



# Política para la Igualdad de Género y No Discriminación en el Ministerio de Justicia y Paz

2020-2030



## Créditos

Ministerio de Justicia y Paz,  
Viceministerio de Justicia,  
Fundación Justicia y Género

San José, Costa Rica, 2020

### Equipo Coordinador

Viviana Boza Chacón  
Ilse Mary Díaz Díaz  
Adriana Chavarría Segura  
Alexander Trigueros Rodríguez  
Rodrigo Jiménez Sandoval

### Equipo Técnico Operativo

Yorleny Araya Artavia  
*Investigación y Estadística*  
Ciany Saborío Zamora  
*Sanciones Alternativas*  
Davis Azofoifa Angulo  
*CAI Jorge Arturo Montero Castro*  
Krissia Murillo García  
*CASI Cartago*  
Emilia Guillén Ulate  
*Instituto Nacional de Criminología*  
Sara Flores Valverde  
*Nivel de Atención a la Mujer*  
Silvia Campos Calderón  
*Secretaría de Planificación*  
Yolanda López Chinchilla  
*CASI La Mujer*  
Ana Cristina Araya Amador  
*DIGEPAZ*  
Lorenzo Benavides Salas  
*CAI Gerardo Rodríguez*  
Mayela Masís Oconitrillo  
*CASI La Mujer*  
Julia Vargas Mora  
*Mecanismos de Monitoreo Electrónico*  
Gabriela Vindas Hernández

*DIGEPAZ*  
Orlando Retana Tenorio  
*Dirección de Espectáculos Públicos*  
Katia Carranza Rojas  
*Unidad de Inserción Social*  
María de los Angeles Espinoza Rojas  
*Asesora de Despacho*  
Gerardo Echeverría Saenz  
*Asesor de Despacho*  
Adriana Arce Chavarría  
*Unidad de Investigación y Estadística*  
Sonia Loría Sánchez  
*CAI Vilma Curling Rivera*  
Armando Vega Valverde  
*CAI Carlos Luis Fallas*  
Adriana Bustos Ortiz  
*Unidad de Género*  
Pablo González Arias  
*Fundación Justicia y Género*  
Fabiola Fallas Moreira  
*Fundación Justicia y Género*  
María Fernanda Valverde Díaz  
*Fundación Justicia y Género*

### Agradecimientos

Martha González Madriz  
*Ex jefatura de la Unidad de Género*

Roxana Arroyo Vargas  
*Fundación Justicia y Género*

## PRESENTACIÓN

En tiempos donde el Estado Costarricense se ha comprometido a eliminar las brechas sociales que históricamente han impulsado las desigualdades y discriminaciones contra los grupos más vulnerables, surge la necesidad de presentarles la primera Política para la Igualdad de Género y no Discriminación del Ministerio de Justicia y Paz, 2020-2030.

Dicha iniciativa, busca erradicar las distintas formas de discriminación y de violencia que se viven en nuestra institución, incluyendo aquellas que en ocasiones se invisibilizan en el quehacer cotidiano, detrás del temor o del silencio de quienes la enfrentan, o quienes, en la expectativa de la impotencia, las llegan a normalizar.

Esta política será la herramienta que responda de manera afirmativa al deber institucional y estatal, de proteger los derechos humanos consagrados en las convenciones internacionales y en toda la normativa nacional a favor de los principios de igualdad de género y no discriminación.

El documento se constituye en un medio para que el Ministerio de Justicia y Paz, demuestre una vez más, su compromiso con el cierre de las brechas y la transversalización de la perspectiva de género en todo su quehacer, contemplando así la diversidad en sus diferentes contextos y estableciendo prioridades que nos permitan caminar con criterios de mayor inclusión social.

La elaboración de esta política se caracterizó por ser una ruta construida por las personas funcionarias, desde una visión participativa y horizontal. Reconozco la entrega y mística de nuestro talento humano, quienes se caracterizan por su gran convicción para hacer que esta institución se destaque en la historia de nuestro país, como un ejemplo de lucha para alcanzar una mayor justicia social.

Agradezco el compromiso mostrado por todas las personas que hicieron posible esta política, incluyendo a la Fundación Justicia y Género, quienes nos acompañaron durante todo el proceso.

