurar el mejoramiento de los servicios públicos y privados para la atención de la mujer. Intervenir en juicios cuando considere que puede haber discriminación contra la mujer.
- Actuar en defensa de los derechos de la mujer ante la Administración Pública.
- Promover la ratificación, por parte de la Asamblea Legislativa, de toda convención internacional que garantice derechos a favor de la mujer (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1990).

También es importante mencionar que dentro de esta misma ley se aprueban reformas a los artículos 42, 43, 47 y 132 del Código de Familia en materia de género y derechos humanos.

Ley N. ° 7801 de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

A partir de mecanismos internacionales como El Plan de Acción Mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer (1985), entre otros, en 1998 se presenta a la Asamblea Legislativa el texto de lo que llegaría a ser una ley que aprueba la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Esta tiene como principal objetivo la sustitución del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia por el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyos principales fines (estipulados en el artículo III) 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 (Asamblea Legislativa, 1998).

Todo esto se lleva a cabo por medio de la formulación de recomendaciones, su ejecución, planes de seguimiento a todas las instituciones nacionales y la comunicación y coordinación constante con el Poder Ejecutivo de la República. Este órgano lo coordina una Junta Directiva y la Presidencia Ejecutiva.

Ley N°7476 Contra el Hostigamiento y Acoso en el Empleo y Docencia, y sus reformas 1995-2010

Esta ley se rige por el principio de la libertad y el derecho al trabajo y determina las responsabilidades estatales y gubernamentales para garantizar que los espacios de trabajo y de educación públicos sean libres de violencia y acoso para cualquier persona.

El objetivo de la ley es: “Prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia” (Asamblea Legislativa, 2000).

Ley N°7586 contra la Violencia Doméstica y sus reformas (1996)

La ley 7586, reformada en 1996 y posteriormente en el 2011, establece los protocolos y las definiciones que se deben desplegar y asimilar por parte de las instituciones públicas a las que corresponda atender situaciones de violencia doméstica en todas sus manifestaciones, además de delimitar los derechos y garantías de las personas víctimas. El primer artículo estipula que:

Esta Ley regulará la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de la violencia doméstica, cuyo principio rector es el artículo 51 de la Constitución Política. Asimismo, esta Ley protegerá, en particular, a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja o de abuso sexual intrafamiliar (Asamblea Legislativa, 2011).

Ley N°8589 de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres, y sus reformas (2007-2021)

Esta ley responde a los acuerdos ratificados por el Estado por medio de la CEDAW, la Ley N. ° 6968, del 2 de octubre de 1984, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Ley N. ° 7499, del 2 de mayo de 1995.

Con esta se pretende defender los derechos y la integridad de las mujeres mayores de 15 años y menores de 18 siempre y cuando se ejerza violencia (en cualquiera de sus manifestaciones) desde una posición de parentesco o en un

matrimonio; se estipula en el documento oficial que el fin de esta normativa es de:

La presente Ley tiene como fin proteger los derechos de las víctimas de violencia y sancionar las formas de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial contra las mujeres mayores de edad, como práctica discriminatoria por razón de género, específicamente en una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado (Asamblea Legislativa, 2017).

A partir de la aprobación de la Ley N°10022 se amplía la definición de femicidio, con la que las instancias operadoras de justicia podrán castigar con pena de cárcel hasta por 35 años a los feminicidas sin que medie relación alguna con la víctima (anteriormente solo aplicaba si la víctima mantenía una unión matrimonial con la persona que comete el asesinato).

Ley N°8688 del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres (2008)

Firmada por el Presidente de la República en el 2008, esta Ley crea el Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, que tiene como fin defender la integridad de las personas víctimas de violencia en cualquiera de sus manifestaciones, a raíz de su condición de género, como lo es el caso de las mujeres y sus dependientes. Este sistema se crea en respuesta a la Ley N° 7499 del 2 de mayo de 1995, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984. Esta última indica que:

Quienes, en el ejercicio de sus funciones, estén obligados a conocer de situaciones de violencia contra las mujeres, en cualquiera de sus formas, o a resolverlas, deberán actuar ágil y eficazmente, respetando tanto los procedimientos como los derechos humanos de las mujeres afectadas; de lo contrario, podrán incurrir en el delito de incumplimiento de deberes (Asamblea Legislativa, 2008).

Las instituciones que conforman el Sistema son: el Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos, el Ministerio de Planificación y Política Económica, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Mixto de Ayuda Social, la Universidad de Costa Rica, la Universidad Nacional de Costa Rica, el Instituto Tecnológico de Costa Rica, la Universidad Estatal a Distancia, el Poder Judicial, la Defensoría de los Habitantes, la Red Nacional de Redes Locales de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, el Ministerio de Justicia y Paz, el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Cultura Juventud y Deportes, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Patronato Nacional de la Infancia, el Consejo Nacional de la

Persona Adulta Mayor, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, el Consejo de la Persona Joven, el Ministerio de Seguridad Pública y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ley N°9967 contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Deporte

Esta ley, esencialmente, busca establecer un marco legal para la protección de las víctimas de acoso y hostigamiento sexual dentro de los espacios deportivos públicos, estableciendo sus derechos y el protocolo para establecer las denuncias; su objetivo es:

Esta ley tiene como principal objetivo la prohibición, sanción y prevención del acoso y el hostigamiento sexual en el deporte, como práctica abusiva y de poder contra los derechos fundamentales de las personas, en su condición de deportistas, entrenadores, dirigentes deportivos y otras personas que presten servicios a las diferentes entidades deportivas establecidas en esta ley, con especial referencia a su dignidad como persona, a los derechos de igualdad ante la ley y a la integridad física. (Asamblea Legislativa, 2021)

Ley N°9877 contra el Acoso Callejero

Aprobada en el 2020, la ley contra el acoso callejero vela por la seguridad de todas las personas en los espacios de tránsito público del territorio nacional. Tiene como objetivo:

[...] garantizar el igual derecho, a todas las personas, de transitar o permanecer libres de acoso sexual en espacios públicos, en espacios privados de acceso público y en medios de transporte remunerado de personas, ya sean públicos o privados, estableciendo medidas para prevenir y sancionar esta expresión de violencia y discriminación sexual que atentan contra la dignidad y seguridad de las personas.

Ley de Democratización de las Instancias de Decisión del Banco Popular y de Desarrollo Comunal (Reforma a la Ley Orgánica del Banco Popular) (Ley N°8322 del 2002, primera Ley paritaria en Latinoamérica)

En su artículo único, la ley estipula que la Asamblea de toma de decisiones del banco debe estar conformada por un 50% de mujeres y un 50% de hombres, aspirando a la paridad de género y la democratización de la toma de decisiones, así como que estas roten cada cuatro años con opción de reelección. Además, se debe nombrar una persona representante para las pertenecientes a grupos minoritarios cuando el número de estas sea insuficiente para tener una **persona delegada**.

Ley N°8765 del Código Electoral (incluye por primer vez la Paridad 8 vertical y horizontal ambas con el mecanismo de alternancia y Recursos del financiamiento estatal para época electoral y no electoral para organización y capacitación en género de forma obligatoria)

El Código Electoral aprobado en el año 2009, se estipulan las pautas de la de paridad (vertical y horizontal) con el mecanismo de alternancia que deben acatar las agrupaciones políticas en sus funciones cotidianas y que desean inscribirse para alguna elección popular, respondiendo a los acuerdos ratificados en la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer. Este cuerpo normativo fue refrendado por la Sala Constitucional en el voto SCV 16070-2015 y estipula en su artículo 2, que:

- La participación política de hombres y mujeres es un derecho humano reconocido en una sociedad democrática, representativa, participativa e inclusiva, al amparo de los principios de igualdad y no discriminación.
- La participación se regirá por el principio de paridad que implica que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un cincuenta por ciento (50%) de mujeres y un cincuenta por ciento (50%) de hombres, y en delegaciones, nóminas u órganos impares la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.
- Todas las nóminas de elección utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre-mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en forma consecutiva en la nómina. (Tribunal Supremo de Elecciones, 2009)

Ley N°8901 Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas (Única a nivel mundial)

Esta ley aprobada en el año 2010, estipula que las diferentes Junta Directivas de las organizaciones sociales deben estar conformadas en forma paritaria. Además, mediante resolución de la Sala Constitucional N° 4630 del 02 de abril de 2014, se estableció que ésta ley no es inconstitucional siempre que se interprete que, los Órganos Directivos de las Asociaciones Civiles, Asociaciones Solidaristas, Asociaciones Comunales y Sindicatos, deben estar integrados respetando la paridad de género, de forma progresiva y siempre que ello sea posible conforme a la libertad ideológica, el derecho de asociación.

B.1 POLÍTICAS NACIONALES QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (PIEG) 2018-2030

Teniendo como población meta todas las mujeres que habitan el territorio nacional, desde su diversidad, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres que plantea el Instituto Nacional de las Mujeres para el período 2018-2030, tiene como objetivo: “Servir de herramienta para identificar y analizar las desigualdades que forman parte de los problemas más importantes del desarrollo para, de esa forma, corregir las prácticas de carácter discriminatorio y de las injustas relaciones de poder que dificultan el progreso” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

Esta política es desarrollada dentro de un amplio marco jurídico de convenios y tratados internacionales a los que Costa Rica se ha suscrito, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030; la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; las Observaciones y recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (ONU); la Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial; entre otros.

Asimismo, es necesario mencionar que la política actualmente está referida al Poder Ejecutivo por el INAMU, como parte del plan de Acción de la PIEG 2018-2022. De igual manera, este fue ajustado en el 2020 dentro del marco de la emergencia sanitaria, para que, a pesar de las condiciones, este instrumento continúe su curso y efectividad.

