



Asamblea Legislativa

de la República de Costa Rica

"La potestad de legislar reside en el pueblo"

Política_{de} Igualdad y Equidad de Género (PIEGAL)

2013



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Créditos

Equipo de elaboración PIEGAL

Carla Morales Rojas -Instituto Ciudadano / Consultora PNUD

Rotsay Rosales Valladares - Instituto Ciudadano/ Consultor PNUD

Haydee Hernandez Pérez. UTIEG –Asamblea Legislativa

Apoyo en el proceso diseño de la PIEGAL

Pilar Porras Zúñiga- Presidenta Comisión Permanente Especial de la Mujer

Antonio Ayales Esna Director Ejecutivo Asamblea Legislativa

Integrantes de la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer

Diputada Pilar Porras Zuñiga- Presidenta

Diputada Mireya Zamora Alvarado

Diputada Carmen Muñoz Quesada

Diputada Ileana Brenes Jiménez

Coordinación General del Proceso

Haydee Hernandez Pérez – Jefa de la UTIEG –Asamblea Legislativa

Revisión filológica

Mabel Morvillo

Agradecemos las contribuciones y sugerencias de Gilda Pacheco Oreamuno del PNUD – Costa Rica y Neus Bernabeu y Ane Iturmendi del Área de Práctica de Género del Centro Regional del PNUD- Panamá.

Índice

PRESENTACIÓN	4
PREÁMBULO	5
Considerandos	5
Reconociendo	7
Por lo tanto	8
I. PARTE-GENERALIDADES.	9
I. Antecedentes.	9
II. Marco Conceptual.	11
III. Marco Jurídico.	12
a- Convenios Internacionales.	12
b- Legislación Nacional.	16
c- Acuerdos Legislativos.	17
d- Lineamientos Institucionales.	18
IV. Generalidades del Diagnóstico Institucional de Género.	18
V. Estrategia Metodológica para la formulación de la PIEGAL.	19
II. PARTE – POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA (PIEGAL).	21
I. Principios de la PIEGAL.	21
II. Enfoques de la PIEGAL.	22
III. Objetivo general de la PIEGAL.	24
IV. Vigencia y alcance de la PIEGAL.	24
V. Lineamientos generales de la PIEGAL.	24
VI. Ejes estratégicos.	26
Eje estratégico 1: Fortalecimiento institucional para la igualdad y Equidad de Género.	26
Eje Estratégico 2: Gestión Administrativa con perspectiva de género.	27
a)- Acciones estratégicas para el macro proceso Gerencial Estratégico.	27
b)-Acciones estratégicas para el macro proceso Administrativo - Proceso Desarrollo Capital Humano.	28

Eje Estratégico 3: Labor Legislativa con perspectiva de género	29
a) Acciones estratégicas del Macro proceso Legislativo-Parlamentario	30
Eje Estratégico 4: Control Político con perspectiva de género	30
VII. Metodología de trabajo para la implementación de la PIEGAL	31
VIII. Responsabilidades de los diferentes órganos administrativos y políticos de la Asamblea Legislativa para la implementación de la PIEGAL.	32
1. Acciones estratégicas del área administrativa	32
a) Directorio Legislativo	32
b) Dirección Ejecutiva	33
c) Departamentos e instancias administrativas	34
d) Unidad o Departamento de Igualdad y Equidad de Género	34
2. Acciones estratégicas del área Política	35
a) Fracciones Políticas	35
b) Comisiones Permanentes, Permanentes Especiales y Especiales, Comisiones con Potestad Plena y Plenario Legislativo	36
c) Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer	36
d) Despachos de las Diputadas y Diputados	37
IX. Seguimiento, monitoreo y evaluación	38
III PARTE – PLAN DE ACCION PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GENERO 2013 - 2017	39
I. Introducción al Plan de Acción	39
II. Plan de Acción	40
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	56

Presentación

Me complace presentar la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa de Costa Rica, en adelante denominada PIEGAL, la cual contiene los antecedentes, objetivos, enfoques y lineamientos que regirán el accionar de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

Esta política se ampara en el marco de promoción y protección de los derechos humanos y en los compromisos asumidos por el Estado Costarricense para promover estos principios.

Dicho plan se diseñó a través de un proceso participativo, en el cual se involucraron diputados y diputadas, directores y directoras administrativas, funcionarios y funcionarias legislativos, organizaciones sociales y representantes de instituciones públicas.

Este documento busca promover la igualdad entre hombres y mujeres y sus ejes estratégicos son pioneros en la historia de los parlamentos mundiales. Su adecuada implementación dependerá de los esfuerzos y empeño que otorguen todos los funcionarios y funcionarias legislativas y principalmente los señores y las señoras diputadas.

A través del PIEGAL, la institución se suma a lo dicho por la Unión InterParlamentaria cuando expresa que "un parlamento que trabaja en la promoción de la igualdad de género es aquel que responde a las necesidades e intereses tanto de hombres como de mujeres en su composición, estructuras, funcionamiento, métodos y trabajo. Es un parlamento donde no existen barreras -materiales, estructurales o culturales a la participación plena de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres, ya sea parlamentarios o personal institucional"¹.

Con la aprobación de esta política, la Asamblea Legislativa busca eliminar la deuda histórica que tiene la sociedad con las mujeres costarricenses, y adquiere un compromiso institucional encaminado a ir eliminando las brechas de género presentes en la legislación costarricense e incorporar la perspectiva de género en todas las funciones institucionales propiciando con ello una sociedad más igualitaria.

Esta política fue construida por Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género con el apoyo técnico y financiero del Programa de las Naciones Unidas (PNUD) a quienes les expreso mi gratitud y reconocimiento.

Víctor Emilio Granados
Presidente de la Asamblea Legislativa
2012-2013

¹Unión Interparlamentaria. 127^a Asamblea de la UIP. Plan de acción para los parlamentos sensibles al género. Quebec, Canadá, octubre 2012.



Preámbulo

Asamblea Legislativa De Costa Rica

Directorio Legislativo

Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa de Costa Rica (PIEGAL) y su plan de acción

Considerando:

- Que en Costa Rica existe un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos que tutela, entre otros, los derechos de igualdad sin discriminación de ninguna índole, de protección de la ley, principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención Americana de Derechos Humanos² o Pacto de San José³, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos⁴, Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁵ (CEDAW) y La Constitución Política de Costa Rica⁶.
- Que Costa Rica ratificó en 1984, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adquiriendo el compromiso de establecer la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los de los hombres y de garantizar la protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación, así como de adoptar todas las medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra las mujeres; de adoptar todas las medidas de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra las mujeres para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales, en igualdad de condiciones con los hombres⁷.
- Que en la Plataforma para la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) se establece como uno de sus objetivos estratégicos "garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica". Y, entre otras medidas se insta a los países a revisar las leyes nacionales y las prácticas jurídicas con el objeto de asegurar la aplicación y los principios de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, revocar aquellas leyes que discriminen por motivos de sexo y eliminar todo sesgo por género en las instituciones públicas.

² Declaración Universal de Derechos Humanos Art.7, Art.8

³ Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José Art.8

⁴ Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos Art.14

⁵ Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Art. 2 y 3

⁶ Constitución Política de Costa Rica Art. 33, 35 y sig. Art.41

⁷ Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Art. 2 y sig.

- Que en 1990, Costa Rica inicia el marco legal para la promoción de los derechos de las mujeres a partir de la aprobación de la Ley de Promoción de Igualdad Real de la Mujer, a la que le han seguido un sinnúmero de leyes importantes de protección de los derechos humanos de las mujeres y de igualdad de género.
- Que la Asamblea Legislativa de Costa Rica ha venido cumpliendo con los compromisos adquiridos por el Estado costarricense, no solo promoviendo legislación en pro de la igualdad entre los géneros, sino también fortaleciendo la institucionalidad de género. Esta institucionalidad se inicia con: a.- la creación de la Comisión Permanente Especial de la Mujer, en el año 1999, cuya atribución principal es dictaminar y promover legislación que se relacione con los derechos de las mujeres; y b.- la creación de la Dirección Técnica de Género, denominada después Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG) en el año 2007, por parte del Directorio Legislativo. En el acuerdo de creación de este órgano administrativo se establecen entre sus objetivos: a.- promover la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional; b.- apoyar la labor de la Comisión Permanente Especial de la Mujer, y c.- elaborar y promover la implementación de una Política de Igualdad y Equidad de Género en la Asamblea Legislativa⁸.
- Que la Asamblea legislativa mediante el acuerdo No. 19 de la Sesión Ordinaria del Directorio Legislativo No.76-2007 expresó que: “la Asamblea Legislativa adoptaría una política de equidad de género que, de manera transversal, prioritaria y sustantiva incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer legislativo. El objetivo es garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones internas y proyectos de ley que se aprueben, así como en el quehacer interno de la Institución y en el buen funcionamiento de esta”⁹.
- Que en el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 se incorporó el enfoque de género como un tema transversal y se identificó el diseño y la implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género como un proyecto institucional a desarrollar en este quinquenio¹⁰.
- Que, acorde al Plan Estratégico Institucional, la Asamblea Legislativa con el apoyo técnico y financiero del Programa de las Naciones Unidas (PNUD) realizó, en el primer semestre del año 2012, un diagnóstico institucional de género en el cual se identificaron las principales desigualdades existentes, las necesidades y las líneas de acción institucionales a seguir. Dicho documento de diagnóstico constituye una base fundamental de esta política, ya que plantea y orienta los lineamientos generales a tomar en las diferentes funciones de la Asamblea Legislativa (administración, legislación y control político).
- Que en el Plan de Acción para los Parlamentos Sensibles al Género, adoptado por Unanimidad por la 127ª Asamblea de la Unión Interparlamentaria (UIP) de la cual el Congreso de Costa Rica forma parte, acordaron : 1.- Incrementar el número de mujeres en el Parlamento y lograr la igualdad en la participación; 2.- Reforzar la legislación y las políticas relativas a la igualdad de género; 3.- Integrar la igualdad de género en el conjunto del trabajo del parlamento; 4.- Instaurar una infraestructura y una

⁸ Acuerdo Art. 19, Sesión Ordinaria del Directorio Legislativo N°76-2007 del 3 de octubre 2007

⁹ Acuerdo Art. 19, Sesión Ordinaria del Directorio Legislativo N°76-2007 del 3 de octubre 2007

¹⁰ Asamblea Legislativa, Plan Estratégico Institucional 2012-2016. Diciembre de 2011

cultura parlamentaria sensible al género y mejorarla; 5.- Asegurar que todos los parlamentarios, hombres y mujeres, comparten responsabilidades en igualdad; 6.- Alentar a los partidos políticos a ser defensores de la igualdad de género y 7.- Mejorar la sensibilidad de género y la igualdad de género en el personal legislativo¹¹. Estas acciones se contemplan en el diseño de la PIEGAL y su plan de acción.

- Que en enero de 2013 el Foro de Presidentes de los Poderes Legislativos (FOPREL) resolvió: “Instar a los Presidentes de los Poderes Legislativos de este Foro la adopción oportuna de medidas tendientes a fomentar la elaboración de normativas jurídicas que garanticen que el enfoque de género se convierta en un eje transversal de las actividades de FROPEL” y “ Crear en los Parlamentos que todavía no tienen, la Unidad de Género, que sirva de garantía para que los proyectos de ley a ser aprobados incorporen en su formulación el enfoque de género y fortalecer dicha Unidad en los Parlamentos que ya cuentan con ella.”¹²

Reconociendo que:

- La discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana, dificultando su participación en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural del país.
- Existe una realidad social que refleja la desigualdad económica, jurídica, política, ideológica, moral, psicológica, sexual y corporal que se vive entre mujeres y hombres.
- La Asamblea Legislativa forma parte de la Unión Interparlamentaria (UIP), del Parlamento Latinoamericano (PARLATINO), del Foro de Presidentes de Parlamentos (FROPEL), entidades que tienen la igualdad y no discriminación como principios fundamentales.
- La interpretación de la igualdad como principio normativo y como derecho debe sustentarse en el principio ético de la justicia. Desde este punto de vista, la igualdad formal no refleja la condición y las oportunidades de las mujeres en relación con los hombres.
- Al aplicar la igualdad formal entre mujeres y hombres sin tomar en cuenta el principio de equidad, esto deviene en trato discriminatorio, injusto e inequitativo que produce discriminaciones de resultado. La equidad es una estrategia para garantizar o igualar los puntos de partida de hombres y mujeres, ya que cuentan con discriminación de base que no les permite acceder en igualdad de condiciones a los recursos y, por tanto, se necesitan medidas de equidad o acción positiva.

¹¹ Unión Interparlamentaria. 127ª Asamblea de la UIP. Plan de acción para los parlamentos sensibles al género. Quebec, Canadá, octubre de 2012.

¹² FOPREL-Resolución de Género. FOPREL-RO-XXX-250113



- Que desde la aprobación de las cuotas de participación política de las mujeres, en el año 1996, la Asamblea Legislativa ha aumentado la presencia de mujeres parlamentarias y se ha incrementado la incidencia para incorporar la igualdad y la equidad de género en las diferentes funciones de la Asamblea Legislativa.
- Que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se ha convertido en una parte integral de la agenda política internacional y nacional en los parlamentos, razón por la cual el lugar que ocupan en la institucionalidad pública, les permite promover la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en sus funciones principales.
- Que un *“parlamento que trabaja en la promoción de la igualdad de género es aquel que responde a las necesidades e intereses tanto de hombres como de mujeres en su composición, estructuras, funcionamiento, métodos y trabajo. Es un parlamento donde no existen barreras -materiales, estructurales o culturales- a la participación plena de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres, ya sea parlamentarios o personal institucional”*¹³.
- Los parlamentos tienden a reflejar a la sociedad, y deben así reflejar las dinámicas cambiantes de la ciudadanía. Deben convertirse en parlamentos modernos, que abordan y reflejan las demandas de igualdad de una sociedad moderna para ser más eficaces, más eficientes y más legítimos.

Por tanto el Directorio Legislativo 2012 - 2013 acuerda:

Ratificar la adopción de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL) para que se incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Legislativo.
(Acuerdo del Directorio Legislativo, artículo 24 inciso 1, de la sesión N° 159 -2013 del día 19 de febrero 2013)

¹³ Unión Interparlamentaria. 127ª Asamblea de la UIP. Plan de acción para los parlamentos sensibles al género. Quebec, Canadá, octubre 2012..