Ahora, nuestro compromiso continúa para hacer efectiva la implementación de los lineamientos estratégicos plasmados en esta herramienta. Se requerirá de seguimiento y evaluación constante para registrar y validar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases fundamentales del estado de derecho. Por lo anterior, esperamos que este instrumento nos permita avanzar, hacia la revisión, reconocimiento y reconstrucción de procesos y accesos más justos, más imparciales y más equitativos.

**Marcia González Aguiluz**  
**Ministra de Justicia y Paz**

## Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN .....	1
I. ACERCA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ Y AVANCES EN DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO .....	4
a) Generalidades del Ministerio de Justicia y Paz .....	4
b) Gestión institucional en Derechos Humanos y Género: una perspectiva de cambio	5
II. MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL .....	11
III. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA.....	16
IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA UTILIZADA EN LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO .....	21
V. RESUMEN DE PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE BRECHAS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ .....	24
a) Planilla institucional actual.....	24
b) Contratación de personal.....	29
c) Resultados Generales de la Aplicación de la Encuesta .....	29
d) Condiciones laborales para desempeñar los servicios de manera segura, accesible y que garanticen la salud del personal en condiciones de igualdad.....	36
VI. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA .....	40
VII. PRÓXIMOS PASOS .....	50
GLOSARIO.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	63
ANEXOS.....	68

## ABREVIATURAS

<b>MJP</b>	Ministerio de Justicia y Paz
<b>PIIG-MJP</b>	Política de Igualdad de Género y no Discriminación del Ministerio de Justicia y Paz
<b>PIEG</b>	Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres
<b>DGAS</b>	Dirección General de Adaptación Social
<b>DNN</b>	Dirección Nacional de Notariado
<b>PROHAB</b>	Agencia de Protección de Datos de los Habitantes
<b>PRG</b>	Procuraduría General de la República
<b>Vice Paz</b>	Viceministerio de Paz
<b>TRA</b>	Tribunal Registral Administrativo
<b>DPP</b>	Dirección de Policía Penitenciaria
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>INC</b>	Instituto Nacional de Criminología
<b>Reglas de Bangkok</b>	Las Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes
<b>INAMU</b>	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>UPIEG</b>	Unidad para la Igualdad de Género
<b>PLANОВI</b>	Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades
<b>VGE</b>	Viceministerio de Gestión Estratégica
<b>CEDAW</b>	Convención para la Eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer
<b>PNUD</b>	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>AEAPSH</b>	Área Estratégica de Articulación Presidencial de Seguridad Humana
<b>MCM</b>	Ministerio de Condición de la Mujer
<b>MP</b>	Ministerio de la Presidencia

## INTRODUCCIÓN

La Política Institucional para la Igualdad de Género y no Discriminación del Ministerio de Justicia y Paz (PIIG-MJP), constituye una respuesta a los compromisos institucionales asumidos con los derechos humanos y la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Comprende, un aporte al cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030 y su propósito de lograr cambios sustantivos en la reducción de brechas de género.

Se concibe esta política como una herramienta de articulación para la planificación estratégica, en una estructura organizacional amplia, con diversidad de funciones y proyección de servicios a distintas poblaciones usuarias.

Es el resultado de un trabajo conjunto entre la Fundación Justicia y Género y el Ministerio de Justicia y Paz, el cual fue posible gracias a las voluntades políticas e interés por responder de manera afirmativa a mandatos nacionales e internacionales en esta materia.

Se configuró desde sus inicios como un proceso participativo en el que se le dio voz y voto al personal a través de la representación en las sesiones de trabajo y como parte fundamental del equipo técnico-operativo de esta política y del diseño e implementación de la metodología empleada.

En los diferentes momentos de su elaboración, cabe rescatar el apoyo y acompañamiento brindado tanto por la Fundación Justicia y Género como por la Unidad de Género del MJP. Ambas instancias, a través de sus equipos de trabajo, fungieron como organizadoras, en la construcción de la experiencia y aportes teórico - metodológicos; así como en la capacitación y formación en materia de derechos humanos y particularmente en el marco normativo de los derechos humanos de las mujeres, además de ser garantes del cumplimiento de la planificación realizada para concretar los resultados.

El proceso de elaboración se inició en mayo del 2019 con la presentación de una propuesta preliminar de trabajo ante la representante del despacho ministerial asignada, Sra. Viviana Boza Chacón, Viceministra de Asuntos Penitenciarios.