La PIEG se rige por cuatro (4) ejes estratégicos:

1. Cultura de los derechos para la Igualdad.
2. Distribución del tiempo.
3. Distribución de la riqueza.
4. Distribución del Poder.

El Plan de Acción se construye mediante la ejecución de un diagnóstico de los resultados y los nudos estructurales que han resultado de la aplicación de la PIEG en periodos anteriores, y desde ahí plantea la estrategia a seguir para ejecutar y trabajar institucionalmente cada uno de los ejes. Este plan dictamina cuál será el rol de cada una de las instituciones públicas para cumplir con los distintos ejes o en los que corresponda a partir de sus funciones y marco de acción.

Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades 2017-2032 (PLANOVI)

El PLANOVI, es el plan de acción para la ejecución del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres; funciona de manera conjunta entre el INAMU, los ministerios, diferentes órganos descentralizados del Gobierno y diferentes instituciones relacionadas con la materia. Este plan se encuentra respaldado por el artículo 1 de la Ley N°8688.

La Política estipula que su labor define:” [...] enfoques, principios y ejes estratégicos de intervención que proporcionan el marco analítico y de acción asumido por cada institución dentro del Sistema Nacional para abordar la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar.” (Asamblea Legislativa, 2008)

El PLANOVI en su segunda edición toma como punto de partida lo aprendido y los resultados obtenidos después de su primera ejecución y se rige por seis ejes estratégicos:

1. Promoción de una cultura no machista.
2. Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia.
3. Articulación de iniciativas público- privadas de desarrollo social para desvincular pobreza multidimensional, exclusión y violencia contra las mujeres.
4. Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no re-victimización.
5. Prevención, atención integral y no-re victimización frente a la violencia sexual.
6. Prevención del Femicidio.

Política Nacional de Cuidados 2021-2031

Partiendo de los principios de universalidad, de igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como los enfoques de derechos humanos, igualdad de género y de corresponsabilidad social, la Política de Cuidados propuesta por el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) para el periodo 2021-2031, propone: [...] la reorganización de los ciudades y apoyos, de manera que las acciones y responsabilidades de las instituciones públicas, el mercado, las familias y las comunidades sean paulatinamente compartidas” (IMAS, 2021).

Esta es en búsqueda de un desarrollo más democrático de las economías y propiciar la participación de las mujeres y poblaciones que tradicionalmente se han encargado del cuidado dentro del espacio privado, dentro del desarrollo nacional. Esta política se rige por cinco (5) ejes estratégicos para su implementación:

1. Gobernanza del Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia
2. Inteligencia de datos para la articulación y ajuste del Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia.
3. Fortalecimiento de la oferta de servicios y prestaciones de cuidados de larga duración y atención a la dependencia.
4. Contribuir a la generación de condiciones para el avance de la corresponsabilidad social de los cuidados y apoyos y el cierre de brechas de género en materia laboral.
5. Sistema de aseguramiento de la calidad del Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia en Costa Rica.

B. 2 ACUERDOS LEGISLATIVOS RELEVANTES EN LA MATERIA

Acuerdo Artículo N. ° 19 de la Sesión Ordinaria del Directorio Legislativo N. ° 76-2007

El 3 de diciembre del 2007, durante una sesión legislativa ordinaria, se llega al acuerdo para la creación la Dirección Técnica de Género, siendo una dependencia de staff de la Dirección Ejecutiva del Parlamento; pero no se concreta su apertura por una falta de recursos. Sin embargo, varias diputadas y la Comisión Especial Permanente de la Mujer del periodo 2006-2010, inician los respectivos trámites y gestiones para **apertura el 25 de febrero del 2009.**

Acuerdo N. ° Artículo N. ° 24 Inciso 1 (Sesión Ordinaria del Directorio Legislativo N. ° 159-2013)

Durante una sesión ordinaria el 19 de febrero del 2013, el plenario ratifica la adopción de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL), desarrollada a través de un proceso participativo liderado por la Oficina Técnica de Igualdad de Género de la Asamblea Legislativa (UTIEG) y el apoyo técnico y financiero del Programa **de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).**

III. HERRAMIENTAS INSTITUCIONALES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL

Política para la igualdad y equidad de género de la asamblea legislativa (PIEGAL)

A partir del Acuerdo del Directorio Legislativo, artículo 24 inciso 1, de la sesión N° 159-2013 del día 19 de febrero 2013, se ratifica el uso legislativo de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL), publicada en ese mismo año. Esta fue formulada en cooperación con el Programa para el Desarrollo de las Naciones Unidas, demostrando una vez más que nuestro país cumple con los distintos acuerdos internacionales a los que se ha suscrito; la política es una herramienta que tiene como objetivo:

Establecer las líneas de acción institucionales para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la Asamblea Legislativa en sus funciones administrativas, legislativas y de control político y el fortalecimiento de la institucionalidad de género del Congreso (Asamblea Legislativa, 2013).

La PIEGAL se ejecuta por medio de un Plan Estratégico, dividido en cinco áreas estratégicas: tecnologías de información y comunicación, desarrollo de capital humano, estructura y organización funcional, comunicación e información e infraestructura física. El área de desarrollo de capital humano tiene la función específica y central de diseñar metodologías de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en la Asamblea Legislativa y la implementación del diseño de la política de igualdad de género en el Plenario y se rige por los principios del Enfoque de los Derechos Humanos, el Enfoque de Género, el Enfoque Intersectorial, el Enfoque Multicultural y el Enfoque de Desarrollo Sostenible

El documento de la PIEGAL contempla la perspectiva de género e interseccional, sus objetivos, el marco normativo que la respalda y el plan de acción para cada eje; estos últimos son:

- **Eje estratégico 1:** Fortalecimiento institucional para la igualdad y equidad de género.
- **Eje estratégico 2:** Gestión Administrativa con perspectiva de género;
 - a) Acciones estratégicas para el macro proceso Gerencial Estratégico.
 - b) Acciones estratégicas para el macro proceso administrativo - Desarrollo Capital Humano.
- **Eje estratégico 3:** Labor Legislativa con perspectiva de género, Acciones estratégicas del Macro proceso Legislativo-Parlamentario.
- **Eje Estratégico 4:** Control Político con perspectiva de género

Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIEG):

Siguiendo los compromisos país e institucionales para que los procesos institucionales den respuestas a las necesidades que demanda la sociedad, en el año 2013 el ente nacional de normalización de Costa Rica (INTECO) aprueba la norma INTE-38-01-01 Sistemas de Gestión para la Igualdad de Género (INTECO, 2015) hoy denominada INTE 3901. El objetivo de este instrumento es promover la eliminación de las brechas de géneros institucionales y nacionales y contribuir al aumento de la competitividad de las organizaciones e instituciones como resultado del mejoramiento de las condiciones de las mujeres y hombres en su diversidad. La Asamblea Legislativa al aprobar la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEGAL) se compromete a diseñar el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género que se adoptaría en la Institución. Este Sistema se confecciona en el año 2014 basado en la norma INTE 38-01-01 (SIGIEG) hoy INTE 38 01. El modelo explica paso a paso cómo se debe implementar el mismo en la Asamblea Legislativa, contemplando los requerimientos para cumplir la PIEGAL, pero basado también en el ciclo de mejora continua elaborado por Edward Deming (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), de donde se establecen cinco fases a citar:

1. **Decidir:** Esta etapa antecede la implementación del ciclo de mejora continua e implica que la alta dirección de la Asamblea Legislativa debe tener un claro y evidente compromiso de que la organización va a implementar un SIGIEG. La alta dirección está comprendida por el plenario, el Directorio y la Dirección Ejecutiva.
2. **Planificar:** Una vez establecidos los aspectos de la fase anterior, se planifica el SIGIEG y se establecen los requerimientos con respecto a la información que debe documentarse para darle soporte al sistema.
3. **Hacer:** En la etapa de implementación y operación se pone en marcha el SIGIEG en los diferentes ámbitos de acción: la Gestión de los recursos humanos, la salud integral, la responsabilidad familiar y laboral, comunicaciones, resolución de conflictos, control operacional e información
4. **Verificar:** Esta fase es común en cualquier sistema de gestión, pues se refiere a la evaluación del desempeño del mismo una vez que se ha puesto en marcha el sistema
5. **Actuar:** Otro aspecto que es común a los sistemas de gestión es la aplicación de acciones correctivas.

Matriz de responsabilidades del SIGIEG (RASCI)

Esta matriz contempla las responsabilidades que existen institucionalmente sobre el Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGIEG).

Para definir las responsabilidades sobre el SIGIEG en la Asamblea Legislativa, se desarrolló una Matriz RASCI. La matriz para la asignación de

responsabilidades (RASCI por las iniciales de los tipos de responsabilidad) se utiliza generalmente en la gestión de proyectos para relacionar actividades con recursos (personas o equipos de trabajo). De esta manera se logra asegurar que cada uno de los componentes del alcance esté asignado a una persona individuo o a un equipo de trabajo. En este caso, se asignan responsabilidades cada órgano institucional para cada uno de los apartados de la Norma INTE 38-01, en donde se establecen los requerimientos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género.