I PARTE: GENERALIDADES

Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa de Costa Rica (PIEGAL) y su plan de acción

I. Antecedentes:

El abordaje específico de los temas vinculados con los derechos de las mujeres, en la Asamblea Legislativa se remonta a 1990, cuando se discute y aprueba la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, lo que abre una ventana de oportunidad para que en el seno legislativo se inicie la discusión de proyectos de ley que favorezcan específicamente los derechos, condición y posición de las mujeres. En 1999 se crea la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer, y el trabajo que ha desarrollado desde ese momento hasta la fecha ha contribuido a impulsar la aprobación de un cuerpo normativo robusto a nivel nacional a favor de los derechos humanos de las mujeres y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

Por otra parte, sumado al trabajo centrado en los derechos de las mujeres (enfoque mujeres en desarrollo), para el año 2002 se inicia una nueva etapa en la que se busca incorporar la perspectiva de género en el quehacer legislativo a través del enfoque género en desarrollo. En esta administración un pequeño grupo de Diputadas integrantes de la Comisión Permanente Especial de la Mujer del periodo 2002-2006, comprometidas con el tema género y en una alianza interpartidaria, logran posicionar el tema de género en el debate de proyectos de ley trascendentales que se encontraban en discusión en las diferentes Comisiones y en el Plenario Legislativo.

En este contexto, estas diputadas evidencian la necesidad de que en la Asamblea Legislativa se desarrollen acciones encaminadas a : 1.- incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer institucional a través del diseño de una Política de Igualdad y Equidad de Género; 2.- dar continuidad a iniciativas de ley entre una administración y otra; 3.- crear un órgano técnico administrativo especializado en género de carácter permanente en la institución, como una Dirección Técnica de Igualdad y Equidad de Género, iniciativas que no lograron concretarse en su administración.

En el periodo administrativo siguiente (2006-2007), varias diputadas de la Fracción del Partido Liberación Nacional retoman el tema presentando ante el Directorio Legislativo la propuesta de crear la Dirección de Igualdad y Equidad de Género a nivel administrativo. Paralelamente, la Presidenta de la Comisión de la Mujer 2006-2007, con apoyo del UNFPA, presenta ante el Presidente de la Asamblea Legislativa la solicitud de elaborar una Política de Género en la Asamblea Legislativa.

El Directorio Legislativo del año 2007, mediante el Acuerdo 19 de la Sesión 76-2007, acuerda aprobar la creación de la Dirección Técnica de Género y adoptar una Política de Igualdad y Equidad de Género que incorporará la perspectiva de género en todo el quehacer institucional

A pesar de este acuerdo, no fue sino hasta el año 2009 cuando inicia oficialmente operaciones este órgano administrativo como Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG), y es a partir de ese momento que se inician las gestiones para el diseño de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa de Costa Rica.

Estas acciones promovidas en la Asamblea Legislativa se suman a los esfuerzos del Estado costarricense a favor de la igualdad y equidad de género. Una acción trascendental del Estado fue la aprobación, en marzo de 2007, de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) impulsada y formulada por el Instituto Nacional de las Mujeres. Esta política pretende:

“...dar un nuevo impulso al avance en materia de igualdad de género mediante la identificación y priorización de asuntos y desafíos estratégicos que en los próximos 10 años permitan dar un salto cualitativo hacia el logro de un desarrollo humano con igualdad entre mujeres y hombres... y se concibe como un instrumento para orientar el accionar del Estado costarricense e involucra a las principales instituciones de los tres Poderes de la República, así como a los gobiernos locales y a las organizaciones sociales y de mujeres en todo el ciclo de la política.”¹⁴

La PIEG identifica, como parte de sus objetivos prioritarios, la protección efectiva de los derechos de las mujeres frente a todas las formas de violencia (objetivo cuarto) y el fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género (objetivo sexto). Esto con el fin de que en el año 2017, el país cuente en su institucionalidad pública con un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que les permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional y sean aliados estratégicos del INAMU en la implementación de la PIEG.

Además de los objetivos de la PIEG, y como parte de los esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos de creación de la UTIEG, su fortalecimiento y la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la Asamblea Legislativa, se definió como una acción prioritaria institucional, diseñar la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL).

En el año 2011, a través de un convenio de la Asamblea Legislativa con el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD) se logra la cooperación técnica y financiera para elaborar la PIEGAL. La Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG), a través de una serie de actividades puntuales, diagnóstica, sistematiza y formula la PIEGAL y su Plan de acción.

¹⁴ INAMU/UNFPA. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Mundo Creativo. Costa Rica, 2007.



II. Marco conceptual:

La “Política de igualdad y equidad de género” es un instrumento de intervención y planificación institucional que orienta a las diferentes dependencias sobre los principios que deben regir su actuación y el tipo de acciones que deben impulsarse para generar cambios estructurales inmediatos, distribuir oportunidades de integración social e institucionalizar valores socialmente consensuados. *“Las políticas de igualdad surgen y se desarrollan dentro de los contextos políticos de aquellos Estados con vocación social y han sido instrumentos de avanzada en el Estado del Bienestar. Representan las respuestas claves a las desigualdades, y en el caso de las desigualdades de género, se constituyen en instrumentos insustituibles para el logro de la igualdad sustantiva o de hecho.”*¹⁵

La política manifiesta la intencionalidad y el compromiso de una institución sobre un tema determinado, en este caso, la igualdad de género. Se complementa con un plan de acción en el que se establecen una serie de acciones afirmativas, es decir, medidas temporales adoptadas para corregir situaciones de discriminación producidas como consecuencia de la legislación, políticas, culturas y prácticas sociales. En particular, procura corregir desigualdades entre hombres y mujeres, mediante la redistribución de recursos económicos, culturales, políticos y ambientales.

Uno de los ejes centrales de la política es, además de desarrollar acciones específicas para lograr la igualdad y la equidad de género, garantizar que se incorpore en todo el quehacer institucional el enfoque de igualdad de género de forma transversal, lo que supone “la aplicación de la dimensión de género en todo el proceso de la actuación pública, de tal suerte que cada una de las intervenciones de política sea analizada en términos de los impactos diferenciales entre hombres y mujeres, considerando su efecto agregado en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género” (Incháustegui, 2004).

La transversalidad de género implica, por lo tanto, la “reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de decisión, en todas las áreas políticas y de trabajo de una organización, con el objetivo de incorporar la perspectiva de las relaciones entre los géneros en los procesos de decisión (Consejo de Europa, 1997). Esto supone desmitificar la supuesta neutralidad de género de los procesos institucionales y, al mismo tiempo, problematizar el concepto de igualdad de género como valor y práctica institucional. Como tal, la transversalidad de género es un proceso permanente y dinámico que debe convertirse en práctica regular de los procesos institucionales.

La transversalización de género no solo prevé acciones para mejorar la condición y la posición de las mujeres, sino que también plantea desarrollar intervenciones dirigidas a modificar la condición masculina para replantear la ubicación de los hombres en los ámbitos donde han sido excluidos o se hace necesario su reposicionamiento (Incháustegui, 2004).

“Las políticas de igualdad han llegado a convertirse en los instrumentos destinados a romper la jerarquía de poder que domina en todos los órdenes las relaciones entre mujeres y hombres. Buscan transformar el orden de género asignado por la supremacía masculina, polivalente y multidimensional, para lograr, en un horizonte que aún no vemos cercano, pero tampoco imposible, la simetría fundamentada en la equivalencia humana de ambos géneros que sustenta la igualdad de los derechos que comporta tal equivalencia” (García, 2008).

III. Marco jurídico :

En Costa Rica existe un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos, tanto a nivel nacional como internacional, que reconoce la responsabilidad del Estado y todas sus instituciones de cumplir con los principios de igualdad y no discriminación, pero al mismo tiempo instruye a las diferentes dependencias a desarrollar acciones de política que garanticen el cumplimiento de dichos compromisos.

La política institucional en materia de igualdad de género encontró fundamento jurídico en la Constitución Política, los convenios internacionales que han sido debidamente ratificados por Costa Rica, las leyes internas directa o indirectamente relacionadas con el tema, reformas al Reglamento Legislativo y acuerdos administrativos dictados en la materia.

Es importante expresar que los convenios internacionales que Costa Rica ha ratificado forman parte de su ordenamiento jurídico y tienen una posición supra legal, supeditados solamente a la Constitución Política. Asimismo, respecto de los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes en el país, la Sala Constitucional ha establecido que no solo tienen un valor similar a la Constitución Política sino que, en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, privan sobre la Constitución. En este sentido ha dispuesto la Sala Constitucional que “en tratándose de instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes en el país, no se aplica lo dispuesto por el artículo 7 de la Constitución Política, ya que el 48 Constitucional tiene norma especial (sic) para lo que se refiere a derechos humanos, otorgándoles una fuerza normativa del propio nivel constitucional. Al punto de que, como lo ha reconocido la jurisprudencia de esta Sala, los instrumentos de Derechos Humanos vigentes en Costa Rica, tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, privan por sobre la Constitución”.¹⁶

a. Convenios Internacionales:

Costa Rica ha ratificado una serie de instrumentos internacionales sobre los derechos humanos, tanto del sistema universal como del sistema interamericano, que contienen principios y normas que directa e indirectamente se relacionan con el tema de la equidad y la igualdad de género.

Dentro de estos convenios se destacan:



La Declaración Universal de Derechos Humanos. Este convenio establece en su artículo 7 que: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”, incorporando así los principios de igualdad y no discriminación, principios que son ratificados por la **Convención Americana de Derechos Humanos** que señala en su artículo 24 que *“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”*.

La Convención para la Eliminación de Todas Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés) parte del reconocimiento expreso por parte de los Estados de la situación de discriminación que viven las mujeres y asume el compromiso de atender y revertir esta situación mediante el impulso de legislación y políticas públicas en los países. Al respecto dispone que los Estados deberán impulsar *“todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”* (artículo 3) Se orienta a los Estados sobre las acciones que deben impulsar para garantizar la igualdad y el cumplimiento de derechos humanos para las mujeres y señala que (art.2):

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

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada, 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 o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*

- d) *Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar por que 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) *Adaptar 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.”*¹⁷

Se pueden mencionar también la adopción de la **Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer** (OEA, 1948), la **Convención sobre los Derechos Civiles y Políticos de la Mujer** (ONU, 1952), el **Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos** (ONU, 1968), así como la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de la Mujer** (Convención Belén do Pará, 1994) y finalmente la **Plataforma para la Acción de Beijing**, suscrita en 1996 en el marco de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, entre otras.

b. Legislación Nacional:

La Constitución Política de Costa Rica posee varios artículos que directa o indirectamente se relacionan con la igualdad de género. Entre estos se encuentra el artículo 33 que establece: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. El principio de igualdad ante la ley no es absoluto; la Sala Constitucional lo ha interpretado en el sentido de que no se deben hacer diferencias entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación o en igualdad de condiciones, pero no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales.¹⁸ En respuesta a estos compromisos, el Estado costarricense en los últimos veinte años ha impulsado la aprobación de un marco normativo a favor de la protección de los derechos de las mujeres, entre las que destaca la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, la Ley de Violencia Doméstica, la Ley de Penalización de la Violencia en Contra de las Mujeres, la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo, así como un sinnúmero de reformas a la normativa existente que incluyen el nuevo Código Electoral, una reforma al capítulo VIII del Código de Trabajo, el Código Municipal, la Ley General de Salud, entre otros; todos dirigidos a revertir las discriminaciones institucionalizadas en la normativas y garantizar así la protección de los derechos de las mujeres.

¹⁷ Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Editorama, San José, Costa Rica 2006.

¹⁸ Resoluciones de la Sala Constitucional, Sentencia N° 7821-94, 1474-93, 3910, 05972 y 6097 todas de 1994.

También es importante mencionar la reforma al Reglamento Legislativo mediante acuerdo No.5020, del 8 de noviembre de 1999, con la cual se creó la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer, estableciendo sus atribuciones.

c. Acuerdos Legislativos:

De igual forma, a nivel administrativo la Asamblea Legislativa mediante el acuerdo Art. 19, Sesión Ordinaria del Directorio Legislativo No.76-2007 del 3 de octubre de 2007, se ha comprometido a impulsar acciones en pro de la igualdad de género y a adoptar una Política de Igualdad y Equidad de Género que incorpora la perspectiva de género en todas las funciones del quehacer institucional. Este acuerdo legislativo expresa: *“La Asamblea Legislativa adoptaría una política de equidad de género que de manera transversal, prioritaria y sustantiva, incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer legislativo. El objetivo es garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones internas y proyectos de ley que se aprueben, así como en el quehacer interno de la Institución y en el buen funcionamiento de esta. La Institución debe incorporar los principios de equidad de género y el de no discriminación en el Código de Ética Institucional, para que sean pilares de los usuarios y las usuarias.*

En la Asamblea Legislativa se debe integrar esta política a la misión, visión y los objetivos institucionales, así como en los procesos de planificación estratégica y en los planes anuales operativos. Asimismo, se deben desarrollar las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo necesarias, a fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en los diferentes ámbitos de la Asamblea Legislativa.”