Se partió de la necesidad de contar con una política de género que contribuyera con la aplicación de acciones afirmativas y correctivas para la eliminación de brechas entre mujeres y hombres, así como la unificación de criterios y líneas de acción para la transversalización de género en las diferentes dependencias institucionales.

Posteriormente, durante los meses de junio a noviembre se concretó la ruta planificada para obtener la información requerida a través de la revisión documental, entrevistas individuales, grupos focales, guías de observación y aplicación de una encuesta. Fue un proceso de consultas a diferentes sectores estratégicos, de sistematización, de análisis y de validación de resultados.

En un primer momento se integraron al proceso representantes de Administración Central del MJP, de la Dirección General de Adaptación Social (DGAS), de la Dirección de la Policía Penitenciaria (DPP) y del Viceministerio de Paz (Vice Paz). Posteriormente, se logró ampliar la participación a representantes de otras instancias adscritas al ministerio: Tribunal Registral Administrativo (TRA), Registro Nacional, Dirección Nacional de Notariado (DNN), Agencia de Protección de Datos de los Habitantes (PROHAB) y Procuraduría General de la República (PGR).

Se elaboró un diagnóstico institucional sobre la situación de brechas de género, contemplando las categorías identificadas por el personal a través de las sesiones de trabajo de reflexión y discusión. Se identificaron como áreas prioritarias de atención, las dirigidas a la gestión del talento humano y que generan un impacto directo en la calidad de los servicios que brinda la institución, entre ellas: espacios laborales accesibles; condiciones de salud ocupacional y salud mental del personal; espacios laborales libres de violencia y discriminación; procesos desde una perspectiva de género garantizando igualdad de oportunidades; sensibilización, formación y capacitación en género y derechos humanos; comunicación e información accesible e inclusiva.

A partir de esas categorías se definió de forma conjunta la ruta a seguir para la recolección, sistematización y análisis de la información. Aspectos claves para concretar las líneas estratégicas de la presente política de género:



1. Marco normativo armonizado con los estándares internacionales de protección de los derechos humanos.
2. Gestión del talento humano e igualdad.
3. Salud ocupacional tomando en cuenta las necesidades de la diversidad humana.
4. Espacios accesibles, cómodos, privados y seguros.
5. Relaciones laborales libres de violencia y discriminación.
6. Mecanismos institucionales adecuados para la implementación de la política de igualdad de género en la gestión del talento humano.
7. Información para la toma de decisiones que promuevan la igualdad.
8. Comunicación accesible, comprensible y pertinente.

Para cada una de las líneas estratégicas existe una definición de objetivos, alcances y líneas de acción; las cuales servirán de guía para concretar junto con las instancias responsables, el efectivo cumplimiento de la política institucional de género y su plan de acción.

El documento está organizado en siete capítulos: el primero sobre algunas generalidades del Ministerio de Justicia y Paz que incluye una recapitulación sobre los principales avances documentados en materia de género y derechos humanos. El segundo, incluye el marco normativo que sustenta la política, seguido por los principios orientadores bajo los cuales se hará la interpretación, implementación y aplicación de la política. Posteriormente, se incluye un quinto capítulo con la estrategia metodológica desarrollada. Un sexto apartado en el que se incluyen los principales hallazgos generales del diagnóstico de brechas de género y en el séptimo capítulo, el desarrollo de las líneas estratégicas de acción.

Se hace un último apartado sobre los próximos pasos requeridos para llevar a la práctica esta política, darles seguimiento a los avances y garantizar su cumplimiento.

Esta política constituye una esperanza de cambio, de mayor justicia y mejores condiciones de igualdad para mujeres y hombres de toda la institución.

## I. ACERCA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ Y AVANCES EN DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO

### a) Generalidades del Ministerio de Justicia y Paz

El Ministerio de Justicia y Paz (MJP) fue creado mediante Ley N°6739, que le asigna como competencias actuar como órgano de enlace entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial; ser el organismo rector de la política criminológica, penalógica; administrar el sistema de registros oficial sobre bienes y personas jurídicas; actuar como órgano facilitador y coordinador de los Centros Cívicos. (Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Paz, 1982)

El Ministerio de Justicia y Paz, conforme a su normativa orgánica, ejerce sus funciones por medio de las siguientes dependencias principales:

a) Dirección General de Adaptación Social.

b) Dirección General del Registro Nacional.

