

# Transversalización de la igualdad de género en el sector público

Informe Costa Rica

IVONNE URRIOLA PÉREZ  
SARA RAMIREZ ABAL



Al servicio  
de las personas  
y las naciones



**Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**

El PNUD forja alianzas con todos los niveles de la sociedad para ayudar a construir naciones que puedan resistir las crisis, y promueve y sostiene un tipo de crecimiento que mejora la calidad de vida de todos. Presente sobre el terreno en unos 170 países y territorios, ofrece una perspectiva global y un conocimiento local al servicio de las personas y las naciones.

© PNUD 2019

Todos los derechos reservados.

Producido en EE. UU.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

One United Nations Plaza, Nueva York, NY 10017, Estados Unidos

Los puntos de vista, las designaciones y las recomendaciones presentadas en este informe no reflejan necesariamente la postura oficial del PNUD.

Esta publicación se realizó en el marco del proyecto regional sobre los Gender Mainstreaming del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)". Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno, y a las especialistas regionales que brindaron información para realizar esta Guía.

**Supervisores:** Eugenia Piza López

**Revisión:** Guillermina Martín, XXX

**Autoras:** Ivonne Urriola y Sara Ramírez

**Mayo 2019**



# Índice

---

1. Introducción	5
2. Planificación estratégica y M&E	9
2.1. Marco Normativo	9
2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector	10
2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos	12
2.4. Monitoreo y Evaluación	12
3. Gestión Institucional de Género	13
3.1. Arquitectura de género	13
3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectoriales y territoriales)	15
3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa	16
4. Capacidades para la igualdad de género	18
4.1. Gestión de Recursos Humanos	18
4.2. Paridad	19
4.3. Capacidades para la igualdad de género	19
5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género	21
6. Participación ciudadana y rendición de cuentas	22
6.1. Entidades de participación ciudadana	22
6.2. Mecanismos de rendición de cuentas	22
7. Desafíos y rutas a seguir	24
8. Información de contacto	25
9. Anexos	26
9.1. Listado de Acrónimos	26
9.2. Personas entrevistadas	26
9.3. Listado de documentos consultados	27
9.4. Estructura de los informes de país	28





# 1. Introducción al Informe Nacional

---

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un acuerdo histórico firmado por 193 Estados Miembros en septiembre de 2015 y presenta un amplio marco para el desarrollo social, económico y ambiental<sup>1</sup>. La Agenda 2030 define un cuadro de propósitos compartidos a escala global, que aúna las visiones de muchos países (y actores diversos de cada uno de ellos), subsumiendo diferentes visiones e iniciativas preexistentes en un marco integrado y ambicioso de compromisos.

La Agenda 2030 afirma que la igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Como tal, se indica que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo el enfoque del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 sino que se integra también a través de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esto refleja la creciente evidencia de que la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en todos los aspectos del desarrollo. Si no se abordan las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres se obstaculizará el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En resumen, no puede haber desarrollo sostenible si no se afrontan las barreras tangibles e intangibles que impiden a la mitad de la población tener una vida saludable, próspera y sin violencia.

Lamentablemente, a pesar de este reconocimiento, persisten las desigualdades de género. Abordarlas requiere esfuerzos específicos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como enfoques transversales que reflejan cómo los hombres y las mujeres experimentan retos de desarrollo de manera diferente debido a sus roles y responsabilidades socialmente determinados.

Las revisiones de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing han mostrado que es imperativo consolidar mecanismos para que los Estados incluyan la igualdad de género como un eje central de las acciones y procesos institucionales y de sus políticas públicas. Se trata de un proceso doble, que requiere en primer lugar de incorporar la igualdad de género en el accionar cotidiano del aparato estatal para asegurar que el compromiso sea internalizado y se refleje en los mandatos, reglamentos, procesos y presupuestos de las instituciones públicas. Al mismo tiempo es fundamental la transversalización de género en las políticas públicas donde el Estado se posicione como un actor central en el logro de la igualdad sustantiva.

---

<sup>1</sup> Naciones Unidas (2015): Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. A/RES/70/1. En línea <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>



En este doble proceso se buscará desarrollar herramientas y conceptos claros y accesibles para consolidar arquitecturas y capacidades de coordinación, espacios de participación, desarrollo de programas y políticas públicas en el marco de la Agenda 2030 e indicadores de seguimiento y de impacto de las políticas públicas.

Asimismo, el seguimiento a los ODS requiere desarrollar mecanismos efectivos para promover la igualdad, la no discriminación y el empoderamiento de las mujeres en el marco de agendas armonizadas.

En este contexto, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) junto a Gobiernos de la región se propone desarrollar un Sello de Igualdad de Género en el Sector Público como una herramienta para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Tanto los aprendizajes de los Sellos de Igualdad de Género en el sector privado<sup>2</sup> y en entidades públicas, del Sello de Igualdad de Género del PNUD<sup>3</sup> como de los Programas de Transversalización de Género desarrollados en los países de América Latina y el Caribe<sup>4</sup> han alimentado la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.

Dicha propuesta surge del análisis de las transformaciones que se requieren del Estado para la implementación de políticas incluyentes y la transversalización de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)<sup>5</sup>. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, ha contribuido junto con especialistas nacionales y regionales a la construcción del concepto de estados inclusivos. Se considera estados inclusivos a aquellos con una clara vinculación de los ODS con los derechos humanos, que sostienen una interrelación sostenida y eficaz con la sociedad,

---

<sup>2</sup>Se han estado implementando, desde 2009, Programas y Normas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género (SGIG), más conocidos como Sellos de Igualdad de Género en empresas privadas y empresas u organizaciones públicas. Estos están dirigidos a producir, cambios organizacionales que contribuyen a cerrar las brechas de género y a promover los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Ver más en <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/iniciativas-destacadas/empresas-por-la-igualdad/sellos-de-igualdad#programas-de-certificacion>

<sup>3</sup>El Sello de Igualdad de Género del PNUD es un proceso de certificación corporativa que desde 2012, evalúa la capacidad de las oficinas del PNUD en los países para lograr la igualdad de género. Ver más en <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/gender-equality/institutional-innovations-for-gender-equality-/institutional-innovations.html>

<sup>4</sup>En América Latina y el Caribe Hay diversas experiencias de transversalización de la igualdad de género en el sector público. Dichas experiencias, que proponen una gestión integral de la institución y de la política pública incorporando la perspectiva de género, han contribuido a fortalecer la planificación y acelerado la capacidad organizativa para lograr resultados de igualdad de género.

<sup>5</sup>Evento "**La igualdad de la mujer y la política pública: Transformando el estado para la inclusión sustantiva en la nueva Agenda 2030**" desarrollado en Uruguay en 2016. Ver nota conceptual e informe en el siguiente enlace <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/3473-evento-paralelo-la-igualdad-de-la-mujer-y-la-politica-publica-transformando-el-estado-para-la-inclusion-sustantiva-en-la-nueva-agenda-2030>



descentralizados, con mecanismos que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas y con un compromiso claro, concreto y medible en relación a la igualdad de género<sup>6</sup>.

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público constituye una propuesta metodológica para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el marco de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.

El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público propone promover transformaciones en tres niveles que interactúan entre sí y a partir de cuyas sinergias se generan los cambios: En primer lugar en el compromiso y la gestión política expresada en el grado de compromiso político con las cuestiones de género hacia dentro y hacia afuera de la institución. Segundo, en la gestión del ciclo de la política pública en todas sus fases, desde la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Y tercero, en su propia gestión organizacional e institucional posibilitando la integración de la perspectiva de género en todas sus áreas y niveles.

## **Metodología para la elaboración de los informes de país**

Con el objetivo de que la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público se basara en las experiencias de la región, se desarrolló durante 2017 un proceso de investigación para conocer y sistematizar la información y el conocimiento en materia de políticas públicas, mecanismos, prácticas y actividades de transversalización de género en el Sector Público en trece (13) países<sup>7</sup> de la región a partir de fuentes secundarias y primarias. Con esa información se elaboraron 13 informes nacionales de los países mencionados con la información relevante levantada: políticas de igualdad, procesos de formación, grupos o comités interinstitucionales, puntos focales sectoriales en materia de igualdad de género, programas y proyectos en materia de cultura organizacional, sellos de igualdad de género en el Estado, guías y herramientas, entre otros.

El presente documento o informe nacional constituye parte del documento de base a partir del cual se elaboraran los restantes productos de conocimiento en el marco de la consultoría de referencia: Seis hojas informativas o factsheet con experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas en temas transversales del accionar del estado inclusivo y la Guía para la implementación del Sello de Igualdad de género en el Sector público que incluye un paquete metodológico de utilidad para los países.