Las responsabilidades definidas en una matriz RASCI corresponden a:

TABLA 2: ROLES EN LA MATRIZ DE RESPONSABILIDADES

CODIGO	ROL		DESCRIPCIÓN
	Responsable	Responsable	
R	Responsable	Responsable	Este rol realiza el trabajo y es responsable por su realización. Es quien debe dirigir las tareas que se ejecutan.
A	Accountable	Aprobador	Este rol se encarga de aprobar el trabajo finalizado y a partir de ese momento, se vuelve responsable por él. Sólo puede existir un A por cada tarea. Es quien debe asegurar que se ejecutan las tareas.
S	Support	SopORTE	Este rol apoya al responsable del trabajo ejecutando labores específicas que le sean encomendadas
C	Consulted	Consultado	Este rol posee alguna información o capacidad necesaria para terminar el trabajo. Se le informa y se le consulta información (comunicación bidireccional).
I	Informed	Informado	Este rol debe ser informado sobre el progreso y los resultados del trabajo. A diferencia del Consultado, la comunicación es unidireccional.

IV. INSTITUCIONALIDAD PÚBLICA DE GÉNERO EN COSTA RICA

El entramado para la igualdad de género y los derechos humanos que Costa Rica posee en la Administración Pública está actualmente conformado de la siguiente forma:

1. El **Poder Legislativo** posee tres órganos: la Comisión Permanente Especial de la Mujer, el Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas (GPMD) y la Dirección Técnica de Género (hoy Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de género (UTIEG)).
2. El **Poder Ejecutivo** posee el Ministerio sin cartera denominado Ministerio de la Condición de la Mujer y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), ambos representados por la misma persona jerarca. Dentro del INAMU se encuentra la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres y la Dirección Técnica conformada por áreas especializadas. Además, en cada Ministerio e instituciones públicas se han creado, mediante decretos ejecutivos, las Unidades Técnicas de género del sector público (UPEGS).
3. En el **Poder Judicial** se encuentran varios órganos: la Comisión de Género, la Secretaría Técnica de Género, las Fiscalías de género, Unidades de Género del OIJ y de la Defensa Pública.
4. En **las Municipalidades** también se encuentran diferentes órganos para promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres en las labores municipales. Estos órganos son la Comisión de Igualdad de Género o de la Mujer, oficinas municipales de la mujer (conocidas como OFIMS) y Oficinas de Desarrollo Social y/o Igualdad de género.
5. En las **Universidades Públicas** existen órganos institucionales para la promoción e investigación en materia de igualdad de género y los derechos de las mujeres como: el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) en la Universidad Nacional (UNA); el Centro de Investigación de Estudios de la Mujer (CIEM) en la Universidad de Costa Rica (UCR); el Instituto de la Mujer en la Universidad Estatal a Distancia (UNED); y la Oficina de Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC). Con respecto a la Universidad Técnica Nacional (UTN), el órgano correspondiente está en proceso de creación.
6. En la **Defensoría de los Habitantes** se encuentra la Dirección de la Mujer y en el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) la Unidad Técnica de Género; asimismo, en la Contraloría General de la República existe una Comisión de Género.

7. En el **Tribunal Supremo de Elecciones** se encuentra la Unidad Técnica de Igualdad de Género
8. Hay tres redes de apoyo para la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública: la Red Nacional de Unidades Técnicas de Género del Sector Público (RUPIG) y Red de Hombres por la Igualdad y la Red de Oficinas Municipales de la Mujer.

V. INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

La Asamblea Legislativa de Costa Rica estableció su propia institucionalidad de género, conocida como la Tríada De Género, a partir del año 1999. Esta institucionalidad está conformada por:

1. **Comisión Permanente Especial de la Mujer.**
2. **Dirección Técnica de género** (hoy Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género).
3. **Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas (GPMD).**

La Comisión Permanente Especial de la Mujer y el Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas (GPMD) son dos órganos de decisión política, y la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de género (UTIEG) es el órgano técnico-orgánico especializado en género a nivel administrativo que promueve y apoya a todos los órganos legislativos y administrativos en la incorporación de la perspectiva de género en sus labores.

El objetivo primordial de esta institucionalidad es promover e incorporar la igualdad entre todas las personas sin importar su condición de género, así como los derechos específicos de las mujeres en todo el quehacer institucional. Este objetivo se fundamenta en los compromisos asumidos por Costa Rica al ratificar una serie de instrumentos internacionales específicos en la materia tales como los mencionados anteriormente, entre otros.

V.1 Comisión Permanente Especial de la Mujer:

Mediante el Acuerdo Legislativo N.º 5020 del 9 de noviembre de 1999, la Asamblea Legislativa crea el primer órgano institucional para la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres; la Comisión Permanente Especial de la Mujer. Esta comisión fue creada mediante una reforma al Reglamento de la Asamblea Legislativa, estipulando como su atribución principal: “[...] dictaminar y promover legislación que se relaciones con los derechos de las mujeres y hacer control político en temas de igualdad de género

y derechos de las mujeres” (Art 84,85 y 86 Reglamento de la Asamblea Legislativa).

La misma inició funciones con 5 integrantes (2 hombres y 3 mujeres), y fue presidida por la ex diputada Alicia Fournier Vargas. En el año 2017, mediante una reforma al Reglamento de la Asamblea Legislativa (Acuerdo N.º 6675 del 21 de noviembre de 2017), el Plenario Legislativo aprobó aumentar su conformación a 7 integrantes.

V.2 Dirección Técnica de Género; hoy Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG):

Durante el período 2006-2010, por iniciativa de las Diputadas de esa Administración, se propuso al Directorio Legislativo crear un órgano Técnico Administrativo permanente denominado “Dirección Técnica de Género”, con el objetivo de promover la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos y funciones legislativas. Es así como mediante el acuerdo del Art 19, de la sesión ordinaria 76-2007 del 3 de octubre del 2007, la Asamblea Legislativa aprueba crear la Dirección Técnica de Género, denominada hoy Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de género (UTIEG).

Esta dependencia se inauguró en febrero del 2009, convirtiéndose en el Primer Parlamento a Nivel Mundial en tener un órgano técnico institucional permanente especializado en género. Dicha acción fue galardonada por el Programa de Naciones Unidas (PNUD) como una “experiencia destacada de transversalidad de género en Latinoamérica” en el cumplimiento con los compromisos adquiridos con la CEDAW, y ha sido divulgada a nivel mundial (ONU Mujeres, PNUD, Unión Interparlamentaria [UPI], ParlaAméricas, Parlamento Latinoamericano, entre otros) y replicada por diferentes parlamentos.

V.3 Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas (GPMD):

En el año 2013, la Asamblea Legislativa aprueba la Política de Igualdad y Equidad de Género Institucional (PIEGAL). Dicha política establece una serie de acciones para lograr la igualdad de género en el Parlamento Costarricense e incluye entre sus acciones la conformación del Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas (GPMD), para la incidencia y aprobación de agendas legislativas para la promoción de la igualdad y equidad de género y los derechos de las mujeres.

En el año 2015, la Presidenta de la Comisión Permanente Especial de la Mujer convocó a todas las diputadas de las distintas fracciones legislativas de ese periodo administrativo para constituir el GPMD. Es así como el 24 de junio del 2015 en la Sesión Ordinaria de la Comisión Permanente Especial de la Mujer se conformó el Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas (GPMD) y se aprueba

su Acta Constitutiva (Acta Sesión Ordinaria N° 4-2015, de la Comisión Permanente Especial de la Mujer).

Los objetivos generales del GPMD son los siguientes:

1. Formular y promover una agenda legislativa sin distinción de partido político, orientada al impulso y fortalecimiento de iniciativas en pro de la defensa de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y la fiscalización del cumplimiento de las políticas públicas promulgadas con ese objetivo.
2. Realizar control político del cumplimiento de la normativa nacional e internacional de protección a los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género.

El acta constitutiva aprobada y firmada por todas las diputadas, estableció que el apoyo técnico al GPMD lo otorga el órgano institucional, la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de género (UTIEG).

Este acontecimiento fue ampliamente divulgado por la prensa nacional e internacional debido a que la Asamblea Legislativa de Costa Rica se convertiría desde ese momento, en el segundo país en tener una tríada de género institucional (Comisión Permanente Especial de la Mujer, Grupo Parlamentario de la Mujeres Diputadas y la Dirección Técnica de Género (Conocida como Unidad Técnica para la igualdad y equidad de Género).

La conceptualización legal y normativa desarrollada anteriormente es importante pues establece los puntos de partida de la presente guía, pero sobre todo los compromisos a los que esta responde, siendo adquirido no únicamente por la Asamblea Legislativa sino por el Estado costarricense en general. Por ello, la elaboración y aplicación de esta guía, así como la incorporación de la perspectiva de género, es realmente una responsabilidad del poder legislativo con respecto a la defensa social e histórica que se ha adquirido en materia de género y derechos humanos.

Asimismo, es necesario especificar que los instrumentos e institucionalidad mencionada a lo largo de este apartado, s no son los únicos aprobados por Costa Rica, pero sí constituyen los más relevantes de forma directa y que contribuyen a resumir y resaltar la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer del primer Poder de la República.

Esta herramienta pretende ser un recurso de consulta que sirva como apoyo a todas las personas que laboran en la Asamblea Legislativa para cumplir con su responsabilidad para una correcta y completa incorporación de la perspectiva de género, en todas las funciones de la Asamblea Legislativa.

VI. MARCO CONCEPTUAL

Para la correcta implementación de estas guías es importante y necesario hacer una delimitación conceptual que permita comprender de manera más amplia la esencialidad de incorporar la perspectiva de género dentro de las labores legislativas. Por ello, a continuación, se definen conceptos claves como lo son la perspectiva de género, el significado real de igualdad y equidad en la misma materia, pero principalmente se detalla el sistema sexo-género y las consecuencias que acarrea en los espacios que tradicionalmente son y están masculinizados en el ámbito de la política; esto a partir de diferentes postulados y herramientas de carácter politizado.

Perspectiva de género

Es necesario iniciar este apartado con la conceptualización de lo que es la perspectiva de género, la cual juega un rol protagónico a lo largo de la guía, ya que esta pretende transversalizar en las funciones legislativas cada uno de los puntos que se tratan en el presente documento.