En el año 2011, mediante el acuerdo No.1 de la sesión del Directorio Legislativo No. 088-2011, del 15 de diciembre de 2011 se aprueba el **Plan Estratégico Institucional 2012-2016**. Este Plan incorpora el uso de un lenguaje inclusivo, el enfoque de derechos humanos, la obligatoriedad de incorporar el enfoque de género en la planificación institucional, y define lo que en la Asamblea Legislativa se entenderá por igualdad y equidad: *“la **igualdad** implica un trato idéntico ante la ley para todas las personas, así como la posibilidad de que cuenten con las mismas condiciones y oportunidades para desarrollar sus capacidades y potencialidades plenamente. La **equidad** comprende un trato justo a todas las personas, dando a cada cual lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las características de cada una; por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de la cualquier actitud o acción discriminatoria”.*

El Plan Estratégico se divide en cinco áreas estratégicas, a saber:

- *Tecnologías de información y comunicación.*
- *Desarrollo de capital humano.*
- *Estructura y organización funcional.*



- *Comunicación e información*
- *Infraestructura física.*

En el área de Desarrollo de capital humano, se incorporan dos acciones específicas vinculadas con la incorporación de la perspectiva de género:

- *Diseñar un programa de formación y capacitación permanente de igualdad y equidad de género para los funcionarios y funcionarias de la Asamblea Legislativa.*
- *Diseñar e implementar una política de igualdad y equidad de género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL).*

d. Lineamientos institucionales

Mediante el oficio DEI-187-12-2012, el Departamento de Desarrollo Estratégico envía a las dependencias administrativas los “Lineamientos Institucionales 2014” para ser incorporados en la planificación institucional. Dentro de estos lineamientos el mencionado oficio expresa: “En el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 aprobado por el Directorio Legislativo en diciembre de 2011, se incorpora a nivel institucional el tema de género como un eje transversal en el quehacer institucional y en todas las áreas estratégicas. Además del diseño e implementación del la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL). Por lo tanto es necesario girar algunos lineamientos para la incorporación de acciones desde la perspectiva de género en los PAOs, las cuales deberán estar acordes con el referido plan”.

IV. Generalidades del diagnóstico institucional de género:

Los ejes estratégicos de la PIEGAL que se presentarán a continuación, parten de un diagnóstico participativo institucional de género, que permitió identificar los avances, necesidades y retos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos administrativos, legislativos y de control político que se desarrollan en la Asamblea Legislativa. La investigación analizó la dinámica institucional, el proceso de creación, revisión y aprobación de leyes y el proceso de control político, identificando logros, obstáculos y fortalezas para la igualdad y equidad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres en las diferentes funciones de la Asamblea Legislativa.

El diagnóstico presenta los principales hallazgos derivados del proceso de análisis documental, pero sobre todo del conjunto de entrevistas que se realizaron con informantes claves en el nivel político (Diputadas/os), Directores/as administrativos, y personal técnico (funcionarios/as y asesores/as), quienes aportaron un panorama amplio y claro sobre la materia.

En forma general, se concluyó que si bien la Asamblea Legislativa ha realizado grandes avances en materia igualdad de género, en su mayoría estas propuestas no han provenido de un plan debidamente estructurado, sino más bien, han sido producto de iniciativas propias de diputadas y diputados o de algunas especialistas en género del cuerpo asesor o de la institucionalidad de género establecida como la UTIEG o la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer.

Desde el año 2009 en que inicia funciones la UTIEG, se han dado avances significativos a nivel administrativo para incorporar la igualdad de género como un eje transversal en el quehacer legislativo, pero sin una política institucional definida con carácter vinculante para toda la administración y sin un plan de formación y capacitación en género para los y las funcionarias legislativas. En el año 2011, el Plan estratégico 2012-2016 incorpora el tema de género como un eje transversal en la planificación institucional, incorporando la elaboración de la PIEGAL y el diseño de un plan de capacitación permanente en género como proyectos a ejecutarse a partir de 2012. De igual forma, la administración emite los lineamientos generales a los órganos administrativos para que a partir de la planificación de los PAOs 2014 incluya el tema.

A nivel legislativo son pocos los avances encontrados; si bien se están promoviendo algunos proyectos de ley que promueven la igualdad, a iniciativa de algunas diputadas de la Comisión de Asuntos de la Mujer, no existe un plan estratégico diseñado sobre la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano (legislación, control político, etc.), en las Comisiones, Plenario Legislativo, fracciones políticas o despachos de diputado o diputada, etc., que asegure su adecuada implementación y la sostenibilidad de las acciones.

V. Estrategia metodológica para la formulación de la PIEGAL:

La Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género, por mandato del Directorio Legislativo de 2007, tiene la función de diseñar la elaboración de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL) a través de un proceso participativo. Para ello contó con el apoyo técnico y financiero del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el proceso fue conducido por la empresa consultora Instituto Ciudadano.

La elaboración de la política se desarrolló en dos etapas; la primera estuvo dedicada a establecer la estrategia metodológica para la formulación de la PIEGAL. Dentro de esta estrategia se realizó un diagnóstico institucional de género, a través del análisis de documentos institucionales elaborados por la UTIEG que se consideraron estratégicos para la formulación de la política, se revisaron las políticas de igualdad y equidad de género elaboradas en otras instituciones públicas, y se analizaron documentos internacionales en materia de igualdad y equidad de género. Además se analizó todo el trabajo desarrollado por las diferentes Comisiones Legislativas, Fracciones Políticas y Plenario Legislativo en materia de derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.



Para iniciar el proceso participativo de consulta, se solicitó a cada Jefatura de Fracción Política que nombrara a una persona representante para conformar la Comisión Técnica Legislativa de género para la Formulación de la PIEGAL, conformada además por las asesoras y asesor de cada una de las diputadas que conforman la Comisión Permanente Especial de la Mujer, el personal de la UTIEG y algunos asesores de enlace de otros despachos de diputados y diputadas que han recibido capacitación en género.

De igual forma, se conformó una Comisión Técnica Administrativa de Género para la formulación de la Política, conformada por un funcionario o funcionaria de cada departamento administrativo nombrado formalmente por cada una de las jefaturas correspondientes.

Se desarrolló un proceso de consulta para la elaboración del documento de la Política con la participación de distintos actores/as claves de la Asamblea (Diputados, Diputadas y Directores departamentales) mediante entrevistas directas y sesiones de trabajo con cada una de las comisiones técnicas de género que se conformaron.

En las consultas se aplicaron guías de entrevista semi estructuradas, además de dinámicas especialmente diseñadas con enfoque de género. Se realizaron tres talleres de validación de la Política: 1.- con autoridades claves del área legislativa y la Comisión Técnica Legislativa de Género; 2.- con las autoridades administrativas de la Asamblea Legislativa y la Comisión Técnica Administrativa de género y 3.- y el último taller con representantes externos de institucionalidad pública, ONGs, Red Pública de Género, etc.

En estos talleres se les presentó el documento preliminar de la Política y el plan de acción y se recogieron recomendaciones que se integraron a la propuesta final de la PIEGAL.

II PARTE:

Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa de Costa Rica (PIEGAL) y su plan de acción

I. Principios de la PIEGAL:

Igualdad:

Implica un trato idéntico ante la ley para todas las personas, así como la posibilidad de que cuenten con las mismas condiciones y oportunidades para desarrollar sus capacidades y potencialidades plenamente.

Equidad:

Comprende un trato justo a todas las personas, dando a cada cual lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas de cada una; por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria.

Igualdad de oportunidades:

Ampliar el principio de igualdad formal, al de igualdad real y equidad tomando en cuenta con criterios de equidad, las condiciones personales y el trasfondo humano de los conflictos en cada uno de los casos y sus consecuencias.

No discriminación:

Garantizar que toda acción institucional se realice sin hacer ninguna distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Respeto a la diversidad:

Evidencia las diferencias entre los seres humanos según edad, género, etnia, religión, condición económica, situación geográfica, discapacidad, etc., reconociendo que los intereses, necesidades y precepciones de esta diversidad de seres humanos son igualmente diferentes.



Empoderamiento:

Es el proceso individual y colectivo en el que las y los sujetos desposeídos, dependientes, desvalorizados, discriminados, excluidos, marginados, oprimidos, como las mujeres, adquieren, desarrollan, acumulan y ejercen habilidades, formas de expresión, destrezas, tecnologías y sabidurías de signo positivo, necesarias para generar o incrementar su autonomía y su independencia. Así, es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, autoestima, visión y protagonismo para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven y poder gozar plenamente de sus derechos. Consiste en la adquisición y el ejercicio de esas habilidades y poderes afirmativos, no encaminados al dominio ni a la expropiación. El empoderamiento de las mujeres es vital para lograr la igualdad de género. A través del empoderamiento, las mujeres son conscientes de las desiguales relaciones de poder, ganan control sobre sus vidas, y adquieren una voz más fuerte para vencer las desigualdades en su hogar, lugar de trabajo y comunidad.

II. Enfoques de la PIEGAL:

Enfoque de derechos humanos

Parte de reconocer que toda persona, independientemente de su sexo, condición étnica o étnica, es titular de un conjunto de derechos que protegen y garantizan su desarrollo integral. Estos derechos, por lo tanto, son universales, intransferibles, imprescriptibles, irrenunciables, interdependientes e integrales.

Por tanto, el Estado y la sociedad deben garantizar los espacios, las oportunidades y las condiciones necesarias para que todas las personas desarrollen sus potencialidades y hagan uso pleno de sus derechos.

El enfoque de derechos busca cortar con anteriores prácticas del desarrollo centradas en la identificación y satisfacción de las necesidades básicas de la población beneficiaria, y reemplazarlas por prácticas basadas en el reconocimiento de que toda persona es titular de unos derechos inherentes. El objetivo ya no es la satisfacción de necesidades, sino la realización de derechos. Esta distinción es clave. Los derechos implican obligaciones. Las necesidades no. Hablar de derechos implica hablar de quién tiene responsabilidades en relación a esos derechos (PNUD: América Latina Genera).

El enfoque basado en derechos precisa del enfoque de género, pues este permite, entre otras cosas, profundizar en las causas del incumplimiento de derechos y del irrespeto a uno de los principios claves de los derechos humanos: el de igualdad y no discriminación. Así fue expresado en la Declaración de Viena (1993), en la cual se reconoció que los derechos humanos de las mujeres y las niñas forman parte inalienable e indivisible de los derechos humanos universales. Por tanto, uno de los objetivos claves de este enfoque debe ser el análisis del grado de cumplimiento y aplicación de los distintos instrumentos para la igualdad de género y el avance de las mujeres, analizando tal y como plantea este enfoque, el análisis de causalidad (identificación de derechos no realizados o violados), obligación (identifica titulares de derechos y de deberes) y capacidad (identifica brechas de capacidad de titulares de derechos y titulares de obligaciones) (PNUD: América Latina Genera).



Enfoque de género

Busca evidenciar, reconocer y diferenciar las características sociales (género) de las características biológicas (sexo), profundizar en las relaciones entre mujeres y hombres (relaciones de género), así como en las diferencias y disparidades en el acceso y control sobre recursos, decisiones, oportunidades, retribuciones, expectativas; por lo tanto, busca reconocer las relaciones de poder e inequidades en las que se traducen estas diferencias. A partir de ese análisis se deben implementar acciones de cambio y mejora para evitar que las diferencias se conviertan en discriminación.

Enfoque de interseccionalidad

Señala que en la investigación social y política, es necesario analizar las múltiples diferencias humanas que determinan la realidad de una persona, tanto desde el punto de vista individual como de su interacción colectiva; por lo tanto debe comprenderse la diversidad que los determina, por lo que se hace necesario analizar de forma integral e interactiva variables como género, raza/etnia, clase social, religión, orientación sexual, edad, capacidad, ciudadanía nacional, contexto geopolítico o condiciones de salud.

Para diseñar y llevar a la práctica políticas de lucha por la no discriminación y la consecución de la igualdad es de suma importancia que se reconozca la interrelación de estos factores, lo que permite tener una mejor comprensión de cualquier problemática de la discriminación (en concreto, la que existe hacia las mujeres) y, en consecuencia, diseñar políticas y planes más acertados.

El concepto de interseccionalidad es un instrumento que permite representar cómo se produce la convergencia de las múltiples discriminaciones en las vidas individuales y colectivas, principalmente en las vidas de las mujeres. Es decir, la interseccionalidad no es una mera suma de factores, sino una conjunción de situaciones de vida que generan una realidad-condición diferente (SICA: 2012).

El enfoque multicultural

El enfoque de interculturalidad está orientado a abordar las particularidades de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas. El enfoque intercultural debe contar con los dispositivos necesarios para identificar el tipo de sociedad en que los pueblos indígenas y afrodescendientes u otros son incluidos de forma efectiva, proceso que, bajo este paradigma, no implica la asimilación a la cultura dominante, sino a un espacio en el que las culturas interactúan, dialogan y participan en igualdad de condiciones en la definición del espacio público y en la toma de decisiones de la sociedad (Zapata-Barrero, 2007).

Enfoque de desarrollo sostenible

Implica un proceso que supone el mejoramiento económico, social, político y cultural de las sociedades y sus individuos sin comprometer el desarrollo para las generaciones siguientes. Desde el punto de vista



de la igualdad de género, el desarrollo sostenible ha de estar fundamentado en la participación activa de cada quien (independientemente de su sexo) en todo lo referido a la toma de decisiones y a los beneficios y responsabilidades de los efectos de la misma.

Este enfoque está estrechamente vinculado con el Enfoque de Derechos y con el Enfoque de Género y Desarrollo (GED) que propone un acercamiento al desarrollo que reconozca la importancia de las inequidades y desigualdades de género, así como otras relaciones desiguales de poder (por raza, clase, edad, orientación sexual, discapacidad, relaciones Norte/Sur) para transformarlas en relaciones de igualdad. Esta vinculación parte de la idea de que la igualdad de género es uno de los objetivos fundamentales y la discriminación de género es un fenómeno mundial que constituye un obstáculo para el desarrollo humano sostenible y la democracia.

III. Objetivo general de la PIEGAL:

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.

IV. Vigencia y alcance de la PIEGAL:

- La Asamblea Legislativa incorpora la igualdad y la equidad de género como principios de aplicación transversal y progresiva en todos los niveles de actuación institucional.
- Su alcance cubre todas las funciones que realiza la Asamblea Legislativa principalmente en la función administrativa, legislativa y de control político.
- Esta política y su plan de acción se implementarán en el quinquenio 2012-2016 y, al final del periodo fijado, se realizará una revisión del plan de acción a la luz de los resultados alcanzados, con el objetivo de efectuar los ajustes necesarios conforme a las nuevas condiciones del entorno y marco regulatorio que exijan su actualización.

V. Lineamientos generales de la PIEGAL:

1. La Asamblea Legislativa adoptará la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEGAL) e incorporará la perspectiva de género como un eje transversal en los procesos institucionales estratégicos e instrumentos gerenciales, garantizando su incidencia en todos los niveles del quehacer institucional.
2. Establece un compromiso institucional en cumplimiento a toda la normativa internacional, nacional y reglamentaria en la cual el Estado costarricense ha adquirido compromiso para la implementación de la igualdad y equidad de género.