Posteriormente, se amplían sus competencias a través de la incorporación de nuevos órganos, que se ratifican mediante el oficio DM-931-2019 del Ministerio de Planificación (junio, 2019), como instancias adscritas:

- Agencia de Protección de Datos de los Habitantes (PRODHAB): creada mediante la Ley N.º 8968 de 7 de julio del 2011 y publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 170 del 5 de setiembre del 2011
- Dirección Nacional de Notariado adscrita mediante Ley N.º 8795 de 4 de enero del 2010
- Junta Administrativa del Registro Nacional: la cual funcionará de acuerdo con los términos y condiciones que se indican en la ley N.º 5695 del 28 de mayo de 1975.
- Procuraduría General de la República: creada mediante Ley N.º 6815 de 27 de setiembre de 1982

- Tribunal Registral Administrativo: adscrito mediante Ley N.º 8039 de 12 de octubre de 2000. Ley de Procedimientos de Observancia de los Derechos de Propiedad Intelectual.

En el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública 2019-2022, el MJP se encuentra ubicado en el Área Estratégica de Articulación Presidencial denominado Seguridad Humana, con una vinculación del 90,7% con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluidos el objetivo 5 para la Igualdad de Género. (Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario, 2019-2022).

#### b) Gestión institucional en Derechos Humanos y Género: una perspectiva de cambio

Históricamente, el Ministerio de Justicia y Paz ha sido referenciado como un ente promotor y garante de los derechos humanos, debido a que entre sus principales funciones se encuentra la custodia y seguridad de la población privada de libertad.

En el año 1990,

*“mediante la Ley N° 7142 del 2 de marzo, denominada Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, en su Título II, se creó la Defensoría General de los Derechos Humanos, como ente adscrito a este Ministerio. Con base en esta Ley, por Decreto Ejecutivo N° 20325-J del 12 de diciembre de 1990, se estableció que la Defensoría General de los Derechos Humanos, la conformarían la Defensoría de la Mujer, la Defensoría de la Infancia, la Defensoría del Consumidor y del Usuario, la Defensoría del Usuario del Registro Nacional y la Defensoría de los Internos y las Internas del Sistema Penitenciario. Posteriormente, mediante Decreto Ejecutivo N° 23006-J del 23 de febrero de 1994, se crea el Programa de Protección y Promoción de los Derechos Humanos, en ese entonces, del Ministerio de Justicia y Gracia, donde se incorpora a la Defensoría de los Internos y las Internas del Sistema Penitenciario, que pasa a llamarse Defensoría de los Derechos Humanos de los Privados y Privadas de Libertad, Niños, Niñas y Adolescentes de la Dirección General de Adaptación Social. Además, se crea el Subprograma de Mujer y Violencia de Género, el Subprograma de Protección y Promoción de los Derechos*

*Humanos de las Personas Mayores, Discapacitadas y otras Minorías y el Subprograma de Protección y Promoción de los Derechos Humanos de los Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores de y en la Calle*". (Procuraduría General de la República, OJ-097-2006 18 de julio de 2006)

Luego, como parte del reordenamiento administrativo del Estado, se creó la Defensoría de los Habitantes y se trasladaron esas competencias a ese órgano adscrito a la Asamblea Legislativa; únicamente quedó en el Ministerio la defensoría de los privados y privadas de libertad, que se transformó luego, en la Contraloría de Servicios.

Dentro de este contexto, la institución ha venido realizando cambios para fortalecer la incorporación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en su accionar, dirigido tanto hacia los servicios que se brindan a las diferentes poblaciones como hacia el personal.

Con respecto a los servicios, se tiene documentado como avances recientes la aprobación de la Política Penitenciaria Científica y Humanística; publicada en el 2018, con el objetivo de armonizar y aplicar los mandatos y compromisos adquiridos en materia de derechos humanos desde un enfoque de la diversidad y de la igualdad y equidad de género. Está compuesta por tres ejes estratégicos:

- Eje de desarrollo humano: dirigido al reconocimiento y potencialización de competencias de las personas privadas de libertad a través de la educación y el trabajo.
- Eje de condiciones ambientales y físico estructurales: reconoce la necesidad de contar con infraestructura que responda al respeto por los derechos humanos y que incluya condiciones para actividades educativas y laborales, así como espacios de esparcimiento, arte y deporte.
- Eje de prevención del riesgo y la violencia: orientado a la aplicación de técnicas de resolución alterna de conflictos y la promoción de la paz.