Un primer acercamiento se puede realizar desde lo que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) define como perspectiva de género en las Políticas Públicas, siendo

[...] un esfuerzo por relevar las iniciativas de los Estados que se orientan a enfrentar injusticias y mejorar la situación de las mujeres en distintas áreas de desarrollo, de manera de hacer posible su autonomía y la garantía de sus derechos humanos en contextos de plena igualdad (2014, p.5).

Esta comisión también indica que se ejerce una gran presión para desarrollar políticas públicas con viabilidad económica, política y jurídica en las que se incorpore la perspectiva de género, tomando en cuenta las variables de interseccionalidad que pueden afectar de manera diferenciada a todas las personas y poblaciones marginalizadas.

Asimismo, es necesario anotar que, como menciona Gamba:

La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. La mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. Tratándose de una cuestión de concepción del mundo y de la vida, lo único definitorio es

la comprensión de la problemática que abarca y su compromiso vital (2007, p.3).

Existen errores comunes en el uso y aplicación de los conceptos relacionados con género y perspectiva de género; entre ellos podemos identificar los siguientes:

- La palabra género, explícita o implícitamente, a menudo se utiliza como sinónimo de mujer.
- La perspectiva de género se ha entendido como “la problemática de la mujer” y no como la relación entre todos los géneros.
- La perspectiva de género, se ha entendido como una “variable” y no como una perspectiva de análisis. Ello ha conducido a “agregar” simplemente a las mujeres (a las reuniones, a la información, a la capacitación) sin que se produzcan re conceptualizaciones, ni relecturas de las distintas realidades.
- Para muchas personas, trabajar con una perspectiva de género no es más que una actividad laboral, que no guarda ninguna relación con su vida privada, ni su transformación y reeducación personal.
- Para algunas personas, la perspectiva de género consiste básicamente en “adaptar” a las mujeres al mundo de los hombres.

De igual manera, es importante señalar que existen distintas formas de incorporar la perspectiva de género, tales como: el enfoque, la transversalización, el mainstreaming y el análisis de género.

Comprender esta visión de lo que realmente es la perspectiva de género es esencial si queremos clarificar el fin último de su incorporación en todas las esferas y espacios de la sociedad, pues establece el punto de partida, así como la hoja de ruta para lograrlo. Comprender que este enfoque trata de un elemento transversal a todas las iniciativas, sin importar el ámbito o la población a la que se dirigen, y no como un apartado más que de ninguna manera interseque o impacte con el desarrollo de estas, es el punto de inflexión que hace la diferencia y garantiza los resultados que esta perspectiva quiere y puede lograr.

Igualdad de género

Seguidamente, es necesario señalar los pilares que rigen la agenda de los derechos humanos en materia de género y que, además, guían los objetivos de este documento. Primero, es importante recalcar que el concepto de igualdad de género es un concepto que actualmente se sigue debatiendo y elaborando en diferentes espacios políticos y académicos, así como sus implicaciones. La igualdad, por ahora, es un concepto que surge de manera histórica y a raíz de los sistemas desiguales para el alcance de oportunidades que atacan a diferentes

comunidades como la afrodescendiente, las personas con identidades y preferencias sexuales diversas, con condiciones socioeconómicas limitadas, entre otras.

De igual forma, la Agencia Catalana de Cooperación y Desarrollo, en alianza con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, identifican cinco sentidos básicos que contribuyen a la elaboración del significado central y construcción del concepto de igualdad: la equivalencia humana, la no discriminación, la importancia de la autonomía y de la libertad, el reconocimiento y respeto de la diferencia y la diversidad y el garantizar igualdad de derechos y de trato jurídico (2008, p.40).

Ahora bien, para aplicar estos principios desde una perspectiva de género es necesario implementar un enfoque del desarrollo que reconozca a las mujeres como sujetas autónomas, libres, activas del mismo, al igual que el resto de personas que conforman la sociedad; los módulos presentes van a partir desde el enfoque conocido como *Género en Desarrollo* (GED).

Esta perspectiva surge como respuesta al enfoque *Mujeres en Desarrollo* (MED), cuya principal crítica ha sido su objetivo de incorporar a las mujeres a un proceso de desarrollo que está construido desde mucho antes de su integración y con una visión androcentrista, sin considerar las relaciones de poder entre las personas, las oportunidades y retos que tienen todas estas en su diversidad y en el sistema en que vivimos. Debido a este sesgo, se reduce la efectividad de las acciones en pro de la igualdad y la equidad de género que, para este punto en la historia, son necesarias y obligatorias, lo cual constituye la razón de por qué se acude a una perspectiva distinta que sí contemple estos aspectos.

Lo que se propone con el enfoque GED es reconstruir el concepto de desarrollo y las relaciones de las personas y diversos factores dentro de éste, de manera que se pueda lograr un verdadero impacto en materia de género. Entonces:

Dentro de ese nuevo marco interpretativo los cambios en las relaciones de género requieren profundas transformaciones en las estructuras existentes y para ello dirige su atención hacia la institucionalización del género en la formulación de políticas e implementación de programas. Asimismo, se insiste en la necesidad de superar la ruptura entre un ámbito político y otro privado, ya que el aspecto reproductivo de la vida debe ser objeto de preocupación pública. De esta manera, es necesario dirigir la acción pública a cambiar los condicionantes económicos a la par de que hacía incidir sobre los arreglos sociales privados pues este es el camino para superar la subordinación de las mujeres (Tepichin, 2005, p. 52).

Sistema sexo-género

De igual manera, es importante hacer la diferenciación entre los significados de sexo y género, que dentro de nuestra sociedad han sido objeto de confusión e, inclusive, uno de los factores del por qué se vuelve necesario aplicar no solo el enfoque GED, sino también de la perspectiva de género, en todas las esferas del desarrollo.

En muchas ocasiones se piensa que el sexo es un sinónimo de género, sin embargo, ambos son aspectos muy distintos; el sexo es un atributo de carácter exclusivamente biológico que se nos asigna a todas las personas al momento de nacer, basado meramente sobre el tipo de sistema reproductivo, órganos genitales y la combinación de cromosomas que se tiene (femeninos o masculinos).

Pero, por otro lado, el género es una construcción social; una definición psicológica sobre la manera que cada persona se autopercibe, siente y presenta frente a la sociedad y sí misma. El género es un espectro muy amplio que va más allá del ser hombre o mujer y que puede variar en cada sociedad y cultura, contemplando que existen muchas más posibilidades que el binarismo, pero sobre todo que no necesariamente está relacionado con el sexo biológico.

Y cuando se habla de género es necesario tomar en cuenta una serie de aspectos, tales como: que es definido de forma individual; se separa la identidad de género con la expresión de este, y que ambos no están estrictamente ligados; y que si bien la mayoría de personas han aprendido, mediante la educación formal e informal, que solo se puede ser mujer u hombre, la realidad nos demuestra necesariamente que hay muchas que no se hallan dentro de estas categorías y que ello es completamente válido y verídico.

Más allá de lo que se nos ha enseñado, en la sociedad existen quienes se pueden identificar como mujeres u hombres, como personas trans y como no binarias, que no se identifican como ninguna de las anteriores o incluso dentro de un punto medio. El género es esta categoría que nos permite entender que el “ser” es mucho más complejo y profundo que la manera en que cada persona luce o se le percibe por su exterior y los mandatos de la sociedad en que vivimos.

Brechas de género

Las brechas de género refieren a una medida que muestra la distancia entre las personas por razones de género, respecto a un mismo indicador. Reflejan la brecha existente entre los géneros respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros, donde las principales afectadas son las mujeres. Por ello, como lo menciona Villoro (1997):

La desigualdad de las mujeres constituye un caso especial entre todas las discriminaciones sociales. En efecto, a diferencia de otros casos, no constituyen una clase social, ni un grupo específico; no son una comunidad, ni una minoría social o racial, atraviesan todos los grupos y pueblos y, en todos ellos, son una inseparable mitad. Acabar con las condiciones que han permitido su desigualdad social y política sería, después de la liberación de los esclavos, la mayor revolución emancipadora (citado en CEPAL, 2010).

¿Cómo se define? Diferencia entre la tasas masculina y femenina en la categoría de una variable

¿Cómo se calcula? Restando la tasa femenina –tasa masculina

¿Cómo se interpreta?

- “La diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a... es de... puntos porcentuales”

-Magnitud: Cuanto menor sea la “brecha “, más cerca estaremos de la igualdad

Signos: Valores “negativos” indican que la diferencia es a favor de los hombres.

Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer

Interseccionalidad

También es importante considerar que las diversidades sociales e identitarias no constituyen aspectos aislados de la cotidianidad y modo de vida de cada persona. Al contrario, es necesario contemplar la manera en que todas las condiciones que determinan, caracterizan y agrupan a cada quién son múltiples, por lo que al mismo tiempo que, de manera individual, rigen nuestro desarrollo, interactúan y chocan entre ellas; a esto se le llama interseccionalidad.

Este concepto es determinante para una correcta incorporación de la perspectiva de género pues contribuye a la construcción de un panorama más claro acerca de las distintas realidades que constituyen a la población, pero mucho más importante, ayuda a una mejor atención hacia las problemáticas que le rodean y las posibilidades, tanto positivas, pero sobre todo negativas, que producen. González (2010) se refiere a esta condicionante de manera tal que:

La interseccionalidad es una herramienta teórica y práctica que ayuda a representar como ocurre la convergencia de las múltiples discriminaciones en las vidas individuales y colectivas, principalmente en las vidas de las mujeres. Se construye a partir de encuentros, cruces e intersecciones sociales / culturales / económicas / religiosas / lingüísticas / étnicas; considera la totalidad de social, el contexto personal y todas las variables que configuran lo micro y lo

macrosocial y muestra una amplia gama de situaciones vividas en primera persona (p.2747).