3. La PIEGAL tendrá alcance en todas las funciones institucionales y es apropiada a la naturaleza y magnitud de las brechas de género de la Asamblea Legislativa, por lo cual se compromete a integrar esta política a la misión, la visión y los objetivos institucionales, así como en los procesos de planificación estratégica y en planes anuales operativos.
4. La Asamblea Legislativa realizará un diagnóstico institucional de brechas de género con sus indicadores; esto que permitirá el diseño de Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género (SIGIEG) que establecerá las pautas de implementación y una mejora continua de la PIEGAL.
5. La Asamblea Legislativa incorporará en los sistemas de información institucionales la variable sexo, junto con otras variables socioeconómicas, y diseñará un plan de seguimiento, monitoreo y evaluación de la PIEGAL, creando los mecanismos que sean necesarios para lograr la coordinación entre el Departamento de Igualdad y Equidad de Género (hoy UTIEG) y la Comisión Permanente Especial de la Mujer encargados de darle el seguimiento correspondiente a su implementación.
6. La Asamblea Legislativa debe incorporar en los compromisos de gestión, indicadores que permitan monitorear las brechas de género institucionales y desarrollar estrategias que favorezcan la igualdad y equidad de género. Incluir e implementar las acciones afirmativas que requiera el plan de acción con el fin de eliminar las desigualdades existentes entre los y las funcionarias legislativas.
7. La Asamblea Legislativa aprobará la transformación de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género a Departamento de Igualdad y Equidad de Género acorde al posicionamiento que ostenta desde su creación en la estructura orgánica de la Asamblea Legislativa .
8. La Asamblea Legislativa institucionalizará la Comisión Técnica Administrativa de Género, la Comisión Técnica Legislativa de Género y la Comisión de Control Político de Género como instancias permanentes de apoyo y coordinación con la UTIEG y, a su vez, como promotores de la implementación, monitoreo y seguimiento de la Política y su Plan de Acción.
9. La Asamblea Legislativa requiere establecer un programa continuo y sistemático de capacitación, formación y sensibilización en materia de igualdad y equidad de género para todos y todas los y las servidoras de la Asamblea Legislativa. Los programas que se desarrollen se adaptarán de acuerdo con los requerimientos y necesidades específicas de la población técnico-administrativa y de asesoría legislativa en apego a la PIEGAL y su plan de acción.
10. Esta Política será comunicada a todas las personas que trabajan en la Asamblea Legislativa utilizando los medios de difusión más apropiados para este fin (portal Legislativo, correos internos, VIP, comunicados de prensa, etc.) y será puesta a disposición del público.



VI. Ejes estratégicos:

La política y su plan de acción se concentrarán en desarrollar acciones encaminadas a lograr la incorporación de la perspectiva de género en su quehacer institucional, así como a garantizar la igualdad y equidad para todas las personas que laboran en la institución, en todos los procesos administrativos, legislativos y de control político, y el fortalecimiento de la institucionalidad para la Igualdad y Equidad de Género, para lo cual se establecen los siguientes ejes estratégicos:

Eje estratégico 1: Fortalecimiento institucional para la Igualdad y Equidad de Género.

Eje estratégico 2: Gestión administrativa con perspectiva de género.

Eje estratégico 3: Gestión Legislativa con perspectiva de género.

Eje estratégico 4: Control Político con perspectiva de género.

Eje estratégico 1:

Fortalecimiento institucional para la Igualdad y Equidad de Género.

Objetivo:

Consolidar y fortalecer la institucionalidad de género en la Asamblea Legislativa para la adecuada promoción, fiscalización, seguimiento y evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de la Asamblea.

Acciones estratégicas:

- La Asamblea Legislativa debe desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias para fortalecer su institucionalidad de género, con el fin de garantizar la integración de la perspectiva de género en el quehacer institucional y la adecuada implementación de esta política en los diferentes ámbitos del Poder Legislativo.
- La Asamblea Legislativa debe apoyar continuamente todas las acciones que desarrolle la Comisión Permanente Especial de la Mujer y el Departamento para la Igualdad y Equidad de género que se relacionen con los compromisos asumidos por el Estado costarricense y la Asamblea Legislativa para la igualdad entre hombres y mujeres, la promoción de los derechos humanos de las mujeres y la implementación de la PIEGAL
- La Asamblea Legislativa debe dotar de los recursos humanos, técnicos y financieros al Departamento de Igualdad y Equidad de Género, para la implementación de la Política y su plan de acción y la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.



Eje estratégico 2: Gestión administrativa con perspectiva de género

Fortalecimiento institucional para la Igualdad y Equidad de Género.

Objetivo:

Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos técnicos administrativos de la Asamblea Legislativa para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato al personal técnico administrativo y al personal de confianza que labora en las fracciones políticas.

a) Acciones estratégicas para el Macro proceso Gerencial Estratégico

- La institución incorporará la perspectiva de género como un eje transversal en todos los procesos institucionales e instrumentos gerenciales, garantizando su incidencia en todos los niveles del quehacer institucional.
- La institución incorporará la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones.
- La Asamblea Legislativa incorporará las acciones asociadas al Plan de Acción de la PIEGAL en los instrumentos institucionales de planificación estratégica (Plan Estratégico del Área Técnico-Administrativa) y en la planificación operativa de las diferentes dependencias administrativas y políticas (PAOs) y revisará todo el marco normativo (reglamentos institucionales) para incorporarle la perspectiva de género.
- La Asamblea Legislativa creará condiciones para promover el desarrollo de una cultura organizacional, en que la igualdad y la equidad de género se reconozcan como principios esenciales compartidos en todos los niveles institucionales.
- La Asamblea Legislativa promoverá ambientes laborales libres de prácticas discriminatorias por razón de género, en los cuales las relaciones entre hombres y mujeres se fundamenten en el respeto y la corresponsabilidad.
- La institución debe desarrollar condiciones de trabajo equitativas que favorezcan el balance entre vida laboral y vida familiar en funcionarias y funcionarios con responsabilidades familiares; asimismo, garantizar el respeto a la legislación laboral en cuanto a la protección de la maternidad y paternidad a lo interno de la institución.
- La institución usará un lenguaje inclusivo en los instrumentos de comunicación institucional, reglamentos, manuales, dictámenes, resoluciones, informes, investigaciones, lineamientos, directrices y otros productos institucionales.



- La dirección superior y las diferentes direcciones y jefaturas dictarán las directrices y lineamientos hacia las diversas dependencias para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y acciones que realiza cada departamento.
- Se incorporará la perspectiva de género en la planificación y presupuestación institucional estratégica, así como en los instrumentos de cada una de las dependencias administrativas y políticas de la Asamblea Legislativa.
- Se promoverán programas y estrategias para la atención integral de prevención y atención de la salud, diferenciados por género.
- Se desarrollarán estrategias de salud ocupacional que deberán observar los riesgos específicos que afectan diferenciadamente la salud física y mental de hombres y mujeres que laboran en la institución, garantizando su atención integral y el desarrollo de procesos de auto cuidado.
- Se promoverán acciones afirmativas para lograr una participación equitativa y proporcional de mujeres y hombres en las direcciones, jefaturas y demás órganos de decisión.
- Se incorporará la perspectiva de género en los planes de trabajo de las Comisiones de Ambiente, Discapacidad, Clima Organizacional, Emergencias, Planificación y cualquier otra que se conforme.
- Se establecerán medidas de acción afirmativa en la asignación de recursos relativos a la implementación de las actividades asociadas a la política y su plan de acción.

b) Acciones estratégicas para Macro proceso Administrativo- Proceso Desarrollo Capital Humano

- Lograr la igualdad y equidad de género en los procesos de selección y contratación de personal, procurando reducir la segregación del trabajo por razón de género.
- Promover condiciones y oportunidades que garanticen el trato igualitario en la formación, el ascenso laboral y en la elección en puestos de jefatura para hombres y mujeres, que permitan eliminar sesgos y prácticas discriminatorias por sexo.
- Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos utilizados para realizar diagnósticos de necesidades en capacitación y formación del recurso humano.

- Desarrollar procesos permanentes de sensibilización y capacitación sobre igualdad y equidad de género entre el personal institucional, con énfasis en las jefaturas como agentes promotores.
- Incorporar en los procesos de inducción la sensibilización y capacitación en perspectiva de género y su aplicación en las funciones que desempeñará en la institución el nuevo personal.
- Diseñar e implementar estrategias de flexibilización de tiempo, teletrabajo y permisos laborales que apoyen al personal con responsabilidades familiares y garanticen sus derechos laborales.
- Desarrollar experiencias piloto de servicios de cuidado con financiamiento mixto, como una forma de apoyo institucional a las funcionarias y los funcionarios que tienen necesidad de cuidado para niños, niñas, personas adultas mayores o con alguna discapacidad.
- Diseñar protocolos de atención a casos institucionales que se presenten de hostigamiento sexual y laboral, así como garantizar el apoyo psicosocial a las personas afectadas y evitar su re victimización.
- Implementar estrategias para la prevención, detección y sanción de prácticas de acoso laboral basadas en género.
- Desarrollar un estudio sobre el horario de trabajo y las jornadas de trabajo diferenciado por los diferentes servicios, especialmente vinculado al Departamento de Comisiones (transcripción de actas), Departamento de Servicios Parlamentarios (transcripción de actas del Plenario), Ujieres y Servicios de Seguridad.
- Desarrollar una estrategia de relevo generacional que proponga medidas de acción afirmativa para que mujeres y hombres ocupen cargos con igualdad de oportunidades y equidad.

Eje estratégico 3: Labor legislativa con perspectiva de género

Objetivo:

Incorporar la perspectiva de género en las diferentes fases del proceso de elaboración de la ley y en la dinámica interna de la función legislativa (integración de comisiones, discusión de proyectos de ley, establecimiento de agendas temáticas, labores en las fracciones políticas, entre otros).



Acciones estratégicas del Macro proceso Legislativo-Parlamentario

- Establecer directrices, lineamientos y procedimientos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y acciones que realizan las Fracciones Políticas, las Comisiones Legislativas, las Comisiones con Potestad Plena y el Plenario Legislativo.
- Desarrollar e implementar herramientas y guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos de ley, en los informes técnicos de proyectos de ley que realiza el Departamento de Servicios Técnicos y el Departamento de Análisis Presupuestario y en las investigaciones y resoluciones asociadas al proceso de la formación de la ley.
- Desarrollar e implementar herramientas para facilitar la labor de los Diputados y Diputadas y asesores legislativos para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de creación, discusión y aprobación de las leyes, así como en las labores cotidianas de sus despachos legislativos.
- Elaborar una guía técnica de incorporación de un lenguaje inclusivo en la redacción de proyectos de ley y sus diferentes etapas de aprobación y promover su uso en las labores legislativas.
- Promover el cumplimiento de los votos de la Sala Constitucional para garantizar la participación y representación equitativa y proporcional de mujeres y hombres en las Comisiones Permanentes, Permanentes Especiales, Especiales y Comisiones con Potestad Plena.
- Promover la conformación del Grupo Parlamentario de Género y el establecimiento de agendas legislativas para la promoción de la igualdad y equidad de género.

Eje estratégico 4: Control político con perspectiva de género

Objetivo:

Potenciar la labor de control político que realizan los diputados y diputadas en la acción legislativa para fiscalizar y dar seguimiento al cumplimiento de la legislación existente, las políticas públicas emitidas, así como el cumplimiento de los compromisos asumidos por la Asamblea Legislativa y el Estado costarricense a nivel internacional, que garanticen el cumplimiento de la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.



Acciones estratégicas:

- Promover la elaboración de informes de impacto de género e insumos con perspectiva de género para apoyar la labor de control político que realizan los diputados y diputadas.
- Elaborar herramientas metodológicas desde la perspectiva de género para la labor de control político que realizan los diputados y diputadas.
- Formar y capacitar al personal de apoyo de los y las diputadas sobre los mecanismos técnicos para realizar la labor de control político.
- Promover, impulsar y establecer un proceso de comunicación con perspectiva de género a nivel institucional y con las instituciones gubernamentales, no gubernamentales y sociedad civil que coadyuven a los legisladores y legisladoras en la labor de control político.
- Dar seguimiento y establecer acciones desde una perspectiva de género para el cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW y las resoluciones de los diferentes organismos internacionales, de los cuales la Asamblea Legislativa forma parte, como FROPEL, UPI y PARLATINO, la promoción de presupuesto nacional e institucional con perspectiva de género, entre otras.
- Generar espacios de encuentro con la sociedad civil conjuntamente con el Unidad o Departamento de Igualdad y Equidad de Género, para dialogar sobre la agenda de género que se impulsa en las labores legislativas.
- Promover mecanismos de rendición de cuentas a la sociedad respecto a los avances en materia de igualdad de género.

VII. Metodología de trabajo para la implementación de la PIEGAL :

La coordinación e implementación de la PIEGAL y su plan de acción será liderada por el Departamento de Igualdad y Equidad de Género; sin embargo, para el logro de los objetivos y el cumplimiento de las acciones, se requiere del compromiso al más alto nivel de toma de decisiones para asignar los recursos financieros necesarios y girar las disposiciones e instrucciones a las diversas dependencias administrativas. Asimismo, se requiere del concurso de todas las dependencias e instancias legislativas y administrativas para que implementen las acciones dispuestas, de acuerdo con sus responsabilidades.

Por lo tanto, será fundamental que las acciones asociadas al Plan de Acción de la PIEGAL sean incorporadas en los instrumentos institucionales de planificación estratégica (Plan Estratégico del Área Técnico- Administrativa) y de planificación operativa de las diferentes dependencias.

Para el área política, las acciones se deberán canalizar a través de las directrices o estrategias que defina el Directorio Legislativo y las fracciones políticas, con base en las acciones y lineamientos establecidos por la PIEGAL y su Plan de acción.

Es central lograr una efectiva y permanente coordinación, tanto en el ámbito interno como externo de la Asamblea Legislativa, para la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de acción de la PIEGAL y promover la coordinación permanente con otras instituciones estatales, así como organizaciones de la sociedad civil que desarrollan programas o proyectos dirigidos a mejorar la igualdad de género.