El enfoque metodológico aplicado a la investigación fue de carácter cualitativo y exploratorio. Para la construcción del mapeo se utilizaron dos técnicas de investigación cualitativas.

---

<sup>6</sup>PNUD (2016): Igualdad de Género mediante políticas públicas en Estados inclusivos en el marco de la Agenda 2030.

<sup>7</sup>Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, Panamá, República Dominicana, Uruguay.



El primer momento de la investigación estuvo atravesado por el análisis documental de fuentes secundarias de información nacionales y regionales, constituidas principalmente por marcos normativos nacionales e instrumentos legales afines a la temática, políticas públicas que abordan la transversalización de género de manera específica (o no); programas nacionales de carácter específico o general sobre transversalización de la perspectiva de género, informes diagnósticos e informes de evaluaciones de políticas y/o planes nacionales, documentos institucionales estratégicos, oficios e instructivos institucionales y páginas webs institucionales; así como varios informes, estudios e investigaciones regionales elaborados por diferentes agencias del Sistema de las Naciones Unidas .

Al mismo tiempo se realizaron 32 entrevistas en profundidad a informantes clave con base en un cuestionario semiestructurado elaborado anticipadamente y el cual fue retroalimentado en un proceso de enriquecimiento permanente con el trabajo de campo. En términos logísticos, para llevar a cabo las entrevistas en profundidad los puntos focales de género de las oficinas del PNUD en los 13 países involucrados fueron las responsables de identificar a las personas e instituciones informantes clave a los fines de avanzar con mayor celeridad y contar con un acceso más facilitado a los interlocutores en el marco de la institucionalidad nacional. Tras ese primer contacto, quien suscribe tomó contacto con las personas identificadas para la realización de la entrevista. En la mayoría de los casos se realizaron más de una entrevista para el mismo país o y en algunas ocasiones se conformaron grupos focales con varios/as informantes. Las entrevistas se realizaron a personal de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), Ministerios de Planificación, Ministerios de Trabajo, Ministerios de Hacienda, Ministerios de Relaciones Exteriores, Oficinas del Servicio Civil, Instituciones del poder judicial, Tribunales Supremos Electorales, Gobiernos provinciales y agencias del Sistema de Naciones Unidas de los países involucrados en el estudio.

Los resultados del análisis documental junto con el conocimiento sistematizado a partir de las entrevistas fueron los insumos principales para la elaboración de los informes para cada país. Cabe señalar que no siempre toda la información requerida ha estado disponible en todos los casos analizados. Debido al carácter exploratorio del estudio, el mapeo que aquí se presenta resulta ser un documento “vivo” ya que permite que el mismo sea actualizado, retroalimentado y validado dinámicamente a partir de la comunicación con los actores clave identificados para cada uno de los países que conforman la muestra y a partir de las consultas y análisis de nuevas fuentes secundarias. El formato y la información contenida en el informe país se explica en el anexo 4.



# 2. Planificación estratégica y M&E

---

## 2.1. Marco Normativo e institucionalidad para la planificación, implementación y monitoreo del desarrollo y de los ODS

Costa Rica ha desarrollado un detallado organigrama institucional para la implementación de la Agenda 2030.

La estrategia del país se compone por toda una estructura política y técnica y varios documentos de trabajo y productos avanzados hasta la fecha. La estructura es definida mediante el Decreto Ejecutivo N° 40203-PLAN-RE-MINAE.

El Consejo de Alto Nivel de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, conformado por la oficina del presidente de la República —quien preside— la Oficina del Ministro de Relaciones Exteriores y Culto, el Ministro de Planificación Nacional y Política Económica y el Ministro de Ambiente y Energía.

El Comité Consultivo del Consejo de Alto Nivel de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuya principal misión es asesorar al Consejo de Alto Nivel de los ODS. La figura del Presidente de la República en persona convoca a este comité integrado por los representantes de los ministerios que firmaron el "Pacto Nacional por el Avance de los ODS en el marco de la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en Costa Rica" el 9 de setiembre del 2016<sup>8</sup>.

La Secretaría Técnica de los ODS la compone personal del órgano Rector del Sistema Nacional de Planificación de Costa Rica, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, MIDEPLAN. Esta Secretaría Técnica se encarga de definir todos los lineamientos específicos de implementación de la Agenda (directrices, metas, etc.) y puede a su vez convocar a personal técnico de otros ministerios.

El Comité Técnico de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es un comité con personal delegado de todos los Ministerios que verifica el trabajo de la Secretaría Técnica. El resto de la estructura la componen un Órgano Asesor Estadístico (Instituto Nacional de Estadística y Censo, en sus siglas INEC) y un Foro Nacional para los ODS.

---

<sup>8</sup> Acceso al documento del Pacto:

[http://ods.cr/sites/default/files/documentos/pacto\\_nacional\\_por\\_los\\_ods\\_final\\_firmado\\_0.pdf](http://ods.cr/sites/default/files/documentos/pacto_nacional_por_los_ods_final_firmado_0.pdf)



Costa Rica publicó su Informe Nacional Voluntario de rendición de cuentas en julio de 2017. Además del informe, ha desarrollado una serie de actividades específicas para dar cuenta del avance en ODS, por ejemplo ya cuentan con una línea de base , y se ha institucionalizado una unidad específica de estadísticas para seguimiento de los ODS en el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). También han elaborado un inventario de políticas públicas y su relación con los ODS9.

Actualmente La plataforma online para seguimiento de los indicadores de los ODS del país está disponible<sup>10</sup> con los indicadores de seguimiento de los ODS. Según fuentes entrevistadas falta identificar brechas de género en algunos temas específicos de los ODS, temas que además son aspectos clave para la igualdad de género y donde el país ha realizado también importantes acciones.<sup>11</sup>

En el año 2018, la Contraloría General de la República crea el Informe de *Auditoría Operativa sobre la eficacia de las acciones de política pública llevadas a cabo por el Gobierno de Costa Rica en la preparación para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con énfasis en Objetivo 5 (Igualdad de Género) de la Agenda 2030*. Este informe se desarrolla sobre varios ejes de análisis que da cuenta y monitorea los avances del país en materia de igualdad de género. Especialmente reconoce la urgencia de fortalecer la integración de la perspectiva de género en los servicios y la respuesta de las instituciones públicas y la necesidad de aumentar la inversión nacional en materia.

El Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022 desarrollado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, incorpora el enfoque de género<sup>12</sup> y el compromiso del Estado con la igualdad ya que engloba el conjunto de políticas de igualdad de género y asegura sus compromisos al vincular las metas del Plan con las políticas de igualdad.

Dichas metas están relacionadas con dos políticas de igualdad: Política para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG) y el Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades 2017-2032 (PLANOVI). Uno de sus desafíos es lograr la implementación del 100% del PIEG. Además de este objetivo orientado específicamente al cumplimiento de los principales planes y políticas de igualdad, el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022 contemplan indicadores o metas con perspectiva de género.

## **2.2. Políticas de igualdad y programas de transversalización de género en el sector público**

---

<sup>9</sup> Ver en: <http://ods.cr/ods-en-costa-rica/que-estamos-haciendo>

<sup>10</sup> Enlace al sitio web: <http://www.ods.cr/>

<sup>11</sup> Entrevista con representante MIDEPLAN. Estas acciones específicas son por ejemplo en autonomía económica, donde se pueden incorporar más datos estadísticos que reflejaran las brechas existentes

<sup>12</sup> [https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/ka113rCgRbC\\_BylVRHGgrA](https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/ka113rCgRbC_BylVRHGgrA)



La Política para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) y la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032) son los dos principales documentos de política pública sobre de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

En el eje de abordaje de la violencia basada en género, Costa Rica cuenta con un nuevo Plan que fue aprobado en 2017:<sup>7</sup> La Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades, para el periodo 2017-2032. Esta política sustituye a la anterior PLANOVI 2010-2015. Además, Costa Rica cuenta con un Sistema Nacional para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar creado a través de la Ley N° 8688 'de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar' en 2008. También Costa Rica cuenta con dos leyes fundamentales para atender la violencia basada en género: Ley contra la Violencia Doméstica (ley N° 7586) y la Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres (ley N° 8589), ambos marcos jurídicos y operación de la justicia para proteger a las mujeres en situaciones y relaciones violentas.