Es por ello que este concepto no se debe tomar únicamente como una forma de comprender la diversidad que interactúa cotidianamente en la sociedad, sino que tomado de la forma correcta, puede convertirse en una herramienta complementaria a una perspectiva social y de género con la capacidad de generar impactos que verdaderamente atiendan la realidad completa del ser de cada persona, en vez de solo una parte de ella que no define por completo la manera en que es concebida y tratada en todos los contextos.

Relaciones de poder

La conceptualización desarrollada previamente pinta una realidad generalmente desconocida, y es que la condición de género no es sólo un aspecto fundamental en la vida individual de cada persona, sino que conecta inevitablemente con lo colectivo y lo cotidiano. A partir de esta interrelación de sujetos y vivencias se vuelve necesario señalar cómo impactan realmente en el ámbito sociopolítico; Marcela Lagarde añade que:

“Las relaciones de poder entre los géneros se basan en una sociedad que se ha conformado a partir de relaciones opresivas. La sociedad no solo es capitalista, sino también patriarcal. El mundo se estructura económica y socialmente a partir de las relaciones de clase que se establecen en la producción capital, pero también a partir de las relaciones de género en las que el género masculino domina al género femenino “(1992, p.10-11).

Es importante hacer esta acotación, ya que define las maneras en las que interactuamos dentro de una sociedad desde una perspectiva de género, es poder comprender y tangibilizar la realidad, pero sobre todo las vías de influencia y acción que tiene el Estado y sus instituciones en la construcción, validación o eliminación de los distintos tipos de relaciones de poder.

Lo que es necesario de aceptar y comprender con respecto a esta materia es que la diversidad existe se niegue o no, y que los Estados son responsables de garantizar y velar por los derechos de todas las personas sin importar como estas se auto perciben y desean ejercer su humanidad; todas tienen el derecho a una vida digna y libre de violencia, a ser reconocidas y visibilizadas, pero sobre todo respetadas.

La iniciativa de desarrollar herramientas desde una perspectiva de género y dirigidas a garantizar los derechos de todas las personas, pero sobre todo de las poblaciones más vulnerabilizadas, es sumamente importante debido a que vivimos inmersas (os) en un sistema de opresión fundamentado sobre esta dicotomía sexo-género, la cual se vuelve imperante romper.

Como Smith (2008) lo menciona, “[...] la diferencia entre los géneros en las sociedades se construye asignando lo masculino como hegemónico y lo femenino como subordinado” (p. 114). Es por lo que menciona la autora acerca del binarismo de género y sexo que se ha construido históricamente, que nos deja frente a un panorama en el que toda persona que se salga de lo establecido puede ser marginalizada, discriminada y violentada, al igual que el ejercicio libre de sus derechos, lo que nos obliga a tomar acción para que no dicte la forma en que se rige nuestra sociedad, ni se permite que cada quien exista.

Análisis de género

La desigualdad de género es una problemática multifacética cuya superación y erradicación involucran al Estado, los partidos políticos, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas, los sindicatos, los medios de comunicación, las instituciones del sistema educativo; en definitiva, a personas en todos sus ámbitos y relaciones. Enfrentar la discriminación y la desigualdad implica regular aspectos fundamentales de la vida social, como la distribución pública de los recursos, la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado, la pobreza y su transmisión intergeneracional, la salud sexual y reproductiva, y las manifestaciones más extremas de la explotación sexista, como la trata y la violencia contra las mujeres y las personas menores de edad.

En este sentido, la Asamblea Legislativa posee un papel crucial en la construcción de una sociedad que garantice los derechos humanos fundamentales de la población y su diversidad, sin exclusión ni discriminación alguna. La igualdad de género es una dimensión constitutiva del desarrollo humano, por lo que, sin ella, las políticas, proyectos o acciones tendientes al desarrollo humano en igualdad estarán incompletas y sesgadas.

Una herramienta para velar por la igualdad de género e incorporar la perspectiva de género es la denominada “Análisis de Género”, la cual es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre las personas, según su condición de género. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados por género y de información sensible a este con respecto a la población involucrada, así como la identificación y análisis de las relaciones de poder presentes en esta misma. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que las personas, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos. Al realizar un análisis de género sobre una situación específica podemos establecer las brechas de género.

Para hacer este ejercicio más claro y sencillo de aplicar, sugerimos seguir esta guía de preguntas y posibles soluciones con respecto a aspectos clave que deben de analizarse en aras de incorporar una perspectiva de género de manera integral, que pueda generar resultados y cambios positivos para todas las

personas en términos de igualdad y derechos humanos. De igual manera, pueden surgir más preguntas o ámbitos en los que indagar en razón de las problemáticas y/o poblaciones que atienden los distintos proyectos de ley y otras funciones legislativas, así como puede ser modificado o ampliadas si así se considera necesario y pertinente.

Aspectos sobre los que indaga el análisis de género	Preguntas que se hacen al respecto	Posibles acciones a tomar
División del Trabajo	¿Quién hace qué?	Revisión de planillas y procesos de contratación, funciones de los puestos, asociar quien tiene el puesto con respecto a qué área se desarrolla y analizar si las posiciones están cultural e históricamente masculinizadas o feminizadas, así como si las mujeres asumen más responsabilidades aun cuando su puesto no lo establece así, y si se cumplen dichos estereotipos o no.
Acceso a los recursos	¿Quiénes tienen o van a tener mayor y mejor acceso a los diferentes recursos?	Identificar por medio de información estadística cuales son estas poblaciones vulnerables y desarrollar mecanismos para que puedan acceder de la misma manera a los recursos.
Control de recursos	¿Quiénes deciden o van a decidir sobre los recursos y beneficios disponibles?	
Toma de decisiones	¿Quiénes en su mayoría detienen los puestos de toma de decisión? ¿Quiénes en	Desarrollar mecanismos de participación en los cuales todas las personas por medio de cuotas puedan externar sus opiniones y ser parte de la toma de decisiones y/o la ejecución de las acciones.

	su mayoría ocupan puestos de menor rango?	
Tipo de necesidades	¿Quién necesita qué? ¿Por qué un grupo necesita más o menos que otro?	Analizar si las necesidades de la población meta están asociados o incrementados por la condición de género e investigar sobre posibles soluciones para la desigualdad que se encuentre.
Beneficios	¿A quiénes beneficia?	Enfocar los beneficios a las personas o grupos en mayor necesidad, y buscar maneras en las que se pueda corregir la inequidad y mantener la igualdad en el tiempo de forma sostenible.
Interés estratégico del proyecto	¿De qué manera las actividades del proyecto impactan las relaciones de género? ¿Qué cambios propicia en la posición de las mujeres? ¿Qué relaciones intervienen en las dinámicas sociales?	Realizar procesos participativos que permitan identificar las relaciones de género y de poder presentes en la población meta, y analizar si las acciones planteadas dentro de los distintos proyectos y funciones contemplan la corrección de dichas inequidades y desigualdades. Asimismo, se debe priorizar la creación de beneficios y cambios a favor de la situación de las mujeres y demás grupos vulnerabilizados dentro de la población.
Potencial de información	¿Quiénes son las personas o los grupos más susceptibles al cambio?	Garantizar procesos participativos y de escucha activa en la construcción, discusión y ejecución del proyecto con las posibles personas y grupos beneficiarios.

SEGUNDA PARTE

GUÍA PRÁCTICA DE COMO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GENERO LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

A continuación, se presenta una guía práctica para la incorporación de la perspectiva de género en todas las funciones administrativas que servirá como apoyo para todas sus labores. Estas funciones la realizan todos los despachos de los diputados y las diputadas, los departamentos y unidades administrativas, las fracciones políticas y demás órganos de toma de decisiones,

En primera instancia se detallan los objetivos a cumplir con la implementación de la herramienta, los cuales responden a los compromisos adquiridos por el Estado costarricense y las necesidades de la población en materia de igualdad y equidad de género y derechos humanos.

Seguidamente, se detallan los pasos a seguir para detectar brechas de género y su priorización y su incorporación en la planificación y presupuestación institucional y departamental

Por último, se describen una serie de pautas generales o pasos necesarios recomendados para incorporar la perspectiva de manera adecuada, pertinente y efectiva en las distintas funciones de carácter administrativo y sus respectivos procesos, en función de cumplir con la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL) y lo que esta plantea para estas labores.

Objetivos específicos

- Realizar diagnósticos de brechas de género a nivel institucional y en cada dependencia con funciones administrativas (departamentos, unidades, despachos de diputaciones, fracciones políticas), tomando en cuenta los ámbitos externos (servicios que presta a terceras instancias), como ámbito interno (personal de la institución y de cada departamento).
- Identificar las brechas de género existentes en la institución y en cada dependencia que realiza funciones administrativas
- Priorizar las brechas de género que se atenderán de manera anual e incorporar en los planes anuales operativos y planes institucionales acciones para promover el cierre de brechas de género según esta establecido en la PIEGAL
- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de condiciones y oportunidades en materia de género y la no violencia ni discriminación en la planificación y presupuestación institucional.

- Implementar la Política de Igualdad y Equidad de Género institucional (PIEGAL) y su plan de acción
- Incorporar la perspectiva de género en las diferentes funciones y dependencias administrativas de la Asamblea Legislativa, con el fin de promover una verdadera igualdad y equidad entre hombres y mujeres en su diversidad en los distintos procesos y dinámicas internas de la institución.