Todo el trabajo que se desarrolle en cumplimiento de la Política, deberá contar con el apoyo de la Comisión Permanente Especial de la Mujer y de todos los órganos administrativos y políticos de la Asamblea Legislativa.

VIII. Responsabilidades de los diferentes órganos administrativos y políticos de la Asamblea Legislativa para la implementación de la PIEGAL:

A. Acciones estratégicas del área administrativa:

Directorio Legislativo

- 1- Ratificar la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEGAL) diseñada por la UTIEG, con el apoyo técnico y financiero del PNUD.
- 2- Propiciar, mediante el dictado de directrices y lineamientos, la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional.
- 3- Procurar los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, así como la creación de órganos, métodos y procedimientos adecuados para implementar esta PIEGAL.
- 4- Aprobar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración de la perspectiva de género en el quehacer institucional y la implementación de esta política en los diferentes ámbitos del Poder Legislativo.

5. Solicitar al Departamento de Desarrollo Estratégico un estudio para la adecuada nomenclatura de la UTIEG, dentro del organigrama institucional, como Departamento de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa.
6. Revisar y aprobar la estructura orgánica y funcional del Departamento de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa.
7. Aprobar la dotación de los recursos humanos y financieros al Departamento de Igualdad y Equidad de Género, para la implementación de la Política y su Plan de acción y la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.
8. Apoyar continuamente todas las acciones que desarrolle la Comisión Permanente Especial de la Mujer y el Departamento para la Igualdad y Equidad de Género que se relacionen con los compromisos asumidos por el Estado costarricense para la igualdad entre hombres y mujeres, la promoción de los derechos humanos de las mujeres y la implementación de la PIEGAL.

Directorio Legislativo

1. Ejecutar en forma oportuna los acuerdos emitidos por el Directorio Legislativo para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional y la implementación de la PIEGAL.
2. Apoyar los procesos de incidencia y promoción de la igualdad y equidad de género que realiza la institucionalidad de género de la Asamblea Legislativa (Comisión Permanente Especial de la Mujer y Departamento para la Igualdad y Equidad de Género).
3. Propiciar, mediante dictado de directrices y lineamientos, la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano de la Dirección y las demás dependencias administrativas (Proceso de planificación y presupuesto institucional).
4. Fiscalizar y mejorar la efectividad de los procesos institucionales de valoración del riesgo, control y dirección, para coadyuvar a que la Administración implemente la PIEGAL y así se puedan alcanzar sus objetivos y metas con mayor eficiencia y economía, proporcionando seguridad a la entidad y dando una garantía razonable a la ciudadanía de que la actuación de los y las jefes y jefas y la de los demás servidores de la institución se ejecuta conforme al ordenamiento jurídico y técnico.

Departamentos e instancias administrativas de la Asamblea Legislativa

1. Todas las dependencias técnicas-administrativas deberán incorporar en forma transversal la perspectiva de género en los planes estratégicos y planes anuales operativos.
2. Impulsar acciones afirmativas a favor de mujeres y hombres desde una visión de los derechos humanos, promoviendo su pleno desarrollo personal y profesional según se establece en el plan acción de la PIEGAL.
3. Nombrar a un funcionario o funcionaria de cada dependencia administrativa como enlace con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género, lo cual permita establecer canales de comunicación fluidos que faciliten la asesoría desde una perspectiva de género que requiera el departamento o instancia administrativa.
4. Propiciar mediante políticas y lineamientos el cumplimiento de la PIEGAL

Unidad o Departamento de Igualdad y Equidad de Género a

1. Otorgará asesoría técnica y estratégica especializada en género a todos los órganos administrativos y políticos de la Asamblea Legislativa.
2. Promoverá y coordinará con el Departamento de Recursos Humanos un proceso de capacitación y sensibilización, de manera continua y sistemática, en materia de igualdad de género, a todos los servidores y todas las servidoras de la Asamblea Legislativa (administrativos y de confianza).
3. Impulsará un proceso de incorporación del enfoque de género en la planificación institucional y en los procesos administrativos internos, en coordinación con el Departamento de Desarrollo Estratégico, con el fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios y las condiciones laborales de las funcionarias y los funcionarios legislativos.
4. Promoverá, tanto en el ámbito interno como externo de la Asamblea Legislativa, el seguimiento, monitoreo y evaluación de la PIEGAL y su Plan de acción.
5. Coordinará con los ámbitos administrativos y políticos responsables, la inclusión de una perspectiva de género dentro de las acciones institucionales.

6. Promoverá la coordinación permanente con otras instituciones estatales, así como organizaciones de la sociedad civil que desarrollan programas o proyectos dirigidos a avanzar hacia la igualdad de género.
7. Apoyará y otorgará asesoría especializada en género a la Comisión Permanente Especial de la Mujer.
8. Elaborará, conjuntamente con el área de prensa institucional, una política de comunicación interna y externa con lenguaje inclusivo que incorpore la perspectiva de género en la Asamblea.
9. Desarrollará herramientas y guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos de ley, en los informes técnicos de proyectos de ley que realiza el Departamento de Servicios Técnicos y el Departamento de Análisis Presupuestario, en las investigaciones y resoluciones asociadas al proceso de la formación de la ley, para la implementación de la PIEGAL.
10. Realizará intercambios de buenas prácticas con otros parlamentos y su institucionalidad de género, para compartir experiencias y conocimientos que ayuden a la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional

B. Acciones estratégicas del área legislativa:

Fracciones Políticas

1. Incorporar en la planificación y presupuestación de la Fracción acciones para la implementación de la PIEGAL.
2. Procurar el nombramiento de una persona especialista en género dentro del cuerpo de asesores de la Fracción, para que asesore a los diputados y diputadas en la incorporación de la perspectiva de género en sus funciones legislativas.
3. Impulsar, en coordinación con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género, canales de comunicación que generen insumos desde una perspectiva de género para las diferentes funciones que realizan los y las diputadas, en apego a la PIEGAL.
4. Establecer lineamientos desde las jefaturas de Fracción para que se incorpore la perspectiva de género en todos los proyectos de ley que presenten a la corriente legislativa y en todas las decisiones que se acuerden, según lo establece la PIEGAL.



5. Impulsar acciones afirmativas a favor de mujeres y hombres desde una visión de los derechos humanos, promoviendo su pleno desarrollo personal y profesional según se establece en el plan acción de la PIEGAL.
6. Nombrar un asesor o asesora de su cuerpo de asesores como enlace con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género que permita establecer canales de comunicación fluidos, que faciliten la asesoría desde una perspectiva de género que requiera la fracción política.
7. Propiciar mediante políticas y lineamientos el cumplimiento de la PIEGAL.

Comisiones Permanentes, Permanentes Especiales y Especiales , Comisiones con Potestad Plena y Plenario Legislativo

1. Apoyar todas las acciones que se realizan en la Asamblea Legislativa para el cumplimiento de la PIEGAL y la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas que se realizan.
2. Impulsar, en coordinación con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género, canales de comunicación que generen insumos para que se incorpore la perspectiva de género en las funciones del Plenario Legislativo y en cada una de las diferentes Comisiones Legislativas, en apego a la PIEGAL.
3. Establecer lineamientos desde las Presidencias de las Comisiones y del Plenario Legislativo para que se incorpore la perspectiva de género en los acuerdos que se tomen y en los proyectos de ley que están en discusión, en acatamiento a la PIEGAL.
4. Propiciar mediante políticas y lineamientos el cumplimiento de la PIEGAL.
5. Realizar control político desde una perspectiva de género.

Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer

1. Apoyar todas las acciones que se realizan en la Asamblea Legislativa para el cumplimiento de la PIEGAL y la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.
2. Promover proyectos, derogaciones o modificaciones de ley que se relacionen con la situación de las mujeres y la igualdad y equidad de género en el que hacer legislativo.



3. Realizar actividades de control político desde una perspectiva de género en coordinación con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género.
4. Coordinar con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género acciones o proyectos para la implementación de la PIEGAL.
5. Dar seguimiento a la implementación de la PIEGAL, conjuntamente con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género.

Despachos de las Diputadas y los Diputados

1. Procurar el nombramiento de personal especialista en género dentro del cuerpo de asesores para que den asesoría y seguimiento al diputado o diputada en la incorporación de la perspectiva de género en sus funciones legislativas.
2. Impulsar, en coordinación con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género, canales de comunicación que generen insumos desde una perspectiva de género para las diferentes funciones que realiza el diputado y diputada en apego a la PIEGAL.
3. Establecer lineamientos para que se incorpore la perspectiva de género en todos los proyectos de ley que presenten a la corriente legislativa y en las labores de control político, en acatamiento a la PIEGAL.
4. Impulsar legislación e insumos para el control político con acciones afirmativas a favor de mujeres y hombres desde una visión de los derechos humanos, según se establece en el Plan acción de la PIEGAL.
5. Apoyar todas las acciones que se realizan en la Asamblea Legislativa para el cumplimiento de la PIEGAL y la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.
6. Nombrar a un asesor o asesora de su Despacho como enlace con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género de modo que permita establecer canales de comunicación fluidos que faciliten la asesoría desde una perspectiva de género que requiera el diputado o la diputada.

IX. Seguimiento, monitoreo y evaluación de la PIEGAL:

El periodo de implementación del plan de acción de la PIEGAL se estima en cinco años, por lo que será necesario desarrollar procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación permanente que faciliten el análisis y revisión de la iniciativa.

En el año 2013 se deberá diseñar: 1.- El Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa; 2.- Un estudio detallado sobre las brechas de género de la Asamblea Legislativa y sus respectivos indicadores; 3- El plan de seguimiento, monitoreo y evaluación de la PIEGAL.

Además, la Comisión Permanente Especial de la Mujer y el Departamento de Igualdad y Equidad de Género deberán rendir un informe anual sobre el avance de cumplimiento de las metas por parte de cada una de las dependencias técnicas-administrativas y políticas de la Asamblea Legislativa, mismo que deberá consolidar el Departamento de Igualdad y Equidad de Género para ser enviado a la Dirección Ejecutiva y al Directorio Legislativo.

Con base en estos informes, el Departamento de Igualdad y Equidad de Género, en conjunto con la Comisión Permanente Especial de la Mujer, las Comisiones Técnica Administrativa y la Comisión Técnica Legislativa de Género, deberán identificar las áreas con mayor dificultad de cumplimiento y orientar a quienes así lo requieran en la implementación de los correctivos y adaptaciones necesarias para lograr los objetivos propuestos.

III PARTE:

Plan De Acción Para La Igualdad Y Equidad De Género 2013-2017

Introducción al plan de acción

Con el objetivo de implementar la Política de Igualdad y Equidad de Género en la Asamblea Legislativa, y a partir de sus ejes estratégicos, fue construido el Plan de acción a desarrollar en el próximo quinquenio. Es una propuesta flexible ya que en la medida que se inicie su implementación, tanto las acciones estratégicas propuestas como las metas sugeridas podrán modificarse de acuerdo con las necesidades de cada dependencia.

El Plan de Acción se estructura en acciones para los cuatro ejes estratégicos que plantea la PIEGAL:

Eje estratégico 1: Fortalecimiento Institucional para la Igualdad y Equidad de Género.

Eje estratégico 2: Gestión administrativa con perspectiva de género.

Eje estratégico 3: Gestión Legislativa con perspectiva de género.

Eje estratégico 4: Control Político con perspectiva de género.

Para cada acción propuesta según los ejes estratégicos establecidos se proponen las acciones con metas, periodo de ejecución y los departamentos, órganos o dependencias responsables de su ejecución. Este plan conjuntamente con la PIEGAL, serán la base para el diseño del Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género y el diseño del Plan de monitoreo, seguimiento y evaluación de la PIEGAL.

A continuación, en formato CD, se presenta el Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género 2013-2017 de la Asamblea Legislativa. A fin de facilitar el uso y comprensión de la modalidad tal como se presenta (en una matriz de doble entrada), se ofrece la siguiente explicación:

- En la primera columna se describen las acciones a ejecutar
- En la segunda columna se define la meta para la acción enunciada
- En la tercera columna se define el periodo de ejecución, dividido según los cinco años que comprende el plan.
- En la cuarta columna se identifican los órganos, departamentos o unidades responsables de su ejecución.



Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEGAL)

Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 1 : Fortalecimiento Institucional para la Igualdad y Equidad de Género							
Directorio Legislativo 1. Ratificar la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEGAL) diseñada por la UTIEG con el apoyo técnico y Financiero del PNUD.	Política de Igualdad y Equidad de la Asamblea Legislativa ratificada.	X					Directorio Legislativo
2. Propiciar mediante dictado de directrices y lineamientos la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional.	Directrices y lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.	X	X	X	X	X	Directorio Legislativo Dirección Ejecutiva
3. Procurar los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, así como la creación de órganos, métodos y procedimientos adecuados para implementar esta PIEGAL.	Recursos financieros y técnicos, órganos, métodos y procedimientos para implementar esta PIEGAL.	X	X	X	X	X	Directorio Legislativo Dirección Ejecutiva
4. Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración de la perspectiva de género en quehacer institucional y la implementación de esta política en los diferentes ámbitos del Poder Legislativo.	Medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración de la perspectiva de género en quehacer institucional.	X	X	X	X	X	Directorio Legislativo Dirección Ejecutiva Departamento de Recursos Humanos Departamento Financiero
5. Solicitar al Departamento de Desarrollo Estratégico un estudio para la adecuada nomenclatura de la UTIEG dentro del organigrama institucional como Departamento de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa.	Instituir el Departamento de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa.	X					Directorio Legislativo
6. Revisar y Aprobar la estructura orgánica y funcional del Departamento de Igualdad y Equidad de género de la Asamblea Legislativa.	Estructura Orgánica y funcional del Departamento de Igualdad y Equidad de Género establecida institucionalmente	X	X	X	X	X	Directorio Legislativo



Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 1 : Fortalecimiento Institucional para la Igualdad y Equidad de Género							
7. Dotar de los recursos humanos y financieros al Departamento de Igualdad y Equidad de Género, para la implementación de la Política y su plan de acción y la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.	Recursos humanos y financieros del Departamento de Igualdad y Equidad de Género.	X	X	X	X	X	Directorio Legislativo Dirección Ejecutiva
8. Apoyar continuamente todas las acciones que desarrolle la Comisión Permanente Especial de la Mujer y el Departamento para la igualdad y Equidad de género que se relacionen con los compromisos asumidos por el Estado costarricense para la igualdad entre hombres y mujeres, la promoción de los derechos humanos de las mujeres y la implementación de la PIEGAL.	Acciones para la implementación de la PIEGAL ejecutadas .	X	X	X	X	X	Directorio Legislativo Dirección Ejecutiva
Dirección Ejecutiva 1. Ejecutar en forma oportuna los acuerdos emitidos por el Directorio Legislativo para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional y la implementación de la PIEGAL Legislativo.	Acuerdos del Directorio para la incorporación de la perspectiva de género ejecutados.	X	X	X	X		Dirección Ejecutiva
2. Apoyar los procesos de incidencia y promoción de la igualdad y equidad de género que realiza la institucionalidad de género de la Asamblea Legislativa (Comisión Permanente Especial de la Mujer y Departamento para la Igualdad y Equidad de Género)	Apoyo a procesos de incidencia y promoción de la igualdad y equidad de género.	X	X	X	X	X	Dirección Ejecutiva
3. Propiciar mediante dictado de directrices y lineamientos la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano de la Dirección y las demás dependencias administrativas.	Directrices y lineamientos la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano de la Dirección y las demás dependencias administrativas.	X	X	X	X	X	Dirección Ejecutiva



Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 1 : Fortalecimiento Institucional para la Igualdad y Equidad de Género							
4. Fiscalizar y mejorar la efectividad de los procesos institucionales de valoración del riesgo, control y dirección, para coadyuvar a que la Administración implemente la PIEGAL y así se pueda alcanzar sus objetivos y metas con mayor eficiencia y economía, proporcionando seguridad a la entidad y dando una garantía razonable a la ciudadanía de que la actuación de los y las jefarcas y la de los demás servidores de la institución se ejecuta conforme al ordenamiento jurídico y técnico.	Procesos institucionales de valoración del riesgo, control y dirección fiscalizados y mejorados para incorporar la perspectiva de género.	X	X	X	X		Dirección Ejecutiva Jefaturas de Departamentos y Fracciones políticas
Departamentos e instancias administrativas de la Asamblea Legislativa 1. Todas las dependencias técnicas- administrativas deberán incorporar en forma transversal la perspectiva de género en los planes estratégicos y planes anuales operativos.institucional y la implementación de la PIEGAL Legislativo.	Planes estratégicos y planes anuales operativos de Dependencias técnicas-administrativas con perspectiva de género.		X	X	X	X	Jefaturas de Departamentos y unidades administrativas
2. Impulsar acciones afirmativas a favor de mujeres y hombres desde una visión de los derechos humanos promoviendo su pleno desarrollo personal y profesional según se establece en el plan acción de la PIEGAL.	Acciones afirmativas a favor de mujeres instituidas en la Asamblea Legislativa.		X	X	X	X	Dirección Ejecutiva
3. Nombrar un funcionario o funcionaria de cada dependencia administrativa como enlace con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género que permitan establecer canales de comunicación fluidos que faciliten la asesoría desde una perspectiva de género que requiera el departamento o instancia administrativa.	Enlace de cada dependencia administrativa con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género.	X	X				



Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 1 : Fortalecimiento Institucional para la Igualdad y Equidad de Género							
4. Propiciar mediante políticas y lineamientos el cumplimiento de la PIEGAL.	Políticas y lineamientos administrativos para la implementación de la PIEGAL.		X	X	X	X	Dirección Ejecutiva Departamentos ,unidades administrativas
Departamento de Igualdad y Equidad de Género 1. Otorgará asesoría técnica y estratégica especializada en género a todos los órganos administrativos y políticos de la Asamblea Legislativa.	Asesoría técnica y estratégica especializada en género a todos los órganos administrativos y políticos de la Asamblea Legislativa.	X	X	X	X		UTIEG(Departamento de Igualdad y Equidad de Género)
2. Promoverá y coordinará con el Departamento de Recursos Humanos un proceso de capacitación y sensibilización, de manera continua y sistemática, en materia de equidad de género, a todos los servidores y todas las servidoras de la Asamblea Legislativa(administrativos y de confianza).	Proceso de proceso de capacitación y sensibilización, de manera continua y sistemática, en materia de equidad de género, a todos los servidores y todas las servidoras de la Asamblea Legislativa.		X	X	X	X	UTIEG (Departamento de Igualdad y Equidad de Género) Departamento de Recursos Humanos
3. Impulsará un proceso de incorporación del enfoque de género en la planificación institucional y en los procesos administrativos interno en coordinación con el Departamento de Desarrollo Estratégico, con el fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios y las condiciones laborales de las funcionarias y los funcionarios legislativos.	PAOs y PEIs con perspectiva de Género.		X	X	X	X	UTIEG (Departamento de Igualdad y Equidad de Género) Departamento de Desarrollo Estratégico
4. Promoverá tanto en el ámbito interno como externo de la Asamblea Legislativa, el seguimiento, monitoreo y evaluación de la PIEGAL y su plan de acción.	Proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación de la PIEGAL y su plan de acción diseñado.	X		X	X	X	UTIEG (Departamento de Igualdad y Equidad de Género)
5. Coordinará con los ámbitos administrativos y políticos responsables, la inclusión de una perspectiva d género dentro de las acciones institucionales.	Acciones institucionales con perspectiva de género.	X	X	X	X	X	UTIEG (Departamento de Igualdad y Equidad de Género)

Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 1 : Fortalecimiento Institucional para la Igualdad y Equidad de Género							
6. Promoverá la coordinación permanente con otras instituciones estatales, así como organizaciones de la sociedad civil que desarrollan programas o proyectos dirigidos a mejorar la equidad de género.	Foros, debates ,otras actividades desarrolladas con otras instituciones estatales, así como organizaciones de la sociedad civil.	X	X	X	X	X	UTIEG (Departamento de Igualdad y Equidad de Género)
7. Apoyará y otorgará asesoría especializada en género a la Comisión Permanente Especial de la Mujer.	Asesoría especializada en género otorgada a la Comisión Permanente Especial de la Mujer.	X	X	X	X	X	UTIEG (Departamento de Igualdad y Equidad de Género)
8. Elaborará conjuntamente con el área de prensa institucional una política de comunicación interna y externa que incorpore la perspectiva de género en la Asamblea.	Política de comunicación interna y externa que incorpore la perspectiva de género en la Asamblea.		X	X			UTIEG (Departamento de Igualdad y Equidad de Género)
9-Desarrollará herramientas y guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos de ley, en los informes técnicos de proyectos de ley que realiza el Departamento de servicios Técnicos y el Departamento de Análisis Presupuestario y en las investigaciones y resoluciones asociadas al proceso de la formación de la ley.	Herramientas y guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en las labores legislativas		X	X	X		UTIEG (Departamento de Igualdad y Equidad de Género)
Fracciones Políticas 1. Incorporar en la planificación y presupuestación de la Fracción acciones para la implementación de la PIEGAL. de acción.	PAOs de fracciones políticas con perspectiva de género		X	X	X	X	Jefaturas de Fracciones políticas
2. Procurar el nombramiento una persona especialista en género dentro del cuerpo de asesores de la Fracción, para que asesore a los diputados y diputadas de la fracción. en la incorporación de la perspectiva de género en sus funciones legislativas.	Cuerpo asesor de fracciones con algún/a especialista en género.		X	X			Jefaturas de Fracciones políticas



Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 1 : Fortalecimiento Institucional para la Igualdad y Equidad de Género							
3- Impulsar en coordinación con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género, canales de comunicación que generen insumos desde una perspectiva de género para las diferentes funciones que realizan los y las diputadas en apego a la PIEGAL.	Canales de comunicación establecidos para otorgar insumos desde una perspectiva de género para las diferentes funciones que realizan los y las diputadas en apego a la PIEGAL.		X	X			Jefaturas de Fracciones políticas UTIEG
4. Establecer lineamientos desde las jefaturas de Fracción para que se incorpore la perspectiva de género en todos los proyectos de ley que presenten a la corriente legislativa y en todas las decisiones acuerden según lo establece la PIEGAL.	Lineamientos de las jefaturas de Fracción para que se incorpore la perspectiva de género en todos los proyectos de ley.		X	X			Jefaturas de Fracciones políticas UTIEG
5. Impulsar acciones afirmativas a favor de mujeres y hombres desde una visión de los derechos humanos promoviendo su pleno desarrollo personal y profesional según se establece en el plan acción de la PIEGAL.	Acciones afirmativas establecidas a favor de mujeres y hombres funcionarios .		X	X	X		Jefaturas de Fracciones políticas
6. Nombrar un asesor o asesora de su cuerpo de asesores como enlace con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género que permita establecer canales de comunicación fluidos que faciliten la asesoría desde una perspectiva de género que requiera la fracción política.	Asesor o asesora de enlace con el departamento de Igualdad y Equidad de Género debidamente nombrada.	X	X		X	X	Jefaturas de Fracciones políticas
7. Propiciar mediante políticas y lineamientos el cumplimiento de la PIEGAL.	Políticas y lineamientos el cumplimiento de la PIEGAL.	X	X	X	X	X	Jefaturas de Fracciones políticas
Comisiones, Comisiones con potestad Plena y Plenario Legislativo 1. Apoyar todas las acciones que se realizan en la Asamblea Legislativa para el cumplimiento de la PIEGAL y la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.	Apoyo a todas las acciones que se realizan en la Asamblea Legislativa para el cumplimiento de la PIEGAL y la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.	X	X	X	X	X	Comisiones, Comisiones con potestad Plena y Plenario Legislativo
2. Impulsar en coordinación con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género canales de comunicación que generen insumos para que se incorpore la perspectiva de género en las funciones del Plenario Legislativo y en cada una de las diferentes Comisiones Legislativas en apego a la PIEGAL.	Insumos para que se incorpore la perspectiva de género en las funciones del Plenario Legislativo y en cada una de las diferentes Comisiones Legislativas en apego a la PIEGAL.		X	X	X		Comisiones, Comisiones con potestad Plena y Plenario Legislativo

Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	

Eje estratégico 1 : Fortalecimiento Institucional para la Igualdad y Equidad de Género

3. Establecer lineamientos desde las Presidencias de las Comisiones para que se incorpore la perspectiva de género en los acuerdos que se tomen y en los proyectos de ley que están en discusión en el Plenario Legislativo y en las comisiones Legislativas en acatamiento a la PIEGAL	lineamientos desde las Presidencias de las Comisiones para que se incorpore la perspectiva de género en los acuerdos que se tomen y en los proyectos de ley que están en discusión en el Plenario Legislativo y en las comisiones Legislativas.		X	X	X	X	Comisiones, Comisiones con potestad Plena y Plenario Legislativo Comisiones, Comisiones con potestad Plena y Plenario Legislativo
4. Propiciar mediante políticas y lineamientos el cumplimiento de la PIEGAL.	Dictado de Políticas y lineamientos el cumplimiento de la PIEGAL.		X	X	X	X	Diputados y diputadas integrantes de Comisiones, Comisiones con potestad Plena y Plenario Legislativo
5. Realizar control político desde una perspectiva de género	Informes con control político desde una perspectiva de género.		X	X	X	X	Asesores y asesoras de diputados y diputadas de Comisiones, Comisiones con potestad Plena y Plenario Legislativo
Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer 1. Apoyar todas las acciones que se realizan en la Asamblea Legislativa para el cumplimiento de la PIEGAL y la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.	Apoyar todas las acciones que se realizan en la Asamblea Legislativa para el cumplimiento de la PIEGAL.	X	X	X	X	X	Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer
2. Promover proyectos, derogaciones o modificaciones de ley que se relacionen con la situación de las mujeres y la igualdad y equidad de género en el quehacer legislativo.	Proyectos, derogaciones o modificaciones de ley que se relacionen con la situación de las mujeres y la igualdad y equidad de género.		X	X	X	X	Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer
3. Realizar actividades de control político desde una perspectiva de género en coordinación con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género.	Actividades de control político desde una perspectiva de género.		X	X	X		Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer
4. Coordinar con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género acciones o proyectos para la implementación de la PIEGAL.	Acciones o proyectos para la implementación de la PIEGAL .		X	X	X	X	Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer
5. Dar seguimiento a la implementación de la PIEGAL conjuntamente con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género.	Informes de seguimiento a la implementación de la PIEGAL.		X	X	X	X	Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer



Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 1 : Fortalecimiento Institucional para la Igualdad y Equidad de Género							
Despachos de las y los diputados 1. Impulsar en coordinación con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género canales de comunicación que generen insumos desde una perspectiva de género para las diferentes funciones que realiza el diputado y diputada en apego a la PIEGAL.	Canales de comunicación que generen insumos desde una perspectiva de género para las diferentes funciones que realiza el diputado y diputada en apego a la PIEGAL.		X	X	X	X	Diputados y diputadas
2. Establecer lineamientos para que se incorpore la perspectiva de género en todos los proyectos de ley que presenten a la corriente legislativa y en las labores de control político en acatamiento a la PIEGAL	Lineamientos para que se incorpore la perspectiva de género en todos los proyectos de ley que presenten a la corriente legislativa y en las labores de control político en acatamiento a la PIEGAL.		X	X	X	X	Diputados y diputadas
3. Impulsar legislación y insumos para el control político con acciones afirmativas a favor de mujeres y hombres desde una visión de los derechos humanos según se establece en el plan acción de la PIEGAL.	Legislación y insumos para el control político con acciones afirmativas a favor de mujeres y hombres desde una visión de los derechos humanos según se establece en el plan acción de la PIEGAL.	X	X	X	X	X	Diputados y diputadas
4. Apoyar todas las acciones que se realizan en la Asamblea Legislativa para el cumplimiento de la PIEGAL y la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.	Apoyar acciones que se realizan en la Asamblea Legislativa para el cumplimiento de la PIEGAL y la incorporación de la perspectiva de género.	X	X	X	X	X	Diputados y diputadas
5. Impulsar en coordinación con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género canales de comunicación que generen insumos desde una perspectiva de género para las diferentes funciones que realiza el diputado y diputada en apego a la PIEGAL.							Diputados y diputadas
6. Nombrar un asesor o asesora de su despacho como enlace con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género que permitan establecer canales de comunicación fluidos que faciliten la asesoría desde una perspectiva de género que requiera el diputado o la diputada.	Asesor o asesora de cada despacho de diputado o diputada nombrado como enlace con el Departamento de Igualdad y Equidad de Género.		X	X			Diputados y diputadas



Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 2 Gestión Administrativa con perspectiva de género							
Macro proceso Gerencial Estratégico 1-La institución incorporará la perspectiva de género en la planificación y presupuestación institucional estratégica, así como en los instrumentos de planificación y presupuestación de cada una de las dependencias administrativas y políticas de la Asamblea Legislativa y revisará todo el marco normativo (reglamentos institucionales para incorporarle la perspectiva de género)	Plan Anual Institucional, Planes Operativos Anuales, Proyecto Plan Presupuesto Anual, Presupuestos Departamentales incorporan la perspectiva de género.	X	X	X	X	X	Directorio Legislativo, Dirección Ejecutiva, Directores de departamento, Diputados y Diputadas y Jefaturas de Fracción. Departamento para la Igualdad y Equidad de Género.
Se promoverá programas y estrategias para la atención integral de prevención y atención de la salud, diferenciada por género.	Programas del Departamento de Servicios de Salud con perspectiva de género y diseño de nuevos programas con atención diferenciada para hombres y mujeres de acuerdo a sus propias necesidades.	X	X	X	X	X	Departamento de Servicios de Salud
Se desarrollarán estrategias de salud ocupacional que deberán observar los riesgos específicos que afectan diferenciadamente la salud física y salud mental de hombres y mujeres que laboran en la institución, garantizando su atención integral y el desarrollo de procesos de auto cuidado.	Estrategias de salud ocupacional diferenciadas por género asegurando la atención integral y el desarrollo de proceso de autocuidado.	X	X	X	X	X	Departamento de Servicios de Salud y el Area de Salud Ocupacional.
Se promoverán acciones afirmativas para lograr una participación equitativa y proporcional de mujeres y hombres en las direcciones, jefaturas y dependencias técnico-administrativas.	Estructura Orgánica y funcional Departamento de Igualdad y Equidad de Género establecida institucionalmente		X	X	X	X	Dirección Ejecutiva, Departamento de Asesoría Legal, Recursos Humanos y asesoría técnica de la UTIEG.
Se incorporara la perspectiva de género en los planes de trabajo de las Comisiones de Ambiente, Discapacidad, Clima Organizacional, Emergencias, de Planificación y cualquier otra que se conforme.	Políticas institucionales y planes de trabajo de las Comisiones de Ambiente, Discapacidad, Clima Organizacional, Emergencias, de Planificación y cualquier otra que se conforme con la perspectiva de género incorporada.		X	X	X	X	Comisiones de Ambiente, Discapacidad, Clima Organizacional, Emergencias, de Planificación y cualquier otra que se conforme.

Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 2 Gestión Administrativa con perspectiva de género							
Diseñar una estrategia de comunicación interna sobre las acciones vinculadas tanto a la política como al trabajo de la UTIEG que sirva de mecanismo de sensibilización y comunicación permanente.	Contar con un sistema de comunicación estratégica permanente interna y externa sobre el cumplimiento de la política y los avances que en materia de igualdad y equidad de género se den en la Asamblea Legislativa.		X	X	X	X	Directorio Legislativo, Dirección Ejecutiva, Directores de departamento, Diputados y Diputadas. Departamento de Prensa y Protocolo y la UTIEG.
Macro proceso administrativo-Proceso Desarrollo Capital Humano Incorporar los principios de igualdad y equidad de género en los procesos de selección y contratación de personal, procurando reducir la segregación del trabajo por razón de género.	Procesos de selección y contratación de personal con perspectiva de género y establecimiento de acciones afirmativas.	X	X	X	X	X	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal. Asistencia técnica de la UTIEG
Promover condiciones y oportunidades que garanticen el trato igualitario en la formación, el ascenso laboral y en la elección en puestos de jefatura para hombres y mujeres, que permitan eliminar sesgos y prácticas discriminatorias por sexo.	Procesos, procedimientos e instrumentos vinculados con recursos humanos que incorporan condiciones y oportunidades para hombres y mujeres desde una perspectiva de género.		X	X	X	X	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal. Asistencia técnica de la UTIEG
Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos utilizados para realizar diagnósticos institucionales sobre las necesidades en capacitación y formación de los y las funcionarias legislativa.	Instrumentos para diagnósticos institucionales con perspectiva de género que determinen las necesidades de capacitación y formación de los y las funcionarias legislativas.		X	X	X	X	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal. Asistencia técnica de la UTIEG
Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos utilizados para realizar diagnósticos institucionales sobre las necesidades en capacitación y formación de los y las funcionarias legislativa. Desarrollar procesos permanentes de sensibilización y capacitación sobre igualdad y equidad de género al personal institucional.	Realizar un Diplomado para personas formadoras sobre la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas, funcionarias legislativas desarrollado Implementar un taller permanente de capacitación en genero por año para los funcionarios y funcionarias.		X	X	X	X	Departamento de Recursos Humanos, Asistencia técnica de la UTIEG.
Incorporar en los procesos de inducción la sensibilización y capacitación en perspectiva de género y su aplicación en las funciones que desempeñará en la institución el nuevo personal.	Inducción desde la perspectiva de género a Diputados y Diputadas y personal de confianza que llega en cada administración, así como al personal nuevo que ingrese a laborar a la Asamblea Legislativa.		X	X	X	X	Departamento de Recursos Humanos, Asistencia técnica de la UTIEG.

Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 2 Gestión Administrativa con perspectiva de género							
Diseñar e implementar estrategias de flexibilización de tiempo, teletrabajo y permisos laborales con perspectiva de género, que apoyen al personal con responsabilidades familiares y garanticen sus derechos laborales.	Lineamientos estratégicos establecidos de flexibilización de tiempo, teletrabajo y permisos laborales con perspectiva de género que incentiven la corresponsabilidad de las labores reproductivas y garanticen los derechos laborales		X	X	X	X	Departamento de Recursos Humanos, Asistencia técnica de la UTIEG.
Desarrollar experiencias piloto de servicios de cuidado con financiamiento mixto como una forma de apoyo institucional a las funcionarias y los funcionarios que tienen necesidad de cuidado para niños, niñas, personas adultas mayores o con alguna discapacidad.	Cuatro experiencias piloto de servicios de cuidado para niños, niñas, personas adultas mayores o con alguna discapacidad, con financiamiento mixto (Asamblea Legislativa/funcionarios/as) Establecimiento de una acción afirmativa de financiamiento mixto que apoye institucionalmente a los funcionarias y los funcionarios que tienen necesidad de cuidado para niños, niñas, personas adultas mayores o con alguna discapacidad.		X	X			Directorio, Dirección Ejecutiva, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal, Departamento Financiero y Asistencia técnica de la UTIEG.
Implementar un protocolo de atención para la prevención detección y sanción de prácticas de acoso sexual y laboral basadas en género.	Aprobación e implementación de un protocolo de atención para la prevención detección y sanción del acoso sexual y laboral diseñada e implementada.		X	X	X	X	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal, Comisión de Clima Organizacional, Dirección Ejecutiva y Asistencia técnica de la UTIEG.
Realizar un análisis sobre las jornadas laborales y funciones diferenciadas por género en el Departamento de Comisiones (transcripción de actas), Departamento de Servicios Parlamentarios (transcripción de actas del Plenario), Ujieres y Servicios de Seguridad y sus repercusiones en el desarrollo integral de las personas funcionarias.	Establecimiento de acciones afirmativas laborales para funcionarias y funcionarios que permitan su desarrollo integral de los Departamento de Comisiones (transcripción de actas), Departamento de Servicios Parlamentarios (transcripción de actas del Plenario), Ujieres y Servicios de Seguridad.		X	X	X	X	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal, Comisión de Clima Organizacional, Dirección Ejecutiva y Asistencia técnica de la UTIEG y demás departamentos involucrados.
Desarrollar una estrategia de relevo generacional que proponga medidas de acción afirmativa para que mujeres y hombres ocupen cargos con igualdad de oportunidades y equidad.	Nombramiento paritario de hombres y mujeres en puestos vacantes por relevo generacional.		X	X	X	X	Ejecutiva, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal, Departamento Financiero y Asistencia técnica de la UTIEG.

Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 3: Labor legislativa con enfoque de género							
Macroproceso Legislativo-parlamentario Establecer directrices, lineamientos y procedimientos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y acciones que realizan los despachos de los y las Diputadas, las Fracciones Políticas, las Comisiones Legislativas, las Comisiones con potestad Plena y el Plenario Legislativo.	Directrices, lineamientos y procedimientos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y acciones que realizan las fracciones políticas, los despachos de los y las diputadas, las Comisiones Legislativas, las Comisiones con potestad Plena y el Plenario Legislativo.		X	X	X	X	Directorio Legislativo Dirección Ejecutiva Jefaturas de Fracción Despachos de diputados y diputadas Presidencias de las Comisiones Legislativas-Comisiones con Potestad Plena
Desarrollar herramientas y guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos de ley, informes técnicos que realiza el Departamento de Servicios Técnicos y el Departamento de Análisis Presupuestario a los proyectos de ley que ingresan a la corriente legislativa y a las investigaciones y resoluciones asociadas al proceso de la formación de la ley.	Herramientas y guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos de ley, informes técnicos que realiza el Departamento de Servicios Técnicos y el Departamento de Análisis Presupuestario a los proyectos de ley que ingresan a la corriente legislativa y a las investigaciones y resoluciones asociadas al proceso de la formación de la ley; incluyendo el lenguaje inclusivo.		X	X	X	X	UTIEG Departamento de servicios técnicos y Departamento de Análisis Presupuestario, Dirección Ejecutiva, Fracciones Políticas y Despachos de Diputados y Diputadas, CEDIL. Directorio Legislativo.
Elaborar una guía técnica de incorporación de un lenguaje inclusivo en la redacción de proyectos de ley y sus diferentes etapas.	Guía técnica de incorporación de un lenguaje inclusivo en las labores legislativas.		X				UTIEG Area de Filología de la Asamblea Legislativa. Comisión de Redacción.
Desarrollar herramientas para facilitar la labor de los Diputados y Diputadas y asesores legislativos para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de creación, discusión y aprobación de las leyes, así como en las labores cotidianas de sus despachos legislativos.	Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de creación, discusión y aprobación de las leyes y en las labores cotidianas de sus despachos legislativos	X	X	X	X	X	Dirección Ejecutiva Fracciones Políticas Despachos de Diputados y Diputadas UTIEG
Promover el cumplimiento de los votos de la Sala Constitucional para garantizar la participación equitativa y proporcional de mujeres y hombres en las Comisiones Permanentes, Permanentes Especiales, Especiales y Comisiones con Potestad Plena.	Las Comisiones Permanentes, Permanentes Especiales y las Comisiones con Potestad Plena, se conforman de manera equitativa y proporcional al número de hombres y mujeres que conforman el Plenario Legislativo.	X	X	X	X	X	Presidencia Jefaturas de Fracción
Promover la conformación del Grupo Parlamentario de Género y las agendas legislativas para la promoción de la igualdad y equidad de género.	Conformado el Grupo Parlamentario de Género Agenda Legislativa para la promoción de la igualdad y la equidad de género establecida y en discusión permanente	X X	X X	X X	X X	X X	Fracciones políticas Diputados y Diputadas Comisión Permanente Especial de la Mujer UTIEG

Acción Estratégica	Metas	Período de Ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Eje estratégico 4: Control político con enfoque de género							
Promover la elaboración de informes e insumos con perspectiva de género para apoyar la labor de control político que desarrollan los diputados y diputadas.	Informes e insumos con perspectiva de género para apoyar la labor de control político.	X	X	X	X	X	Despachos de Diputados y Diputadas. UTIEG Departamento de Iniciativa Popular Comisión Permanente Especial de la Mujer Comisiones Legislativas Fracciones Políticas
Elaborar herramientas metodológicas desde la perspectiva de género para la labor de control político que realizan los diputados y diputadas.	Herramientas metodológicas desde la perspectiva de género para la labor de control político elaboradas.	X	X	X	X	X	UTIEG
Formar y capacitar al personal de apoyo de los y las diputadas sobre los mecanismos técnicos para realizar la labor de control político.	Programa de capacitación sobre el control político con perspectiva de género.	X	X	X	X	X	Recursos humanos UTIEG
Promover, impulsar y establecer un proceso de comunicación con perspectiva de género a nivel institucional y con las instituciones gubernamentales, no gubernamentales y sociedad civil que coadyuven a los legisladores y legisladoras en la labor de control político.	Programa de comunicación externa elaborado e implementado.	X	X	X	X	X	Comisión Permanente Especial de la Mujer UTIEG Diputadas y Diputados
Dar seguimiento y establecer acciones desde una perspectiva de género para el cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW y las resoluciones de los diferentes organismos internacionales en los cuales la Asamblea Legislativa forma parte como FROPEL, UPI, PARLATINO entre otras.	Cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW y las resoluciones de los diferentes organismos internacionales en los cuales la Asamblea Legislativa forma parte	X	X	X	X	X	Comisión Permanente Especial de la Mujer UTIEG Diputadas y Diputados



Bibliografía

- Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo, Fondo España-PNUD y PNUD. **Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming: ¿De qué estamos hablando?**. Versión revisada y actualizada. Sin más información.
- Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y Sistema de Integración Centroamericana. **Módulo 2: marco teórico y conceptual**. Curso: Género, integración y desarrollo. María de los Ángeles Sallé Alonso, autora.
- Evangelina García, PNUD; América Latina Genera. Políticas de Igualdad y Equidad y mainstreaming de Género. ¿De qué estamos hablando? Instituto Nacional de las Mujeres/Uruguay. **Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género**. Montevideo, Uruguay. 2011.
- INAMU/UNFPA. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Mundo Creativo. Costa Rica, 1 Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Editorama, San José, Costa Rica 2006. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Protocolo Facultativo Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Editorama, San José, Costa Rica Unión Interparlamentaria de Mujeres. **Parlamentos sensibles al género. 2011**.