La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, del 8 de marzo de 1990, (ley N° 7142), aborda las siguientes temáticas en materia de igualdad: derechos políticos, (capítulo II), derechos sociales (cap. III) protección sexual y contra la violencia (cap. IV) y educación (cap. V). También crea la Defensoría General de Derechos Humanos a partir de esta ley (Título 2) con una Defensoría de la Mujer (art.21)<sup>13</sup> y cargos bajo nombramiento del Ministerio de Justicia y Gracia (art. 24). Recientemente, en marzo 2019, se realizó una Reforma al capítulo III (ley N° 9677) para incluir los derechos económicos y que asegurará la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

La Política para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) constituida por Decreto Ejecutivo N°41115, y de acuerdo a la Ley N° 7801 de la Constitución del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), permitirá reforzar los resultados que se alcanzaron de la implementación de la anterior política: Política para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG 2007-2017) y dar un salto adelante en la articulación de los instrumentos internacionales como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible, Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de género, Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, además de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1984) y, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem Do Pará, OEA 1994). Esta política se convierte en una herramienta para la articulación entre las instituciones, así como entre instituciones con la sociedad civil y con iniciativas privadas que coadyuven al desarrollo de acciones concretas para el logro de resultados previstos en los cuatro ejes estratégicos: 1) Cultura de los derechos para la Igualdad; 2) Distribución del tiempo; 3) Distribución de la riqueza y 4) Distribución del Poder. Esto implica, una definición de acciones públicas enfocadas en ámbitos tan importantes como: el empleo, la salud y la educación de las mujeres, potenciando en cada

---

<sup>13</sup> En la actualidad, la Defensoría de la Mujer en Costa Rica

acción el principio de no discriminación y la igualdad efectiva, desde la perspectiva interseccional y desde la diversidad de las mujeres en el país.

El eje 4 de esta innovadora política, sobre Distribución del Poder planeta la necesidad del INAMU en continuar fortaleciendo su rol de rectoría junto a la red de unidades de género de las instituciones públicas y las Oficinas municipales de la mujer (OFIM), como mecanismos para contribuir a la apropiación de la política por parte de las instituciones públicas a diferentes niveles (nacional, regional y local) y a ampliar la cobertura de servicios y programas sobre todo en el ámbito local como estrategia de regionalización. El fortalecimiento de la red de unidades de género de las instituciones y de las OFIM implica identificar qué instituciones y gobiernos municipales cuentan con dicha estructura o al menos, si se ha conformado una comisión de trabajo sobre este tema, identificar su presencia en el nivel local, explorar la posibilidad de ampliar la red y la definición de una estrategia de desarrollo de capacidades para la asistencia y acompañamiento del INAMU a estas instancias. Finalmente, aún se está elaborando el primer Plan de Acción de PIEG que abarcará el período 2019-2022.

**Cuadro1. Principales legislaciones y o políticas públicas sectoriales en las áreas de desarrollo sostenible y pobreza, gobernabilidad democrática y clima y resiliencia que contribuyen a la igualdad de género**

	<b>Cuidados/ corresponsabilidad</b>	<b>Participación política</b>	<b>Violencia contra las Mujeres</b>	<b>Identities de Género</b>	<b>Medio Ambiente</b>
<b>Legislaciones</b>	La Ley N.º 9220 de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil en Costa Rica. (mayo 2010).	Ley 8.765 Código Electoral -paridad en la participación política 50% (2009 Ley 8901-define % mínimo de mujeres que deben integrar directivas de asociaciones/organizaciones y sindicatos	2) Ley N° 8688, en el año 1998, crea el Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar	proyecto de ley- Ley De Reconocimiento De Los Derechos a la Identidad De Género e Igualdad Ante La Ley (2016)	
<b>Políticas públicas</b>	Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) en marzo del 2014 (con participación MAN) //Red de Atención Progresiva para el Cuido Integral de las Personas Adultas Mayores		3)Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las Relaciones de Pareja y Familiares por Hostigamiento Sexual y Violación, o PLANONI Mujer (2010-2015)		Plan Nacional para la Prevención de Riesgo 2010-2015Incluye todo un apartado sobre "4.4.2. El Enfoque de Equidad de Género", así como en la matriz de responsabilidades institucionales en los lineamientos de la política: 1. Promover y orientar la inclusión de la gestión del riesgo en los programas y proyectos de desarrollo social y económico, con énfasis en la atención



					<p>de las personas, hombres y mujeres, población vulnerable a las amenazas naturales y antrópicas.</p> <p>Estrategia Nacional del Cambio Climático del MINAET (2009) incluye resultados de género en su Plan de Acción</p> <p>I.marco de política pública actualizado para la gestión de la biodiversidad de Costa Rica que incluye: a) la Política Nacional de Biodiversidad 2015-2030: reconoce que el aumento desigualdad, persiste porcentaje de personas en condiciones de pobreza y hay asimetrías en niveles de desarrollo a nivel regional, y en particular para mujeres- jefas de hogar Tiene como uno de sus lineamientos educar, sensibilizar y generar conciencia y compromiso ciudadano sobre el valor de la biodiversidad y los servicios que esta ofrece, con enfoque multicultural, de género e inclusivo, , incorporando acciones que permitan la comprensión, valoración y compromiso de la sociedad, para actuar a favor de la conservación y uso sostenible de biodiversidad. Otra de sus lineamientos es reconocer los aportes a la conservación por parte de las comunidades locales y pueblos indígenas, y acepta diferentes</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>formas de gobernanza, favoreciendo a aquellos grupos de mayor vulnerabilidad social, económica y cultural (territorios indígenas, mujeres, comunidades locales que conviven con los bosques, etc.). se desarrolla bajo un enfoque de derechos humano y de equidad de género. La ENB establece además metas de género específicas y género responsivas ; b) la Estrategia Nacional de Biodiversidad ENB 2016-2025: se desarrolló bajo el Enfoque basado en Derechos Humanos y de Género. A partir de los principios y enfoques, se pretende que estos temas estratégicos se desarrollen en un contexto de equidad social e igualdad de género. M10. Al 2020, se habrán recuperado y restaurado ecosistemas en los territorios indígenas con pertinencia cultural y de género. M.24. Al 2020 se apoyarán y establecerán medidas de conservación y producción de semillas (alimentaria y forestal nativa) en pueblos indígenas y comunidades locales con pertinencia cultural y de género sensibles. M.33. Al 2020, se implementará un instrumento técnico para la evaluación ambiental en planes, autorización de uso y aprovechamiento de recursos naturales, y actividades humanas desarrolladas</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>zonas costeras y marinas. Este instrumento se desarrollará bajo el enfoque de derechos, género y pertinencia cultural. M.51. Al 2018, se hará oficial la metodología de elaboración de planes reguladores que incorporará el enfoque y riesgos climáticos, basado en el enfoque de derechos, género y con pertinencia cultural, para una metodología de elaboración de planes reguladores que incorpore el enfoque ecosistémico y riesgos climáticos, considerando la igualdad de género y pertinencia cultural. M.5. Al 2018, se contará con herramientas para integrar el enfoque por ecosistemas en los planes de desarrollo rural, contemplando la vulnerabilidad al cambio climático y las medidas de adaptación y mitigación respectivas, basado en el enfoque de derechos, género y con pertinencia cultural. M.53. Al 2020, se elaborarán planes de ordenamiento pesquero bajo el enfoque de derechos, género y con pertinencia cultural. M.54. Número de planes de ordenamiento pesquero basados en el enfoque de derechos, género y con pertinencia cultural.</p>
--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia (2019)



## Herramienta para analiza el papel del estado en el cumplimiento del ODS5

Para evaluar el desempeño de Costa Rica durante el proceso se creó un “Índice Integrado para la medición de la eficacia en la preparación del país para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con énfasis en Género (ODS-5)”<sup>14</sup>, herramienta que sintetiza todos los requerimientos necesarios para comprobar la preparación del país frente a los ODS, la cual está conformada por una serie de catorce indicadores agrupados en dieciocho componentes, los cuales, a su vez, se encuentran vinculados con tres grandes ejes o áreas temáticas propias del proceso de implementación de la Agenda 2030.

### Programas de Transversalización de Género en el Sector Público

La transversalización de género viene recogida de forma indirecta en el Plan Nacional de Igualdad que a su vez es parte integrada al Plan Nacional de Desarrollo, si bien no existe una estrategia de transversalización como tal.

Costa Rica posee una norma nacional de certificación en Igualdad, La Norma INTE 38-01-01:2015 que regula el Sistema de gestión de igualdad y equidad de género. El sistema de certificación nació como una norma institucional liderada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) que pasó a convertirse en una Norma Nacional INTE 38-01-01. Las primeras experiencias abarcaron empresas públicas (Banco Popular) y privadas (ScotiaBank y Coca-Cola). Posteriormente, se decidió desarrollar una norma nacional, para evitar que la misma institución que lideraba el proceso fuese la que otorgaba la certificación<sup>15</sup>. La norma nacional fue desarrollada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO) en 2013. Según el portal institucional del INAMU, el programa de certificación ha logrado involucrar a 45 organizaciones, públicas y privadas hasta 2016 <sup>16</sup>. El sello no obstante se ha centrado más en el sector privado que en el público. Los últimos datos del 2019 hablan de mas de 70 empresas involucradas, 502 informadas y 2 certificaciones entregadas: Travel Excellence y Holcim.