Pasos a seguir para incorporar la perspectiva de género en las diferentes funciones administrativas

En este apartado se desarrollan ejercicios prácticos específicos para la inclusión de la perspectiva de género en las diversas acciones que se realizan en las funciones cotidianas administrativas con base en los trabajos finales realizados por funcionarios y funcionarias que realizaron un curso: taller sobre como incorporar la perspectiva de género en las funciones legislativas. La información se presenta mediante “pasos”, con el fin de facilitar la lógica y comprensión de cómo realizarlo.

1. Brechas de Género

Identificación del problema de género

Este paso se refiere a una situación condición, posición que sitúa a las personas en razón de su identidad de género, en condición de desventaja; se reconoce cuando al originarse la desigualdad y discriminación impacta negativamente en el ejercicio de sus derechos

- Para realizar este paso pueden utilizar la técnica de lluvia de ideas entre el personal con el fin de identificar el problema de género que desean atender.
- Una vez priorizado el problema, deben describir la situación encontrada
- Recopilar información primaria cuantitativa desagregada por sexo (Información institucional, bases de datos).
- Revisión de fuentes secundarias (informes, diagnósticos, evoluciones, investigaciones temáticas, etc.)
- Aplicación de encuestas si es necesario
- Elaboración de la línea base (descripción del problema sustentado con información recopilada)

- Recopilación de información cualitativa estructurada por sexo (percepciones, testimonios, propuestas de personas que han sufrido la situación. Puede recopilarse mediante entrevistas, grupos focales, talleres, etc.).

Se recomienda, para sistematizar y presentar la información, utilizar estas herramientas:

Cuadro N°1: Situaciones problema identificadas

Resultado de lluvia de ideas	Situación Problema a trabajar	Justificación de la selección

Cuadro N°2: Situación Problema abordado

Situación Identificada y seleccionada	Desigualdad de género desde la que se origina	Afectación al derecho de...

Identificación de brecha de género en la situación problemática

- Se identifica la situación diagnóstica realizada (punto anterior) y se ubica según ámbito: económico, social, político, salud, etc.
- Por cada situación o aspecto del diagnóstico realizado, se ubican las condiciones que expresan la problemática, diferenciadas por cada sexo.
- Se examina cada uno de los ámbitos (interno o externo).
- Se determina la tasa femenina y masculina
- Con una resta entre la tasa femenina y la tasa masculina, se obtiene la brecha de género.

Se recomienda para sistematizar y presentar la información, utilizar estas herramientas:

Cuadro N°3: Caracterización de situación problema

Situación problema	Información cuantitativa (indicando fuente)	Información cualitativa que sustenta los datos

Análisis de la brecha de Género

Habiendo identificado el problema y la brecha de género, se realiza el análisis y se formula una acción estratégica para la reducción de cada una de las brechas. Dicho análisis se efectúa mediante la formulación de preguntas como las que se expresan en el apartado de la pág. 41 de esta guía y se resumen en

¿A qué se debe la diferencia detectada?

¿Es una situación que se agudiza por edad u otra condición?

¿Cuáles son las consecuencias de esta situación?

¿Cómo se amplían o limitan oportunidades?

¿Cuál es el impacto en los hombres y las mujeres?

Otras

Se recomienda para sistematizar y presentar la información, utilizar estas herramientas:

Cuadro N°4: Análisis de la Brecha de Género

Brecha	Preguntas efectuadas	Respuestas Obtenidas

Cuadro N°5: Atención de la brecha de género

Situación problema según ámbito	Condición que afecta	Acción estratégica para la reducción de la brecha

2. Planificación y presupuestación sensibles de género

La planificación consiste en la priorización de las actividades a realizar para cumplir con los objetivos y las metas establecidas. La planificación con perspectiva de género debe incluir las acciones que se realizarán, transversales y específicas- para promover la igualdad y la equidad de género; si se considera oportuno, se incluyen acciones afirmativas para corregir situaciones de desigualdad explícitas en el área de actuación.

Esa planificación considera la asociación entre el trabajo productivo y reproductivo, tomando en cuenta las múltiples formas de relacionamiento entre mujeres y hombres, así como el sexo, edad, etnia, condición socioeconómica, migratoria, u otra.

Se valoran:

-Situaciones de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres (en su diversidad)

-Condiciones para el acceso, participación, control y beneficios por parte de las personas (criterio de justicia)

-La satisfacción de las necesidades e intereses de las personas y la transformación de las relaciones de igualdad e inequidad /discriminación.

Fuente: Catie, 2012: Universidad Central-Colombia, 2006

Planificando con perspectiva de género

Considerando el Plan Estratégico Institucional (PEI), así como el Plan Anual Operativo (institucional o departamental o unidad según corresponda, se seleccionarán y analizarán al menos dos brechas de género de diferentes ámbitos. Para esos fines, hay que tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificar los compromisos institucionales en materia de igualdad y no discriminación, expresados en los instrumentos de planificación y políticas institucionales (PIEGAL). También implica conocer todos los compromisos internacionales adquiridos a través de la ratificación de Convenios internacionales, legislación vigente y marco jurídico nacional vinculado.
- Asegurarse en la escogencia, de conocer el ámbito de acción establecido (Interno y externo) en la planificación; en el análisis, vincular las características generales del mismo, con las específicas de la perspectiva de género. Ej. Capacitación y formación: Incluir conocimientos sobre derechos humanos, igualdad de género. no discriminación, para hombres y para mujeres.
- Asegúrese en la escogencia, de conocer el ámbito de acción establecido en la planificación; en el análisis con base en las premisas en el primer cuadro
- Mediante las premisas que el segundo cuadro plantea, para cada acción de planificación seleccionada, hay que identificarlas acciones que sean necesarias a fin de que se incorpore la perspectiva de género.
- Como parte del proceso, es importante detectar cuales pueden ser las posibles resistencias que los cambios pueden generar y de parte de quienes, a fin de explorar posibilidades de minimizar riesgos en la futura implementación (lo que incluye la identificación de alianzas).

Se recomienda para sistematizar y presentar la información, utilizar estas herramientas:

Cuadro N° 1: Análisis de acciones planificadas

Acción propuesta para ser	¿Qué se requiere solucionar?	¿Qué se prevé para realizarlo?	¿Cómo se definió la	¿Contempla necesidades e intereses
----------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------------	---

incluida en la planificación			acción /actividad?	diferenciados por género?

Cuadro N° 2: Acciones para la inclusión de la perspectiva de género

Acción incorporada	Intereses diferenciados identificados	Identificación fundamento legal para su cumplimiento	Identificación de alianzas para su ejecución	Identificación de resistencias para la ejecución

Presupuesto con perspectiva de género

Los presupuestos con perspectiva de género se refieren a una variedad de procesos y herramientas que persiguen facilitar la evaluación de los impactos de los presupuestos en términos de género. Durante la evolución de estos procesos se ha enfocado en la auditoría de los presupuestos gubernamentales para determinar el impacto en las mujeres y niñas. Los presupuestos con perspectiva de género, NO son presupuestos por separado para las mujeres, ni para los hombres. Son intentos de desglosar o desagregar el presupuesto general de acuerdo a su impacto sobre las mujeres y los hombres en su diversidad considerando las relaciones de Género que subyacen la sociedad.

Fuente Sharp, Rhonda (para publicación 1999) Presupuestos y mujeres E Dicctionary of Feminist Economics.Meg Lewis y Janice Peterson .New York: Edward Elgar.

Los presupuestos sensibles de género surgieron como respuesta a la necesidad de estrategias más efectivas para monitorear e impulsar la igualdad social y económica entre hombres y mujeres; forman parte de una serie de iniciativas que la sociedad civil y lo gobiernos de diversos países han empezado a instrumentalizar con los siguientes propósitos:

- determinar si el gasto público obstruye o promueve el desarrollo de oportunidades equitativas para hombres y mujeres, y si los compromisos con la igualdad se traducen en compromisos monetarios.
- examinar la posibilidad de reorganizar las prioridades de los recursos públicos hacia patrones más equitativos y eficientes de recolección de ingresos y uso de recursos, con el objetivo de incentivar desarrollo;
- determinar cómo las asignaciones presupuestarias afectan las oportunidades sociales y económicas de los hombres y mujeres, mediante la desagregación de gasto público.

Fuente Sharp, 2001:46

El análisis de género en un presupuesto se realiza preguntando: si los intereses, las necesidades y prioridades de los hombres y las mujeres están incluidos; y si las actividades o acciones están orientadas a las transformaciones de las relaciones de género y al cierre de brechas de género.

La planificación y la presupuestación institucional y departamental deben estar vinculadas y conforme al apartado anterior y partiendo de las acciones

incorporadas en la planificación para el cierre de brechas de género seleccionadas, para el análisis del presupuesto se debe:

- Escoger una de las acciones planificadas y en función de sus características revisar el presupuesto asignado en cada rubro.
- Para el desarrollo de este ejercicio, contemple la planificación en la cual incorporaron acciones para la igualdad de género y considere el presupuesto, analice el originalmente asignado y analizar si es suficiente para la acción establecida y si se requiere más fondos justificarlo adecuadamente.
- Reasigne nuevamente el presupuesto donde efectivamente se consideren los recursos necesarios para concretizar las acciones y categorías previstas para el cierre de brechas de género incorporadas en la planificación. Los recursos financieros asignados deben estar justificados.
- Complete los cuadros que se recomiendan para presentar la información

Cuadro N°1. Revisión de la asignación presupuestaria

Categoría	Descripción
Gastos específicamente dirigidos a asuntos para la igualdad de Género	
Gastos específicamente dirigidos para asuntos de género femenino	
Gastos específicamente dirigidos para asuntos de género masculino	

Cuadro N°2.resumen de propuesta de modificación presupuestaria

Actividad/acción original	Presupuesto asignado	Actividad/acción modificada	Presupuesto asignado con perspectiva de género

RECOMENDACIONES DE PAUTAS, CONSIDERACIONES Y ACCIONES GENERALES A REALIZAR

- Implementar a través de acciones específicas el cumplimiento de la Política de Igualdad y Equidad de Género institucional (PIEGAL) y su respectivo plan de acción.
- Identificar fortalezas y vacíos creados para la implementación de la PIEGAL para un proceso de actualización y mejora
- Plantear acciones dirigidas a atender las brechas de género institucionales y departamentales.
- Fortalecer y replicar las acciones que han generado efectos positivos y eficaces en la institución.
- Realizar mejoras en el plan de acción y otros instrumentos de seguimiento y evaluación de la PIEGAL.