Instrumentos Internacionales Ratificados en Costa Rica

Declaración Universal de Derechos Humanos

1 Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José

1 Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos

1 Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Normativa Nacional

Asamblea Constituyente Constitución Política de Costa Rica 1949

Asamblea Legislativa, Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer, 1990

Acuerdos Administrativos

Acuerdo Art. 19, Sesión Ordinaria del Directorio Legislativo N°76-2007 del 3 de octubre 2007

Acuerdo Art

Jurisprudencia

Resolución de la Sala Constitucional No. 3435-92 y su aclaración, No. 5759-93.

Resoluciones de la Sala Constitucional, Sentencia N° 7821-94, 1474-93, 3910, 05972 y 6097 todas de 1994.

Documentos de trabajo:

Asamblea Legislativa, Plan Estratégico Institucional 2012-2016. Diciembre de 2011

Hernández Pérez Haydee Descripción y funciones de la UTIEG. Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG). Asamblea Legislativa. Documento de trabajo. 2010.

Hernández Pérez Haydee Los Derechos Humanos de las Mujeres: normativa, jurisprudencia y doctrina. Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG) Documento de trabajo 2012.

Hernandez Perez Haydee. Plan Anual Operativo 2012 de la UTIEG. Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG) Asamblea Legislativa. Costa Rica. 2012.

Hernandez Perez Haydee. FODAL-DAFO 2013 de UTIEG. Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG) Asamblea Legislativa. Costa Rica. 2012.

Hernandez Perez Haydee Análisis FODA desde una perspectiva de género de los PAOS de los diferentes departamentos de la Asamblea Legislativa alineados al Manual de Funciones de la Asamblea Legislativa Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG).2012

Hernandez Perez Haydee ,Recomendaciones de acciones desde una perspectiva de género para los PAOS de los diferentes departamentos de la Asamblea Legislativa alineados al Manual de Funciones de la Asamblea Legislativa Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG).2012

Hernandez Perez Haydee , Cronología de acuerdos del directorio legislativo para el fortalecimiento o "debilitamiento" de la UTIEG Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG).2012

Hernandez Perez Haydee. Logros y actividades realizadas por la UTIEG para la incorporación de la perspectiva de género en la función de legislación y de control político. período 2009-2012 Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG).2012

Unión Interparlamentaria. 127ª Asamblea de la UIP. Plan de acción para los parlamentos sensibles al género. Quebec, Canadá, octubre de 2012

FOPREL-Resolución de Género. FOPREL-RO-XXX-250113

Páginas web:

www.asamblea.go.cr

www.inamu.go.cr

www.pnud.org

www.americalatinagenera.org

Políticas de igualdad de género consultadas:

Poder Judicial

Caja Costarricense de Seguro Social

Tribunal Supremo de Elecciones

Ministerio de Trabajo

Municipalidad de Alajuela

Anexo 1

Cuadro De Composicion Desagregada Por Sexo De La Asamblea Legislativa

Nombre	Mujeres	Hombres	Total
1. Departamento de Análisis Presupuestario	2	7	9
2. Departamento de Archivo, Investigación y Trabajo	12	9	21
3. Departamento de Desarrollo Estratégico Institucional	7	9	16
4. Departamento de Informática	7	9	16
5. Departamento de la Secretaria del Directorio	5	4	9
6. Departamento de Proveduría	18	15	33
7. Departamento de Recursos Humanos	18	15	33
8. Departamento de Relaciones Publicas y Prensa	20	16	36
9. Departamento de Servicios Bibliotecarios	12	15	27
10. Departamento de Salud	15	8	23
11. Servicios Generales	4	6	10
12. Servicios Parlamentarios	30	20	50
13. Departamento de Servicios Técnicos	52	40	92
14. Departamento Financiero	11	15	26
15. Departamento Legal	13	7	20
16. Departamento de Auditoría Interna	5	4	9
17. Departamento de Comisiones	43	7	50
18. FOPREL-ICEL	0	1	1
19. Dirección División Administrativa	2	2	4
20. Dirección División Legislativa	2	1	4

Nombre	Mujeres	Hombres	Total
21. Dirección Ejecutiva	6	3	9
22. Fracción Partidos Políticos	157	167	324
23. Oficina Iniciativa Popular	5	1	6
24. Oficina de la Presidencia	0	5	5
25. Sección Mantenimiento	6	16	22
26. Sección de Mimeógrafo	0	4	4
27. Sección de Seguridad	5	59	64
28. Sección de Ujieres	16	43	59
29. Unidad de Procesos y Gestión	2	1	3
30. Unidad de Igualdad y Equidad de Género	2	0	2
31. Unidad de Transportes	1	21	22
32. Unidad Control de Procesos y Gestión	1	0	1
Totales	484	542	1027

Fuente: Departamento de Recursos Humanos. Sistematización elaborada por la UTIEG.

Anexo 2

Comision Tecnica Administrativa De Genero Para La Piegal*

Nombre	Departamento
Silvinia Trejos Solano	Financiero
Annette Zeledón Fallas	Servicios Técnicos
Karla Bonilla Quiros	Desarrollo Estratégico
Mario Ramírez Granados	Asesoría Legal
Mario García Álvarez	División Legislativa
Maritza Arias Chaves	División Administrativa
Adriana Aguilar Morales y Ana Marcela Avalos Mora	Recursos Humanos
Ada Angelica Castro y Alexandra Ríos Abarca	Servicios Parlamentarios
Marcy Ulloa	Comisiones
Ana Grace Campos	Salud
Luis Duran Araya	Dirección Ejecutiva
Yanina Solano	Auditoría
Luis Gerardo Chaves Rodriguez	Relaciones Públicas
Patricia Delgado	Proveeduría
Carmen Alvarez Chacón	Servicios Generales
Magaly Camacho	Seguridad
Maribel Calvo Ramirez	Ujieres
Serzy Maria Villegas Román	Archivo e investigación
Xinia Alvarado Miranda	Informática
Rosemary Artavia Gonzalez	Secretaría del Directorio
Xinia Jimenez Gonzalez	Iniciativa Popular
Fressy Ramirez Esquivel y Edgar Coto Grijalba	Biblioteca

Fuente: Sistematización elaborada por la UTIEG

*Estas personas fueron nombradas por cada una de las jefaturas correspondientes a través de un oficio formal.



Anexo 3

Comision Tecnica Legislativa De Género Para La Piegal

Nombre	Fracción
Krisia Montoya	Accesibilidad sin Exclusión
Shirley Marín Gonzales	Renovación Costarricense
Gabriela Massey Machado	Restauración Nacional
Maria Florez Estrada	Frente Amplio
Lilliana Alfaro García	Unidad Social Cristiana
Babyrline Gabriela Vargas	Liberación Nacional
Luis Fernando Cordoba	Movimiento Libertario
Ann Mac Klin Meza	Acción Ciudadana
Shirley Sanchez Garita	Ilana Brenes (COMISION MUJER) PLN
Rita Maxera Herrera	Carmen Muñoz (COMISION MUJER) PAC
Alejandra Otarola Porras	Pilar Porras (COMISION MUJER) PLN
Oscar Emilio Zeledon Grau	Diputado Juan Bosco Acevedo PLN
Jennifer Arnaez Castillo	Diputado Luis Antonio Aiza Campos PLN
Elizabeth Arauz Araya	Diputado Oscar Gerardo Alfaro Zamora PLN
Claudio Morera	Diputado Edgardo Araya Pineda PLN
Giannina Dianarte Romero	Diputado Gustavo Arias Navarro PAC
Eneida Villalobos Salazar	Diputado Ernesto Chavarría Ruiz PLM
Marina Villanueva	Diputada Xinia Espinoza Espinoza PLN
Kattia Araya Calderón	Diputada María Julia Fonseca PLN
Yanori Fernández Sánchez	Diputada María Julia Fonseca PLN
Melisa Góngora Fuentes	Diputado Carlos Humberto Góngora Fuentes PML
Alicia Fallas Morera	Diputado Víctor Granados Calvo PASE
José Jimenez Fallas	Diputada Carmen María Granados PAC
Leda María Medina Gonzalez	Diputado Luis Fernando Mendoza Jimenez PLN
Luis Roberto Zeledón Arias	Diputado Claudio Enrique Monge Pereira PAC
Xinia Aguilar Ramírez	Diputado Luis Alfonso Perez Gomez PLN
Patricia Benavides Gonzalez	Diputada Elibeth Venegas Villalobos PLN
Lilliana Rodriguez Calvo	Diputada Sianny Villalobos Arguello PLN
Hilda Villalobos Palma	Diputada Sianny Villalobos Arguello PLN
Jeannina Gould Avalos	Diputada Maria Cristina Ocampo PLN
Karla Rojas Perez	Diputado Fabio Molina Rojas PLN
Desiré Chinchilla Perez	Diputada Annie Saborío Mora PLN
Jacqueline Ulloa Mora	Diputado Jose Joaquín Porras Contreras PASE
Angie Cruickshank Lamber	Diputado Rodrigo Pinto Rawson PLN
Priscilla Céspedes Guevara	Diputado Walter Céspedes Salazar PUSC
Priscilla Céspedes Guevara	Diputado Walter Céspedes Salazar PUSC
Jorge Córdoba Ortega	Diputado Rodolfo Sotomayor Aguilar PUSC
Lilliam Alejandra Calderon M	Diputado Luis Gerardo Villanueva PLN
Sarita Chacón Retana	Diputada Damaris Quintana Porras PLN
Sandra Arce Mejía	Diputada Carolina Delgado Ramirez PLN
Betsie Murillo Pacheco	Diputada María Eugenia Venegas Renauld PAC
Isabel Ulloa Gonzalez	Diputado Jorge Rojas Salazar PLN

Fuente: Sistematización elaborada por la UTIEG

*Estas personas fueron nombradas por cada una de las jefaturas correspondientes a través de un oficio formal.

Anexo 4

Taller De Validacion De La Piegal

Comisión Técnica Legislativa

30 Octubre, 9:00-12:00

Nombre	Fracción o Institución
Gabriela Valverde Fallas	Dirección Administrativa PAC
Lilliana Alfaro García	PUSC
Marina Villanueva	PLN
Sarita Chacón	PASE
Shirley Marin G.	PRC
Krissia Montoya C.	PASE
Rita Maxera	PAC
Shirley Sánchez G.	PLN
Luis Fernando Córdoba Carmona	PML
Sandra Arce Mejia	PLN
Pilar Porras Zuñiga	PLN (DIPUTADA)
Isabel Ulloa G.	PLN
Raquel Barboza	PML
Alejandra Otarola P.	PLN
Gilda Pacheco	PNUD
Carla Morales y Rotsay Rosales V.	Instituto Ciudadano/ Consultores
Meyling Gonzalez	UNA
Ivania Sibaja Araya	UTIEG
Haydeé Hernández Pérez	UTIEG

Fuente: Sistematización elaborada por la UTIEG

Anexo 5

Taller De Validacion De La Piegal

Comision Tecnica Administrativa / 30 Octubre, 1:00-5:00

Nombre	Departamento
Xinia Alvarado Miranda	Informática
Rosemary Artavia G.	Secretaría del Directorio
Marcy Ulloa Zuñiga	Comisiones
Marco Quesada B.	Secretaría del Directorio
Edith Paniagua	Biblioteca
Olga Segura V.	Financiero
Karla Bonilla Quiros	DEI
Eduardo Sterling	DEI
Luis G. Chaves	Relaciones Publicas
Edgar Coto Grijalba	Biblioteca
Hugo Cascante Micó	Recursos Humanos
María Eugenia Montoya	Archivo
Luis Durán A:	Dirección Ejecutiva
Mario García Alvarez	División Legislativa
Carmen Alvarez Chácon	Servicios Generales
Ada Angelica Castro	Servicios Parlamentarios
Mario Delgado V.	Financiero
Elba Espinoza	Servicios Parlamentarios
Mario Ramirez Granados	Legal
Adriana Aguilar	Recursos Humanos
Ana Grace Campos	Servicios de Salud
Ligia Hidalgo	Proveeduría
Renelda Rodriguez	Proveeduría
Federico Sáenz	Financiero
Fernando Roman	DEI
Xinia Jimenez	OIP
Sonia Cruz	Comisiones
Flory Arguedas Escalante	Legal
Hazel Ramirez Calderón	Análisis Presupuestario
Leonel Nuñez Arias	Archivo
Yorley Prado	Financiero
Stephany Barquero	Financiero
Reyna Marin	Legal
Kattia Jimenez P.	Legal
Alvaro Paniagua Chaves	Archivo
Maritza Arias Chaves	Dirección División Administrativa
Carlos Sanabria	Archivo
Guillermo Vargas	Servicios Parlamentarios
Annette Zeledón	Servicios Técnicos
Claudio Morera A.	Fracción PLN
Meyling Gonzalez	UNA
Carla Morales	Consultora
Ivania Sibaja Araya	UTIEG
Haydeé Hernández Pérez	UTIEG
Pilar Porras Zuñiga	PLN (DIPUTADA)

Anexo 6

Taller De Validacion De La Piegal
Organizaciones Sociales / Instituciones
31 Octubre, 1:00-5:00

Nombre	Departamento o Institución
Ana Patricia Arce	INAMU
María Miranda	SINTRAJAP
Lilliana Delgado	IFAM
Lorna Gamez Cruz	CCSS
Antonieta Fernandez	INAMU
Carmen Calderón	AFEMAC
Ana Virginia Leal Vargas	MOPT
Irac Salas Rojas	MOPT
Maykol Solorzano Sánchez	CNFL
Eugenia María Obando	INFOCOOP
Dane W. Lemones S.	SINTRAJAP
Sandra Carfín	FES
Hilda Castillo Marin	MUDESAC
Sonia Trigueros Martinez	MUDESAC
Mirian Xniola Bogantes	MOPT
Josué Gonzalez	CNFL
Xinia Fernandez Vargas	Poder Judicial
María Jose Chamorro	OIT
Maricel Salas Torres	ICE
Nora Orias M	MAG
Sari Montero	TSE
Meyling Gonzalez	UNA
Carla Morales	Consultora
Ivania Sibaja Araya	UTIEG
Haydeé Hernández Pérez	UTIEG
Pilar Porras Zuñiga	PLN (DIPUTADA)

Fuente: Sistematización elaborada por la UTIEG