El organismo que otorga la certificación es una entidad privada que realiza la auditoría externa. El sello es otorgado a través de una comisión, creada por medio de un decreto ejecutivo, e integrada por dos personas del Instituto Nacional de las Mujeres, dos personas del Ministerio de trabajo y dos representantes de la Sociedad Civil. La norma está estructurada en cuatro fases<sup>17</sup>. Su revisión está prevista para 2020.

---

<sup>14</sup> [https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs\\_cgr/2018/SIGYD\\_D\\_2018020604.pdf](https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs_cgr/2018/SIGYD_D_2018020604.pdf) informe de auditoría operativa, SOBRE la eficacia en la preparación para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), con énfasis en género (ODS 5)

<sup>15</sup> Fuente: entrevistas personales de INAMU

<sup>16</sup> Ver en: <http://www.inamu.go.cr/431>

<sup>17</sup> Documentación de PNUD (no publicada)





## 2.3. Políticas y programas para incorporar género en los presupuestos

Existe una estrategia conjunta entre el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), el Ministerio de Hacienda y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)<sup>18</sup> para lograr la incorporación de la igualdad de género en la planeación y presupuestación pública. La estrategia aún incipiente, aspira a finalizar el mandato de la actual PIEG con una hoja de ruta para la inclusión de análisis de género en la programación, seguimiento y evaluación de los planes operativos y de inversión pública del sector público en Costa Rica<sup>19</sup>

Además, destacan otros dos antecedentes de seguimiento al presupuesto. El proyecto liderado por MIDEPLAN “Hagámosle números: Presupuestos Justos” (2011), desarrolló capacitaciones en las instituciones para que dentro de las mismas se pudieran desarrollar herramientas de análisis del presupuesto de la institución con perspectiva de género<sup>20</sup>. De acuerdo con fuentes consultadas, el Proyecto Equitativo, que terminó en 2015, también incluyó procesos de capacitación en las instituciones, y buscaba determinar cuánto era el gasto destinado a género.

En el informe de auditoría del 2018 la Contraloría General reconoce que el gobierno ha realizado inversiones asociadas a la igualdad de género, lo cual se deduce de la implementación de políticas públicas para la atención de necesidades específicas para las mujeres, la elaboración de políticas institucionales para disminuir la discriminación o bien la prestación de servicios públicos con enfoque de género como se determinó en el apartado anterior<sup>21</sup>.

## 2.4. Monitoreo y Evaluación

El Sistema de Indicadores Estadísticos de Género (SIEG) a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas (INEC) es un portal web con indicadores desagregados por sexo y basado en encuestas nacionales. De acuerdo con el mismo portal es un conjunto de indicadores para dar seguimiento a las brechas entre hombres y mujeres, desde el año 199022.

---

<sup>18</sup> A través de la Contraloría, se definieron unos Lineamientos metodológicos para vincular el PND al presupuesto que incorporan la perspectiva de género en el presupuesto (2016)

-NORMAS TÉCNICAS SOBRE PRESUPUESTO PÚBLICO N-1-2012-

-DC-DFOE de la Contraloría General de la República establece esta norma en el artículo 2.2.10. perspectiva de género en el presupuesto institucional de y en el proceso presupuestario.

<sup>19</sup> Desafíos Objetivo 6, Documento de ejecución bianual PIEG. También se menciona desarrollar una experiencia piloto

<sup>20</sup> Nota de prensa: [http://www.presupuestoygenero.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=853:curso-hagamosle-numeros-presupuestos-justos-boletin-equitativos&catid=218:honduras&Itemid=400076](http://www.presupuestoygenero.net/index.php?option=com_content&view=article&id=853:curso-hagamosle-numeros-presupuestos-justos-boletin-equitativos&catid=218:honduras&Itemid=400076)

<sup>21</sup> INFORME DE LA AUDITORÍA OPERATIVA SOBRE LA EFICACIA DE LA PREPARACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS), CON ÉNFASIS EN GÉNERO (ODS 5)

<sup>22</sup> Enlace al portal <http://www.inec.go.cr/content/indicadores-genero>



Costa Rica cuenta con un sistema de seguimiento de las políticas públicas que es liderado por El Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN). MIDEPLAN es el ente rector Sistema Nacional de Planificación (SNP) que incluye el de Seguimiento y Evaluación desde el que se coordina el Sistema Nacional de Evaluación (SINE). El SINE es un mecanismo de coordinación interinstitucional (Art. 3 del Decreto: DE- 35755-PLAN), y con participación de todas las instituciones del ejecutivo. Su principal función es asesorar y facilitar la evaluación de las estrategias y acciones vinculadas al Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022 y otras políticas sectoriales 23.

Además de contar un seguimiento de los indicadores del Plan de Acción de la PIEG, Costa Rica ha incorporado mecanismos de seguimiento de la política de igualdad, especialmente a partir del II Plan de Acción de la PIEG 2012-2014. Con este sistema calculan de forma cuantitativa los niveles de implementación de la política, que facilita entre otras cosas identificar donde están las principales brechas de la política.

El plan de Acción de la PIEG define los mecanismos de seguimiento para la implementación de esta. Además, establece la cadena de resultados, con matrices que contienen tanto las metas, sus líneas de base, indicadores, y las instituciones responsables de rendir cuentas de cada indicador.

El sistema de Información y Seguimiento de la Política, SI-PIEG, incluye un informe periódico de la ejecución de la política: las distintas instituciones involucradas en la ejecución de la política reportan esta ejecución en función de sus objetivos<sup>24</sup>.

En relación al desarrollo de evaluaciones de los planes y políticas de igualdad, MIDEPLAN fue el organismo que asesoró y trabajó en conjunto con INAMU en el desarrollo de una evaluación de la Política Nacional de Igualdad (PIEG)<sup>25</sup> en 2017, según fuentes del INAMU<sup>26</sup>, cuyo resultado fue la actual Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -PIEG 2018-2030.

---

<sup>23</sup>Ver en:

<https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-y-de-inversion-publica-del-bicentenario-2019-2022-de-costa-rica>

<sup>24</sup> Ejemplo informe periódico: <http://pieg.inamu.go.cr/wp-content/uploads/2017/05/Informe-PIEG-2015-2016-FINAL.pdf>

<sup>25</sup> Comunicado institucional: <http://www.mideplan.go.cr/prensa/118-noticias-comunicados/1708-mideplan-e-inamu-trabajan-en-conjunto-para-fortalecer-politica-nacional-para-la-igualdad-y-de-equidad-de-genero>

<sup>26</sup> En la web de INAMU: <http://www.inamu.go.cr/curso-evaluacion-pieg>

# 3. Gestión institucional para la igualdad de género

## 3.1. Arquitectura de género

El Mecanismo Institucional para el Adelanto de la Mujer en Costa Rica es el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), una institución autónoma personalidad jurídica y patrimonio propios, de acuerdo a la Ley de la República N° 7801 de abril de 1998, aprobada por la Asamblea Legislativa.

En la misma Ley se crea el cargo de Presidencia Ejecutiva, máxima autoridad del INAMU. Además de la Presidenta Ejecutiva y la Junta Directiva, la institución cuenta con el apoyo del Foro de las Mujeres, instancia que funciona con carácter consultivo, integrada por organizaciones del movimiento de mujeres.

Por debajo de estas instancias de alto nivel de la institución se encuentran dos direcciones técnicas, la Dirección Administrativa y la Dirección Técnica de Áreas Estratégicas, y coordinadoras de área.