Es importante mencionar que este proceso de revisión, identificación y proposición deberá de realizarse una vez al año como mínimo, antes de la elaboración de los diferentes planes anuales operativos, de manera que sea más factible atender las distintas necesidades que puedan surgir, así como hacer todo lo necesario para garantizar su cumplimiento a tiempo y en un margen de acción oportuno y pertinente.

- Realizar investigaciones internas y revisiones en materia de paridad de género a lo interno de todos los puestos de la Asamblea Legislativa. A partir de estos y de una caracterización cuantitativa y cualitativa (segregación vertical, horizontal y brechas salariales), se deben crear estrategias para llenar los posibles vacíos encontrados, así como establecer pautas normativas para su cumplimiento y garantía en el futuro. Como parte de este proceso se debe cumplir con una serie de obligaciones.

Es necesario que las planillas del personal sean sometidas a revisión de forma periódica, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la paridad en las diferentes clases de puestos e identificar los puestos o divisiones en que no se esté atendiendo lo estipulado en la PIEGAL para poder atender las razones y poder dar recomendaciones pertinentes, en aras de rectificar posibles errores o problemáticas en la materia.

Es necesario establecer un proceso de monitoreo institucional para fiscalizar cuidadosamente el cumplimiento de la paridad en puestos de mayor jerarquía y de toma de decisiones, como jefaturas y supervisiones, entre otras, pues son los que impactan directamente en las dinámicas institucionales de todos los niveles.

- Dar un seguimiento cercano a los procesos de contratación, de tal forma que las acciones se dirijan hacia la prevención de desigualdades y evitar

discriminaciones. Asimismo, es importante verificar si en los procesos de contratación existen acciones afirmativas en materia de igualdad y equidad de género, conforme lo establece la PIEGAL, así como la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades y etapas relacionadas con este proceso. En caso de que no se estén aplicando, será necesario construir estrategias para velar porque estos principios se cumplan y se esté aplicando la política institucional en este aspecto. Para ello se debe contemplar no sólo la condición de género, sino también otras como las discapacidades, para lo que se debe acatar lo establecido en la Ley N°8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, por ejemplo, y así con la normativa vigente para la igualdad y beneficio de demás grupos vulnerabilizados de la población.

- Revisar, de manera periódica, los protocolos, procesos y mecanismos existentes que se utilizan para garantizar la no discriminación y la no violencia de ningún tipo al interior de la Asamblea Legislativa, en las dinámicas y relaciones laborales e interpersonales. En caso de que estas acciones no existan, estén obsoletas o se compruebe su nula efectividad o aplicación, se deberán construir estrategias que atiendan las necesidades específicas en este aspecto; por ejemplo, en concordancia con la política institucional y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, deben existir acciones preventivas y los mecanismos de denuncia respectivos, así como una verdadera aplicación de las sanciones pertinentes.

- Examinar detalladamente y de manera periódica la planificación y presupuestación institucional como departamental, con el fin de verificar si estos instrumentos incorporan la perspectiva de género en los distintos procesos, al igual que el impacto diferenciado por género de los mismos. Un presupuesto con perspectiva de género reconoce que hay desigualdades estructurales que dificultan que ciertas personas y/o poblaciones tengan acceso a oportunidades o al ejercicio libre de sus derechos; esto hace posible desarrollar presupuestos sensibles que permitan el desarrollo de herramientas que logren satisfacer las necesidades prácticas de quienes lo necesiten, así como que puedan alcanzar sus intereses estratégicos y de esta forma lograr una participación equitativa en el quehacer político. Debe existir una vinculación entre la planificación departamental, estratégica y el presupuesto institucional y departamental.

Una presupuestación y planificación con y desde la perspectiva de género significa una planeación estratégica cuyo objetivo principal es cerrar brechas entre hombres y mujeres; es posible debido a la identificación y análisis de las distintas formas en que puede afectar a la diversidad de personas y poblaciones,

tanto positiva como negativamente. A partir de este ejercicio, se vuelve más fácil la toma de decisiones y acciones que apoyen y contribuyan a la igualdad y equidad de género desde este ámbito.

- Todos los proyectos o estrategias departamentales e institucionales deben contar con un análisis de género, con el fin de poder identificar las brechas en la materia y las acciones para promover su cierre.

- Implementar lenguaje inclusivo en la elaboración de informes y todo tipo de documentación, así como en toda forma de comunicación y difusión de la información a nivel tanto externo como interno a la institución. Para ello se deberá consultar la Guía de Lenguaje Inclusivo para su Implementación en la Asamblea Legislativa.

TERCERA PARTE

I. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Uno de los propósitos que tiene esta guía es establecer los mecanismos y las condiciones necesarias para que la implementación de la perspectiva de género se haga de la manera correcta y se pueda tener un sistema de apoyo interno, no solo para mejorar las habilidades de su aplicación, sino también para que esta pueda estar en constante actualización y revisión basándose siempre en las experiencias de las personas tomadoras de decisión y del personal legislativo a la hora de utilizarla, de adquirir y aprender más herramientas a lo largo de los años y de posibles cambios que puedan surgir con ello.

De esta forma, tener claridad acerca de los distintos procesos de evaluación y seguimiento para cada guía, especialmente para las partes prácticas, permitirá que las mismas sean sostenibles en el tiempo, medir sus avances, fallas y resultados a lo largo de los años y que además se prioricen las vivencias para la constante revisión que se necesita para que no sean documentos más, que terminen siendo archivados sin ser realmente utilizados o estar cumpliendo sus objetivos.

Por estos motivos, se señalan las siguientes acciones que son necesarias de contemplar y ejecutar, según el tiempo indicado en cada una, para verificar y retroalimentar la aplicación, comprensión y resultados de las guías, que aplican a las tres funciones (legislativa, administrativa y de control político):

II. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Para lograr una verdadera comprensión y manejo de los temas y situaciones coyunturales, tales como las necesidades de poblaciones vulnerabilizadas, avances legales y/o normativos a nivel internacional, demandas de luchas y movimientos sociales, y sobre todo como intersecciones todo esto desde una perspectiva de género interseccional mediante el quehacer legislativo, es recomendable y necesario que todas las personas que trabajan en la Asamblea Legislativa reciban al menos una capacitación en esta materia durante el primer trimestre de cada año, como cuota mínima. Además, cada dependencia legislativa y administrativa debe nombrar a una persona funcionaria que sirva de enlace con la Unidad Técnica de Igualdad de Género.

Esto permitirá que cada unidad, departamento, fracción, despacho legislativo y demás divisiones de la institución, esté atenta y conozca acerca del contexto y temas del momento y las necesidades de abordarlos, de forma que se puedan canalizar e incorporar a las diversas funciones, acciones que se gestan a lo largo de todo el año y el poder que se sostiene desde la Asamblea Legislativa. Además, se debe promover que cada persona que labora en esta, asuma una

responsabilidad individual y colectiva de mantenerse informada y al tanto de la coyuntura para que se pueda responder a las verdaderas realidades y necesidades de la población a la que sirve la institución, en determinado momento y lugar.

III. PLANIFICACIÓN ANUAL

La Asamblea Legislativa y cada departamento, unidad, fracción, despacho legislativo de las diputaciones, comisiones permanentes y especiales, entre otras, deberá de incluir en su Plan Estratégico, Plan Anual Institucional y Plan Anual Operativo (PAO) y/u otras herramientas de planificación de carácter similar, aspectos, medios y acciones específicas para el cierre de brechas de género a nivel nacional e institucional, de tal forma que se atiendan de manera obligatoria, incluyendo la definición de indicadores de logro y sus respectivos medios de verificación.

No obstante, esto no anula la necesidad de implementar las guías e incorporar la perspectiva de género en el resto de funciones o iniciativas que no lo mencionan específicamente, o bien, que no contemplan la garantía de derechos humanos o a poblaciones vulnerabilizadas como su público meta directo. Al contrario, es importante recordar que, como se ha mencionado a lo largo de la guía, la perspectiva de género es una herramienta transversal que necesariamente debe de servir e incluirse en todos los aspectos y espacios.

IV. INFORMES DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Cada departamento, unidad, fracción legislativa, comisiones permanentes y especiales, entre otras, deberán de elaborar y entregar a la UTIEG un informe semestral que describa el trabajo que se ha realizado en esta materia, las formas en que se ha incorporado la perspectiva de género, los avances que han tenido, así como dificultades o retos que se han encontrado durante ese periodo de tiempo y en comparación con el semestre anterior.

Esto servirá como mecanismo para, en primer lugar, promover y verificar la transparencia y evaluar el funcionamiento del módulo, con lo que se puedan definir acciones de seguimiento para mejorar el trabajo en sus funciones. En segundo lugar, es una herramienta necesaria para evaluar los resultados y el cumplimiento de los indicadores de logro planteados a inicio de cada año por medio de los distintos instrumentos de planificación.