El INAMU posee nivel jerárquico alto según el indicador de la CEPAL (55% con rango alto en la región)<sup>27</sup>

**Cuadro 2. Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres**

<b>MECANISMO PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES</b>	Instituto Nacional de las Mujeres-INAMU
<b>NIVEL JERÁRQUICO</b>	Alto
<b>INSTITUCIÓN A LA QUE REPORTA</b>	Presidencia de la República
<b>ESTRUCTURA INSTITUCIONAL</b>	La ministra de la Condición de la Mujer quien a su vez asume Presidencia Ejecutiva del Instituto; vicepresidenta (representante del Ministerio de Salud) secretaria (representante del Instituto Nacional de Aprendizaje) además de cuatro miembros de la junta directiva, representantes también de otras instituciones. Dos direcciones técnicas: Dirección Administrativa y Dirección de Áreas Estratégicas, 9 coordinadoras de área (Desarrollo Regional, Especializada en Información, Recursos Humanos, Construcción de Identidades, Violencia de Género, Gestión de Políticas Públicas, Servicios Generales y Transportes) dos coordinadoras de área (Financiero contable y proveeduría) y finalmente unidades (Informática, Investigación, Asesoría Legal, Delegación de la Mujer, Unidad de Documentación, Unidad de Comunicación; Unidades regionales y jefas de unidad por cada uno de los albergues)
<b>ROL EN RELACIÓN A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>	Coordina y es rector de la política de igualdad. El INAMU está encargado en colaboración con Ministerio de Planificación de dar seguimiento al grado de ejecución de los ejes de la política, incluido el de la Transversalidad. Colabora con MIDEPLAN y HACIENDA para iniciar de forma conjunta procesos de seguimiento a la incorporación de género en la planeación y los presupuestos

<sup>27</sup><https://oig.cepal.org/es/indicadores/nivel-jerarquico-mecanismos-adelanto-la-mujer-mam>

El Decreto 37906 (2013) define la creación de las Unidades Públicas para la Igualdad de Género y describe sus funciones (artículo 4) 28, otorgando un papel de asesoría técnica al INAMU (artículo 5), el cual deberá elaborar un plan de trabajo bianual (art 9).

El decreto 37906 definía, en su Artículo 1.-sobre la creación y fortalecimiento de las Unidades para la Igualdad de Género:

“A partir de la publicación de este decreto (septiembre 2013) y dentro del plazo de un año, todas las instituciones del sector público que no cuenten con Unidades para la Igualdad de Género u otro mecanismo, tales como programas, comisiones, secretarías u otros, deberán incluirlas dentro de su estructura organizacional, de preferencia en instancias de toma de decisiones, con injerencia en la planificación institucional y conforme a la normativa vigente, propia de cada institución”.

De acuerdo con fuentes institucionales, en octubre 2016 se contaba con un total de 45 mecanismos de género, de los cuales solamente 28 se encuentran activos en la Red Nacional de UPEG.

Además de la creación de las unidades de género, el Decreto 37906 define la creación de La Red Nacional de Unidades para la Igualdad de Género (art 6)

Tanto las Unidades Públicas para la Igualdad de Género como las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) tienen un papel central en la implementación de la Política de Igualdad<sup>29</sup>. A través de estas unidades se han venido desarrollado políticas institucionales de igualdad, con el apoyo de INAMU, de acuerdo con el informe bianual de ejecución 2015-2016 de INAMU<sup>30</sup>.

Dicho rol ya venía recogido desde el Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIOM II), 2002-2006. El objetivo 6 del III Plan de Acción de la PIEG 2015 -2018 es medido a través del aumento (10%) en la cantidad de instituciones y municipalidades que cuentan con mecanismos e instrumentos de transversalidad de género en sus instituciones<sup>31</sup>.

Además de la creación de unidades en instituciones del poder ejecutivo, también se ha creado la comisión permanente de la mujer de la asamblea legislativa, la Unidad de género en el tribunal supremo de elecciones; y mecanismos y hojas de ruta para la transversalización de género en presupuestos tanto en planificación y hacienda, de acuerdo con fuentes consultadas. Un resultado

---

<sup>28</sup> Enlace al texto completo:

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76210&nValor3=95053&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76210&nValor3=95053&strTipM=TC)

<sup>29</sup> Además, el Decreto 37906 menciona de forma explícita el papel de las unidades en la PIEG entre sus menciones Artículo 4, numeral e) “Apoyar el seguimiento a la ejecución de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y los compromisos que la institución asume en el marco de la política, así como contribuir con la articulación de las acciones institucionales de la PIEG”.

<sup>30</sup> Disponible en: <http://pieg.inamu.go.cr/wp-content/uploads/2017/05/Informe-PIEG-2015-2016-FINAL.pdf>

<sup>31</sup> Acceso al III Plan de Acción PIEG: <http://pieg.inamu.go.cr/wp-content/uploads/2016/03/IIIPlanPIEG-baja.pdf>

concreto de esta articulación es que estas unidades participan activamente en las reuniones de seguimiento y avances de la PIEG, así como el desarrollo de planes institucionales de género en muchas instituciones como por ejemplo, el poder judicial, donde, de acuerdo a lo reportado en las entrevistas existe una alternancia de puestos por sexos<sup>32</sup>.

También fuentes entrevistadas han destacado como avance significativo la institucionalización de género en el sector agropecuario. El INAMU mantiene un convenio con el Ministerio de Agricultura y Ganadería y apoyó la elaboración del plan Nacional de Desarrollo Territorial 2017-2022 desarrollado por el Instituto de Desarrollo Rural<sup>33</sup>.

### **3.2. Mecanismos de coordinación interinstitucional (sectorial y territorial)**

La Comisión Técnica Interinstitucional es la instancia encargada del seguimiento a la PIEG y está conformado por todas las instituciones con responsabilidad en la implementación de la política.

Este mecanismo de coordinación interinstitucional da seguimiento al Plan de Acción 2019-2022, y se reúne cada dos meses para valorar el nivel de ejecución. Anualmente se presenta un informe en el Consejo de Gobierno para ver el grado de cumplimiento y asegurarse que algunas metas específicas del Plan de Acción no se queden rezagadas. Este seguimiento ha facilitado mucho la implementación de la política de igualdad, según fuentes consultadas.

Otras prácticas de articulación interinstitucional son: el Grupo Parlamentario de Mujeres Diputadas de la Asamblea Legislativa, instalado en 2016; el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, CONAPDIS, por su parte ha elaborado el Plan de Acción de la Política Nacional de Discapacidad (PONADIS) con referencias al enfoque de género<sup>34</sup>. Se destaca especialmente el mecanismo coordinador del Plan Nacional de violencia contra las mujeres (PLANOVI). El Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres, PLANOVI aglutina 23 instituciones públicas, centradas sobre todo en seguridad ciudadana y justicia.<sup>35</sup>

Las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) son el principal mecanismo para la territorialización de la política de Igualdad. Las OFIM ocupan un papel central en la Política de Igualdad en cuanto a su papel en la transversalización de género, recogida en el objetivo 6 de la PIEG.

En 2008 se produjo una reforma del Código Municipal que atribuye a los Concejos la necesidad de incorporar políticas locales con enfoque de género a través de las herramientas de planificación y gestión (diagnóstico cantonal y presupuesto). Además, se crearon siete comisiones

---

<sup>32</sup> Ver: [http://www.tse.go.cr/revista/art/9/zamora\\_chavarria.pdf](http://www.tse.go.cr/revista/art/9/zamora_chavarria.pdf)

<sup>33</sup> Nota de prensa: <http://www.inamu.go.cr/mujeres-rurales-sica>

<sup>34</sup> Meta del III Plan Acción PIEG 2015-2018

<sup>35</sup> Ver en " <http://www.planovicr.org/sobre-planovi>

de carácter permanente entre ellas la Comisión de Asuntos Culturales y de la Condición de la Mujer<sup>36</sup>.

Siguiendo las metas previstas en el Plan de Acción 2018-2030, el INAMU realiza acciones de asesoramiento y fortalecimiento de estas oficinas. Además, existen varios espacios de entre el nivel local y el nacional (por ejemplo, la comisión Técnica Interinstitucional del Plan de Acción, ya mencionado) y espacios de articulación interinstitucional en el propio nivel local. Además, los mecanismos de seguimiento establecidos desde el estado a través de MIDEPLAN para el seguimiento de la implementación de las políticas se organiza en seis áreas regionales en las que se distribuyen todas las instituciones sectoriales. A pesar de la avanzada estructura de implementación en territorialización en materia de género que presenta Costa Rica, fuentes entrevistadas señalan que es precisamente la implementación de la política en el nivel territorial el principal desafío en materia de igualdad de género del país.

### **3.3. Estrategias y sistemas de gestión de conocimiento y comunicación externa**

Las comunicaciones y posicionamiento del estado en materia de género son actividades promovidas principalmente por el INAMU. En su portal se pueden consultar varias campañas en marcha<sup>37</sup>.

INAMU cuenta con una estrategia específica de generación de conocimiento, y con un repositorio web<sup>38</sup>, desde el que se puede acceder a investigaciones, estadísticas y documentos diversos sobre la igualdad de género en Costa Rica.

Además, destaca también el Observatorio de Violencia de Género del Poder Judicial (CGPJ) cuya información está estructurada en información orientada a la ciudadanía ("soy mujer busco") y una segunda área orientada a profesionales ("soy especialista y busco")<sup>39</sup>.