Asimismo, es necesario que las fracciones legislativas realicen un informe final al concluir cada legislatura (es decir, cada año), a entregar durante el último semestre de funciones activas; dichos informes, exceptuando aquella información que sea de carácter confidencial, deben de contemplar todas las acciones e iniciativas que se promovieron y ejecutaron a lo largo de toda su labor en materia de derechos humanos, y en las que se incorporó la perspectiva de

género, así como un resumen de las consecuencias y beneficios que ésta significó en los resultados y en su desempeño.

Estos informes deberán de hacerse de acceso público por los medios de comunicación oficiales de la Asamblea Legislativa, de la fracción, el departamento respectivo o de la persona que lo entrega, con el objetivo de que la población costarricense e internacional, de ser necesario, conozca el trabajo y las posiciones que se sostuvieron desde estos espacios a lo largo de su gestión. Además, se debe utilizar un lenguaje inclusivo, claro y no técnico, con el fin de democratizar la información para todas las personas.

En conjunto a esto, se debe velar y promover que las fracciones legislativas, así como el Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas con apoyo de la UTIEG, organicen y realicen, de manera independiente, espacios de diálogo abierto con la población costarricense de manera periódica (un espacio anual como mínimo), en los que se permita conocer las acciones que se están tomando y se pueda escuchar y considerar las perspectivas, denuncias, propuestas y necesidades de las distintas poblaciones. De igual manera, es importante que cuando las iniciativas tengan como público meta a un grupo vulnerabilizado se establezcan espacios específicos dirigidos hacia este mismo, con el fin de garantizar procesos participativos y directos con las personas que se verán afectadas o beneficiadas con ellos.

V. COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD

El cumplimiento de lo que plantea esta guía está altamente sujeto a la responsabilidad individual y colectiva de las distintas personas que trabajan en la Asamblea Legislativa. Se presentan una serie de recomendaciones a seguir para incorporar la perspectiva de género en todas las funciones, pero esta debe de necesariamente complementarse con las formas de legislar y promover una mayor sensibilización que genere verdaderos cambios.

Bajo este supuesto, la perspectiva de género debe de convertirse en una herramienta transversal a las labores usuales, al mismo tiempo que fortalezca todas aquellas cuya naturaleza está arraigada en la materia de género y derechos humanos. Esto quiere decir que la guía viene a ser un apoyo a la responsabilidad que tienen las diputaciones, por ejemplo, de servir y garantizar igualdad y justicia al pueblo mediante sus funciones y capacidades que le permite su puesto.

De igual manera, la institucionalidad de género de la Asamblea Legislativa, tales como el Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas y la Comisión Permanente Especial de la Mujer, refuerzan una nueva responsabilidad de velar no solo por el cumplimiento de la guía y los resultados positivos que puede generar su adecuada implementación, sino también por la

promoción y defensa de agendas políticas y proyectos de ley que atiendan las distintas necesidades de la población más vulnerabilizada.

Este compromiso debe intersecar con todas las funciones (legislativas, administrativas y de control político), de manera que se cumpla con sus objetivos generales como órganos especializados en la materia, y pueda cumplir una labor de fiscalización y garantía de procesos dirigidos hacia la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos.

Más allá de impulsar que las iniciativas de ley, las funciones administrativas y de control político, empiecen a crearse desde este nuevo enfoque, también se debe recordar que la perspectiva de género implica pensarla desde los procesos iniciales; contemplarla en las agendas políticas en procesos electorales, al inicio de cada gestión, y promover que siempre se piense en su importancia y posibles aportes a cada contexto.

CONSIDERACIONES FINALES

Como lo hemos mencionado a lo largo de todo este documento, transversalizar la perspectiva de género desde órganos como la Asamblea Legislativa, el seno de la toma de decisiones que nos rige y determina nuestra libertad, que definen el horizonte de la sociedad costarricense y las vivencias de cada persona dentro de ella, es el primer paso de muchos para poner en práctica el compromiso que tiene el Estado costarricense con la garantía y respeto de los derechos humanos y al desarrollo sostenible en cumplimiento de los ODS.

En un contexto sociopolítico como el actual, construido a base de los errores, los aciertos y lo ignorado que se encuentra en el punto medio, se vuelve necesario volver la mirada a las personas y poblaciones que han sido víctimas y vulnerabilizadas de la violencia hacia la propia existencia y la discriminación por quienes son.

Hablar de incorporar la perspectiva de género, y en especial una interseccional, en todas las funciones del poder legislativo, consiste en un cambio significativo en la forma en que concebimos la realidad; nuestra sociedad, la diversidad que vive y lucha en ella, las opciones de sobrevivencia, la desigualdad y los privilegios, la manera en que se mantiene a flote gracias o a pesar de todo. Confiamos en que su función y propósito revelador sea justo lo que necesitamos para afrontar los retos del siglo XXI, y corregir la desigualdad que hemos arrastrado desde décadas antes, así como prevenir repetir los mismos errores.

De ninguna forma esta guía pretende ser una regla, al contrario, es eso mismo; un camino que, con la apertura, el compromiso y seguimiento necesario puede generar verdaderos cambios. Mucho más importante, los hace justos y constantes. Visibilizar un sinnúmero de realidades de un país aún pequeño no es una tarea que puede cumplirse de un día para otro y menos sin ayuda. Por ello, esta guía significa una herramienta para poder encontrar la manera correcta para atender y reconocer a personas y poblaciones que por años no han estado en el radar del Estado y sus distintas instituciones.

Pero, la incorporación de una perspectiva de género y la implementación de esta guía en las funciones de la manera que hasta ahora nos dictaba la costumbre es, en efecto, una ruptura con el paradigma que conocemos, y es la materialización de que las realidades de cada persona no están ni cerca de ser las mismas. No obstante, es el cambio de lentes que se necesita en la búsqueda de transformaciones sociales y sustanciales en las vivencias y diversidad de cada persona que habita este pedacito de tierra.

En resumen, esta herramienta va en función de cumplir con el propósito de la existencia misma de la Asamblea Legislativa, una institución cuya naturaleza es la de representar y servir al pueblo que le permite estar allí. Y la voz de la

población pide a gritos cambios, igualdad y equidad, justicia y derechos; este documento es solo una de las respuestas a esta demanda.

De igual manera, esta guía o cualquier otro de carácter similar se adapta y responde a un contexto específico; el actual, dentro de muchas cosas, exige esto. Pero su propósito no es únicamente de mejorar las cosas desde el interior del órgano, sino también de las personas que forman parte de él. Implementarla responde al compromiso que como Estado se ha adquirido en materia de respetar y garantizar los derechos humanos y la igualdad y equidad de género, al mismo tiempo que genera un compromiso nuevo de escuchar e involucrar a la población, de cuestionar y concientizar las construcciones sociales que nos forman y que tenemos interiorizadas de una u otra forma; todo lo escrito en este documento está hecho para calar en quien lo lea y lograr que el cambio nazca desde adentro.

Esta guía es un apoyo que esperamos sea puesto en práctica a lo largo de toda la Asamblea Legislativa de manera progresiva, pero consistente y sentida, y también recordamos que este esfuerzo no puede quedar aquí. Esta herramienta debe de generar y fomentar el cambio colectivo e individual, y para ello es necesario la actualización constante, de lo que funciona o es posible o no en un espacio y coyuntura determinada.

Finalmente, recordamos que es responsabilidad de las personas que estén en espacios de toma de decisiones sobre la vida de toda la ciudadanía: escucharlas y responder, trabajar por y para ellas, hacerla prioridad y no excluirlas, pero también convertirse en los nombres que en un futuro se desea honrar y recordar.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Catalana de Cooperación y Desarrollo. (2021). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming*. San José, Costa Rica: PNUD.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1990). *Ley N°7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*. San José, Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1998). *Ley N°7801 de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)*. San José, Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2008). *Ley N° 8688 Creación del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar y el PLANОВI (PLANОВI-MUJER 2010-15)*. San José, Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2013). *Política de Igualdad y Equidad de género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL)*. San José, Costa Rica.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Gamba, S. (2007). *Estudios de género / Perspectiva de género. Diccionario de Estudios de género y Feminismos*. Biblos. Recuperado de http://sosvics.eintegra.es/Documentacion/00-Genericos/00-05-Documentos_basicos/00-05-031-ES.pdf
- González, P. (2010). *Las Mujeres con discapacidad y sus múltiples desigualdades; un colectivo todavía invisibilizado en los Estados latinoamericanos y en las agencias de cooperación internacional*. XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional. Santiago de Compostela, España. p.2737-2756
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (PIEG) 2018-2030*. San José, Costa Rica.
- Lagarde, M. (1992). *Identidad de género*. Curso ofrecido del 25 al 30 de abril de 1992 en el Centro Juvenil "Olof Palme". Managua, Nicaragua.
- Organización de Estados Americanos. (1948). *Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer*. Bogotá, Colombia.
- Organización de Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. San José, Costa Rica.

- Organización de Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer*. Belém, Brasil.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos (Carta de Derechos Humanos de la ONU)*. París, Francia.
- Organización de las Naciones Unidas. (1952). *Ley N.º 3877: Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer*. Nueva York, Estados Unidos.
- Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*. Nueva York, Estados Unidos.
- Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. Nueva York, Estados Unidos.
- Organización de las Naciones Unidas. (1981). *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.
- Organización de las Naciones Unidas. (1999). *Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Nueva York, Estados Unidos.
- Tepichin, A. (2021). *Autonomía en Beneficiarias del Programa Oportunidades. Estudio de Caso (pp. 23-65)*. Ciudad de México: Luna Quintana Editorial.