Cabe señalar que la institucionalidad ha hecho un esfuerzo por actualizar la comunicación de los datos nacionales sobre igualdad de género del SIEG liderado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: <http://www.inec.go.cr/content/indicadores-genero> y <http://www.inec.go.cr/genero/genero-en-ambitos-especificos>

---

<sup>36</sup> De acuerdo a un estudio, este proceso fortaleció a las OFIM: Salazar, L. Políticas públicas de Igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado. Tesis doctoral Universidad Complutense de Madrid: 2015. En: <http://eprints.ucm.es/38021/1/T37316.pdf>

<sup>37</sup> Enlace a las campañas: <http://www.inamu.go.cr/campanas>

<sup>38</sup> Disponible en: <http://www.inamu.go.cr/centro-documentacion>

<sup>39</sup> Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos/>

# 4. Capacidades la igualdad de género

---

## 4.1. Gestión de Recursos Humanos

La figura del servidor público está regulada por la Ley de Servicio Civil y carrera administrativa para funcionarios y funcionarias de carrera<sup>40</sup>.

La Ley General de la Administración Pública define en su artículo 111 la figura del servidor público como aquella que presta servicios a la administración o en nombre de ésta y que ha adquirido esa condición producto de un acto válido de nombramiento. El artículo 78 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República cataloga también como servidores públicos a los trabajadores de los entes no estatales y empresas públicas<sup>41</sup>.

El organismo público encargado del desarrollo de los recursos humanos es la Dirección General del Servicio Civil (DGSC). La DGSC cuenta con un plan estratégico institucional 2015-2018, con proyección a 2025. El Plan no hace referencia específica al desarrollo de competencias en igualdad de género<sup>42</sup>. El plan incorpora metas e indicadores de seguimiento de estas. El plan incluye el desarrollo de un instrumento de medición de clima organizacional en el Régimen de Servicio Civil (RSC), pero no incluye ninguna meta relativa a la igualdad género ni los indicadores referidos al personal están planteados con desagregaciones por sexo<sup>43</sup>.

De acuerdo con un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sobre Administración Pública, Costa Rica es uno de los países con mayor gasto social de la región en esta área y que más han logrado reducir la desigualdad<sup>44</sup>.

En relación al Índice de Desarrollo Civil (IDC) elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Sistema de Integración de Centro América SICA<sup>45</sup>. Costa Rica se encuentra en situación

---

<sup>40</sup> Acceso a la ley: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan043134.pdf>

<sup>41</sup> Extraído de: [https://www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/archivos/documentos/revs\\_juds/Revista%20116/PDFs/05-tipologia-delitos.pdf](https://www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/archivos/documentos/revs_juds/Revista%20116/PDFs/05-tipologia-delitos.pdf)

<sup>42</sup> Ver: [http://www.dgsc.go.cr/dgsc/plan/Plan\\_Estrategico\\_Institucional-2015-2018-2025.pdf](http://www.dgsc.go.cr/dgsc/plan/Plan_Estrategico_Institucional-2015-2018-2025.pdf)

<sup>43</sup> En Plan Estratégico Productos indicadores y metas del Plan, pp10-16. Institucional. Dirección General del Servicio Civil, 2015. En: [http://www.dgsc.go.cr/plan/Plan\\_Estrategico\\_Institucional-2015-2018-2025.pdf](http://www.dgsc.go.cr/plan/Plan_Estrategico_Institucional-2015-2018-2025.pdf)

<sup>44</sup> Pp34 Enlace al informe: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7979/Panorama-de-las-Administraciones-Publicas-America-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>45</sup> El índice fue elaborado por el BID en el contexto de la carta iberoamericana de la función pública, donde todos los países se comprometían en mejorar sus sistemas de servicio civil. De 2004 a 2012 se elaboraron diagnósticos para conocer la condición de cada país y se elaboraron 5 índices de calidad del servicio civil, en base al análisis de los siguientes subsistemas de la administración: 1. Planificación; 2. Organización del Trabajo; 3. Gestión del Empleo.

de nivel intermedio de desarrollo, siendo el tercer país con la puntuación más alta detrás de Brasil y Chile<sup>46</sup>.

Se trata, según este estudio, de un servicio civil transparente y meritocrático con una institucionalidad sólida. El estudio destaca como avances, los sistemas de información, la grilla de “percentiles” y reajustes salariales usados para reducirla inequidad salarial, el Marco Regulador Común utilizado para evaluar desempeño y las iniciativas de gestión del clima laboral<sup>47</sup>. Como asociación de funcionarios en Costa Rica, La lista de sindicatos y asociaciones de trabajadores para el estado es amplia y depende de los sectores<sup>48</sup>.

## 4.2. Paridad

El porcentaje de mujeres en el empleo público, de acuerdo con los datos recopilados y publicados en un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en 2014 es del 37,26%<sup>49</sup>. En la actualidad PNUD está desarrollando un estudio regional sobre la participación de las mujeres en la administración pública, por lo que pronto estará disponible información más actualizada sobre la proporción de mujeres en el empleo público. Este informe se enmarca en la iniciativa global de PNUD Igualdad de género en la Administración Pública (GEPa) es una iniciativa global<sup>50</sup>.

## 4.3. Capacidades para la igualdad de género

El organismo encargado de la formación de los recursos humanos del Estado es la Escuela de Administración Pública (EAP)<sup>51</sup>, pero no se han identificado evidencias de formación sistemática en género para puestos de funcionarios y funcionarias por parte de esta dirección.

INAMU desarrolla una estrategia de formación orientada a las unidades de género de las instituciones, siguiendo el mandato de la PIEG. En el informe bienal de ejecución 2018-2022 INAMU<sup>52</sup> (Acción 1: Ruta de Trabajo y formación en género) se reporta que en el año 2017 INAMU realizó un diagnóstico con el fin de llevar a cabo un proceso de formación en el año 2018

---

Gestión del Rendimiento; 5. Gestión de la Compensación; 6. Gestión del Desarrollo; 7. Gestión Relaciones Humanas y Sociales; 8. Función de los Recursos Humanos. El índice de desarrollo Civil resume el nivel de calidad y gestión del sistema en base a estas dimensiones. Enlace al informe: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6636/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en%20America-Latina.pdf>

<sup>46</sup>Op. Cit

<sup>47</sup>Op. Cit. pp25

<sup>48</sup> Se puede acceder a una lista con muchos ejemplos y por sectores del sector público y privado en este link: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/sindi/cr.htm>

<sup>49</sup>El dato se ha recopilado del estudio: OECD, BID. (2016). Panorama de la Administraciones Públicas: América Latina y El Caribe 2017. París: OECD Accesible en: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7979/Panorama-de-las-Administraciones-Publicas-America-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>50</sup>Para consulta del informe global durante la Fase I de GEPa, ver UNDP, Gender Equality in Public Administration 2014 ,en:<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/GEPa%20Global%20Report%20May%202014.pdf>

<sup>51</sup> Portal oficial: <http://www.eap.ucr.ac.cr/>

<sup>52</sup> Disponible en: <http://pieg.inamu.go.cr/wp-content/uploads/2017/05/Informe-PIEG-2015-2016-FINAL.pdf>





para las Unidades Públicas de Equidad de Género (UPEG), actualmente Unidades Públicas para la Igualdad UPIG<sup>53</sup>. Según la información extraída de las entrevistas, estos cursos también iban orientados a las unidades de planeación de la institución.

A través de las herramientas didácticas y los procesos de asesoramiento en el marco de la norma INTE 38-01-01:2015 se están desarrollando tanto acciones de formación como de mejora en el ambiente laboral (de las instituciones públicas que participan en el proceso).

En el marco del programa Equitativos, también se desarrolló un módulo de formación para introducir el enfoque de género en el plan presupuesto. Este curso quedó a cargo del Ministerio de Hacienda, centro de investigación y formación hacendaria<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup><http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Boletin/BOLETIN%20Equitativos.pdf>



# 5. Ambientes laborales favorables a la igualdad de género

---

MIDEPLAN e INAMU son las instituciones que están produciendo material documental que sirva de apoyo a las instituciones públicas en la incorporación de la igualdad de género al quehacer institucional. Un ejemplo de material producido por el Ministerio de Planificación y Política Económica es la guía para incorporar igualdad de género en evaluación<sup>54</sup>.

También INAMU desarrolla material para facilitar la transversalización de género. Destaca, por ejemplo, el documento elaborado sobre los marcos normativos que regulan la incorporación de género en el código municipal de Costa Rica<sup>55</sup>, afiches y desplegados sobre hostigamiento sexual (prevención y denuncia) y comunicados dirigidos al personal sobre el hostigamiento sexual<sup>56</sup>, etc.

Las organizaciones del sector público<sup>57</sup> que están participando en la implementación de la Norma del Sistema de gestión de igualdad y equidad de género, el marco del Programa del Sello de Igualdad de Género para las Empresas y las Organizaciones del INAMU y el PNUD, reciben un ciclo de talleres que abordan temas relacionados con ambientes laborales no discriminatorios que forman parte de la norma y del proceso de certificación. Se hizo un ciclo el año pasado, se están desarrollando 03 ciclos de este año<sup>58</sup>.

La licencia de maternidad en Costa Rica es de 120 días <sup>59</sup>. La Ley N.º 7430 para el fomento de la Lactancia Materna y su Reglamento, crea la Comisión de Lactancia Materna y la Política de Lactancia Materna en el ámbito público y privado. La Comisión es liderada por el Ministerio de Salud. En el año 2018, vía Decreto Ejecutivo 41.080 MTSS-S, se establecen la necesidad de crear salas de lactancia materna en los espacios laborales y las condiciones mínimas que deben adoptar

---

<sup>54</sup> Disponible en: <http://www.mideplan.go.cr/component/content/article?id=1809>

<sup>55</sup> Disponible en: [http://www.academia.edu/9349783/Mandatos\\_de\\_genero\\_del\\_Codigo\\_Municipal\\_de\\_Costa\\_Rica\\_y\\_legislacion\\_conexa](http://www.academia.edu/9349783/Mandatos_de_genero_del_Codigo_Municipal_de_Costa_Rica_y_legislacion_conexa)

<sup>56</sup> <http://www.inamu.go.cr/acoso-sexual-en-el-trabajo>

<sup>57</sup> 13 empresas públicas han firmado carta de intención, según documentación interna de PNUD.

<sup>58</sup> Acceso a módulo de capacitación publicado por INAMU: <http://www.inamu.go.cr/documents/10179/474413/MODULO+CAPACITACION.pdf/32ff42cb-9c16-4702-9747-844dc11934bb>

<sup>59</sup> [http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/05\\_Trabajadora\\_Embarazada\\_ind.pdf](http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/05_Trabajadora_Embarazada_ind.pdf) La licencia de paternidad en Costa Rica no está regulada. En <http://www.crhoy.com/archivo/de-donde-proviene-la-licencia-de-paternidad-si-ninguna-ley-en-costa-rica-establece-ese-derecho/>

las personas empleadoras en sus centros de trabajo, a efecto de acondicionar la sala de lactancia para que las madres amamenten a sus hijos o hijas sin peligro y/o extraigan la leche materna y la almacenen sin riesgo de contaminación.

En abril del 2010 se reforma la Ley 7476 'Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia' por el artículo 1º de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010<sup>60</sup>, sustituyéndose los términos "empleo" y "docencia" por los de "ámbitos de trabajo" y "ámbitos de estudio" ampliando de este modo el rango de protección.

La "Reforma de la ley N.º 7142, ley de promoción de la igualdad social de la mujer, de 8 de marzo de 1990 y sus reformas, para la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Es la legislación más reciente sobre paridad salarial. Estableciendo en su art.14 "Las mujeres gozarán de igualdad salarial, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor sea que se trata de puestos diferentes de igual valor como cuando se trate de un mismo puesto o en funciones similares y bajo un mismo patrono (...)"<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Ley N° 8805 del 28 de abril de 2010:

[https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/textos%20juridicos/ley\\_hostigamiento\\_sexual\\_edincr.pdf](https://www.imprentanacional.go.cr/editorialdigital/libros/textos%20juridicos/ley_hostigamiento_sexual_edincr.pdf)

<sup>61</sup> Ley N. º 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 8 marzo de 1990 y sus reformas, Artículo 14

<http://www.asamblea.go.cr/sd/SiteAssets/Lists/Consultas%20Biblioteca/EditForm/Dictalen%20unanime%20afirmativo.pdf>



# 6. Participación ciudadana y rendición de cuentas

---

## 6.1. Entidades de participación ciudadana

El Foro de las Mujeres, que forma parte de la institucionalidad del INAMU aunque solo con carácter consultivo<sup>62</sup>. El Foro de las Mujeres es un mecanismo que también facilita la rendición de cuentas que da el INAMU a la sociedad civil.

Según fuentes entrevistadas, la participación en los talleres sobre el Consenso de Montevideo las organizaciones de mujeres desempeñaron un papel clave a la hora de ajustar los avances logrados por el país en materia de igualdad. También realizaron observaciones sobre las acciones que el estado costarricense presentó en la CEPAL como buenas prácticas en género.

También, en el año 2017 la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes y el Grupo Interagencial de Género de Naciones Unidas en Costa Rica, a través del UNFPA y el PNUD, crearon en un proceso colectivo y desde la visión de las organizaciones de mujeres y feministas: *"La Agenda de Mujeres para la exigibilidad de las recomendaciones del Comité CEDAW sobre el sétimo examen periódico de Costa Rica"*. Es insumo vital para fortalecer el papel de las organizaciones de mujeres y feministas en la exigencia de la eliminación de las discriminaciones y las violencias que viven las mujeres de todos los sectores en el país y asegurar el cumplimiento de las Recomendaciones de la CEDAW.

## 6.2. Mecanismos de rendición de cuentas

Para la PIEG 2007-2017 establece en su I Plan de Acción que es responsabilidad del INAMU realizar seguimiento de esta con informes bienales. En concreto, especifica los siguientes informes a realizar:

- Informes anuales de las instituciones sobre III Plan PIEG
- Informe anual consolidado de cumplimiento del III Plan PIEG

---

<sup>62</sup> Ver: <http://www.inamu.go.cr/forodemujeres>

- Balances bianuales de cumplimiento del Plan
- Foros nacionales para balance de mitad y final del periodo
- Informe final de resultados del III Plan PIEG (rendición de cuentas)

Para la PIEG 2018-2030 define que El INAMU como entidad coordinadora establecerá un sistema de información para el seguimiento de la gestión y evaluación del cumplimiento sustantivo de los resultados que se propone la política, y se organizará en torno a módulos que serán correspondientes con cada uno de sus ejes estratégicos. Este sistema de información contará con dos tipos de indicadores para el seguimiento y la evaluación de los objetivos: a) indicadores de resultado (efectos-impacto): se definen en función de las metas del período que cubre la PIEG; b) indicadores de proceso (productos-servicios): Aluden al conjunto de procesos de trabajo necesarios para el cumplimiento de cada eje y los resultados esperados. Ambos requieren partir de líneas bases relativas a la situación social que se debe transformar, y son parte sustantiva de cada plan de acción<sup>63</sup>.

Además, establece que se desarrollaran una serie de documentos para rendir cuenta en el avance en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el período 2018-2030<sup>64</sup>:

- Informe de actualización de indicadores de resultado
- Informe de evaluación intermedia o formativa
- Memoria de Foro Nacional
- Informe de evaluación final de la PIEG

Otros reportes que se requieran para procesos de auditoría, contraloría elaboración de informes sucesivos de Estado, se emitirán oficialmente por la Secretaría Técnica de la PIEG a cargo del INAMU<sup>65</sup>:

- Informes anuales
- Informe anual consolidado
- Balances plurianuales de cumplimiento
- Foros nacionales balance mitad y final de periodo

Además, el INAMU cuenta con una sección de transparencia en su portal web, con información sobre: gestión de la administración (autoridades), ejecución presupuestaria, evaluación de desempeño (el último del año 2016), auditoría, entre otros aspectos<sup>66</sup>.

En el ámbito regional y global el país reporta los avances en relación con la igualdad de género a los principales mecanismos de seguimiento de los compromisos internacionales en la materia.

<sup>63</sup> <https://www.inamu.go.cr/pieg2018-2030>

<sup>64</sup> Ídem

<sup>65</sup> Ídem

<sup>66</sup> Acceso al portal <http://www.inamu.go.cr/web/10179/207>

### Cuadro 3. Participación del país en procesos de rendición de cuentas y construcción de agendas globales y regionales

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer- CEDAW	Conferencia de BEIJING	Examen Periódico Universal (EPU)
<a href="https://www.inamu.go.cr/documents/10179/624787/CEDAW_C_CRI_CO_7_25116_E.docx/80ca3dc0-da4e-49d5-b3af-98b6b108fa49">https://www.inamu.go.cr/documents/10179/624787/CEDAW_C_CRI_CO_7_25116_E.docx/80ca3dc0-da4e-49d5-b3af-98b6b108fa49</a>	Ya está la versión +25 apoyada por UN	<a href="https://presidencia.go.cr/comunicados/2019/05/costa-rica-resalto-avances-en-derechos-humanos-durante-tercer-examen-periodico-universal-epu-en-ginebra/?fbclid=IwAR0Yqfz2PjAbgkqw0vOFhpHgyVQEBAqvIYKaSKpYUoHNPxmZVsBSiTrdVbc">https://presidencia.go.cr/comunicados/2019/05/costa-rica-resalto-avances-en-derechos-humanos-durante-tercer-examen-periodico-universal-epu-en-ginebra/?fbclid=IwAR0Yqfz2PjAbgkqw0vOFhpHgyVQEBAqvIYKaSKpYUoHNPxmZVsBSiTrdVbc</a>
<p>Séptimo informe periódico 2015  <a href="http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fc%2fCRI%2f7&amp;Lang=es">http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fc%2fCRI%2f7&amp;Lang=es</a></p>	<p>Informe Nacional Beijing+20 2014  <a href="https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Costa_Rica_Beijing_20.pdf">https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Costa_Rica_Beijing_20.pdf</a></p>	<p>2014 Segundo ciclo  <a href="http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/UPR/Pages/CRIndex.aspx">http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/UPR/Pages/CRIndex.aspx</a></p>

## 7. Desafíos y rutas a seguir

---

La gestión por resultados está muy incorporada en las políticas públicas de Costa Rica, incluyendo las políticas de género. Además, el país tiene acciones específicas que podrían considerarse buenas prácticas, como la cuenta satélite especial para contabilización trabajo femenino en Costa Rica instalada en el INEC, entre otras<sup>67</sup>. El sistema de monitoreo para las políticas de género lidera el Estado a través de MIDEPLAN, y cuenta con mecanismos y herramientas específicas para monitorear el avance y también para dar rendición de cuentas.

Además, Costa Rica posee unos marcos normativos muy avanzados, por lo que sus principales retos tienen que ver con la aplicación y también con la ampliación de resultados a nivel territorial<sup>68</sup>.

Según los propios informes de ejecución del INAMU, otro desafío es lograr resultados derivados de los procesos de capacitación y formación que ha venido desarrollando la institución para lograr la incorporación del enfoque de igualdad de género en las instituciones y avanzar de forma más significativa en el nivel local, que es una de las apuestas de la Política de Igualdad.

---

<sup>67</sup> Por ejemplo, la ley 9325, Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica. En:

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101726/122700/F163851216/LEY%209325%20COSTA%20RICA.pdf>

<sup>68</sup>El nivel territorial, será según fuentes entrevistadas, será una de las principales apuestas para la próxima política de Igualdad.



## 8. Información de contacto

---

Mecanismo de Igualdad	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Nombre de la ministra o directora	Patricia Mora Castellanos / Lorena Flores Salazar
Web institucional	<a href="http://www.inamu.go.cr/inicio">http://www.inamu.go.cr/inicio</a>
Teléfono institucional	2527- 8405





# 9. Anexos

---

## 9.1. Listado de Acrónimos

BID: Banco Interamericano de Desarrollo, 15, 16  
CGPJ: Observatorio de Género del Poder Judicial, 14  
DGSC: Dirección General del Servicio Civil, 15  
GEPA: Iniciativa global de PNUD Igualdad de género en la Administración Pública, 16  
IDC: Índice de Desarrollo Civil, 15  
INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20  
INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censo, 6, 7, 19  
INEG: Instituto Nacional de Estadísticas, 10  
INTECO: Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica, 9  
MAM: Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, 5  
MEIC: Ministerio de Economía, Industria y Comercio, 10  
MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, 6, 10, 20  
MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 10  
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible, 4, 6, 7  
OFIM: Oficinas Municipales de la Mujer, 8, 12, 13  
PIEG: Política Nacional de Igualdad, 7, 8, 10, 11, 13, 16  
PIOM II: el Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 13  
PLANNOVI: Política Nacional de Igualdad, 7, 8  
PND: Plan Nacional de Desarrollo, 23  
PNUD: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 4  
RSC: Régimen de Servicio Civil, 15  
SICA: Sistema de Integración de Centro América, 15  
SIEG: Sistema de Indicadores Estadísticos de Género, 10  
SINE: Sistema Nacional de Evaluación, 11  
UPEG: Unidades Públicas para la Equidad de Género, 8, 12, 14, 16

## 9.2. Personas entrevistadas

Nombre	Cargo	Institución
Ana Lorena Flores	Encargada Unidad de Género y Coordinadora de la Red de Unidades de Género	Tribunal Supremo de Elecciones
María Elena Castro	Responsable de Análisis sectorial y análisis del desarrollo	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN)
María Picado Olivares	Encargada del programa de acompañamiento y asesoría técnica a Unidades de Género del INAMU.	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
Andrea Milla	Coordinadora del Proyecto Sello de Igualdad de Género (INAMU-PNUD)	
Ana Victoria Naranjo	Jefa de Planificación	

### 9.3. Listado de documentos consultados

- Bidegain Ponte, N. (s.f.). La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. Obtenido de en relación con [www.cepal.org/es/publicaciones/41016-la-agenda-2030-la-agenda-regional-genero-sinergias-la-igualdad-america-latina](http://www.cepal.org/es/publicaciones/41016-la-agenda-2030-la-agenda-regional-genero-sinergias-la-igualdad-america-latina)
- Casas Varez, M. (2017). La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina. Obtenido de CEPAL: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/41101>
- CEPAL. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. (2016). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco de la Agenda 2030.
- Cortázar, J.C., Lafuente, M. Sanginés, M. (editores). (2013). Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del Servicio Civil en América Latina (2004-2014). Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6636/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en%20America-Latina.pdf>
- Dirección General de Servicio Civil. (2012). Revista de Servicio Civil N°31. Obtenido de DGSC: <http://www.dgsc.go.cr/>
- Echebarría, K. (editor). (2006). Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/handle/11319/5895>
- García Quesada, A. I. (2011). Mandatos de género en el Código Municipal de Costa Rica. Obtenido de Academia.edu: [http://www.academia.edu/9349783/Mandatos\\_de\\_genero\\_del\\_Codigo\\_Municipal\\_de\\_Costa\\_Rica\\_y\\_legislacion\\_conexa](http://www.academia.edu/9349783/Mandatos_de_genero_del_Codigo_Municipal_de_Costa_Rica_y_legislacion_conexa)
- Gobierno de Costa Rica. (2014). Informe Nacional Costa Rica. En el contexto del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Obtenido de CEPAL: [https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe\\_Costa\\_Rica\\_Beijing\\_20.pdf](https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/51823/Informe_Costa_Rica_Beijing_20.pdf)
- Instituto Nacional de la Mujer. (2017). Informe bianual de ejecución de la PIEG 2015-2016. Obtenido de INAMU: <http://pieg.inamu.go.cr/wp-content/uploads/2017/05/Informe-PIEG-2015-2016-FINAL.pdf>
- Ledesma, C. (septiembre de 2011). Derechos Sindicales en el sector público en América Latina. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_571885.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_571885.pdf)
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2017). Guía sobre el enfoque de derechos humanos y género en la evaluación. Obtenido de MIDEPLAN: [www.mideplan.go.cr](http://www.mideplan.go.cr)
- OECD, BID. (2016). Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y El Caribe 2017. París: OECD.
- OIT, PNUD. (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Obtenido de [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_111376/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_111376/lang-es/index.htm)



ONU Mujeres. (2017). EL Progreso de las mujeres en América Latina y El Caribe. Transformar las economías para realizar los derechos. Obtenido de ONU Mujeres: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

ONU Mujeres. (2015). Monitoreo de la Igualdad de Género y el empoderamiento de las mujeres y niñas en la agenda de desarrollo sostenible 2030: Oportunidades y retos para América Latina y el Caribe. Obtenido de ONU Mujeres: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/09/monitoreo-genero>

Oyarce, H. (2010). Panorama de los Sistemas de Recursos Humanos en América Latina y El Caribe. Obtenido de CEPAL: [https://www.cepal.org/ilpes/panorama/documentos/INFORME\\_HECTOR\\_OYARCE.pdf](https://www.cepal.org/ilpes/panorama/documentos/INFORME_HECTOR_OYARCE.pdf)

Salazar, L. (2015). Políticas públicas de Igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado. Tesis doctoral. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: <http://eprints.ucm.es/38021/1/T37316.pdf>

Secretaría Técnica de los ODS - MIDEPLAN. (2016). Inventario de Políticas públicas según los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de Secretaría Técnica ODS-MIDEPLAN: [www.ods.cr](http://www.ods.cr)