Otro logro importante fue la aprobación del nuevo Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional (Decreto ejecutivo N° 40849-JP, 2018), en el que se incluye por vez primera el Nivel de Atención a la Mujer. En el artículo 38 se indica: "El Nivel de Atención a la Mujer es el encargado de coordinar los procesos de atención de orden técnico, profesional y administrativo de la población penal femenina. Los procesos de atención particularizada

para las mujeres sujetas a sanción penal serán creados y propuestos por el nivel, para la aprobación del Instituto Nacional de Criminología, y deberán ser puestos en vigencia mediante circulares y otras disposiciones normativas...le corresponde, en todo el sistema penitenciario nacional, prevenir la discriminación estructural, promover los derechos y atender las necesidades específicas de la población penal femenina, para su inserción social de conformidad con las Reglas de Bangkok y demás instrumentos internacionales.”

Para cumplir con ese encargo, recientemente se aprobó por el Instituto Nacional de Criminología (INC), el Modelo de Atención Especializado a las Mujeres en el Sistema Penitenciario Nacional, que busca responder a compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, de la igualdad de género y de la seguridad humana. Está dirigido a las mujeres usuarias de los servicios institucionales que se encuentran en un proceso penal.

El Nivel de Atención a la Mujer fue creado mediante Decreto N°38139-JP, publicado en la Gaceta el 28 de enero del 2014, fundamentado en las Reglas de Brasilia sobre acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad y en la Declaración de Bangkok “Sinergias y respuestas: alianzas estratégicas en materia de prevención del delito y justicia penal”. En garantía de la adhesión al compromiso, la Administración Penitenciaria en Costa Rica, concreta acciones destinadas a favorecer la igualdad y equidad en la tutela de los derechos de las mujeres en el marco de la ejecución de las sanciones penales. A partir del 3 de agosto de 2016, se incorpora en la estructura organizativa y funcional de la Dirección General de Adaptación Social el Programa Nacional de Atención a la Mujer.

Además, mediante Directriz MJP - 004-2019 se fomenta la “Eliminación de todas las formas de violencia y discriminación en contra de las mujeres incorporando la construcción de nuevas masculinidades en la población a la que se le brinda el servicio”. Se establecen una serie de lineamientos para “garantizar que el personal haya transversalizado en sus abordajes líneas de atención orientadas a la prevención de la violencia contra las mujeres, la promoción de la construcción de nuevas masculinidades y una cultura de paz”. Al respecto, mediante coordinación Unidad de Género – Instituto Nacional de Criminología se inició el proyecto de sensibilización, información y capacitación: “Construyendo Masculinidades para una Cultura de Paz”, para ejecutarse en una primera fase de agosto 2019 a agosto 2020.

Por otra parte, congruente con la necesidad de responder a recomendaciones internacionales y nacionales para trabajar a favor de la igualdad de género desde la institucionalidad pública, se crea, mediante iniciativa de un grupo de mujeres de diferentes instituciones en articulación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el Decreto N°37906-MP-MCM, publicado en La Gaceta N°184 del 25 de setiembre del 2013, de la creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género.

En cumplimiento de lo anterior, el MJP, crea en diciembre de ese mismo año, mediante Decreto Ejecutivo 38045-JP, la Unidad para la Igualdad de Género (UPIEG) con el mandato de transversalizar la perspectiva de género en el quehacer institucional.

En el 2015, mediante oficio DM 639-15, se aprueba la ubicación de la UPIEG en la estructura organizacional del ministerio como unidad asesora directamente dependiente del despacho. Tiene sus funciones definidas en el artículo 4, del mencionado Decreto N°38045-JP y las consignadas en el Reglamento de Organización Administrativa del MJP (Decreto Ejecutivo N°41109-JP, 2018), que a continuación se detallan:

- ✓ Promover, planear, organizar, dirigir y controlar el proceso de igualdad y equidad de género en el quehacer del MJP.
- ✓ Orientar, fortalecer y monitorear las acciones tendientes a la ejecución de la política de equidad e igualdad de género.
- ✓ Asesorar y orientar, para la toma de decisiones a superiores, jefaturas y funcionariado en la formulación de políticas, lineamientos y directrices en material de género.
- ✓ Impulsar un proceso de incorporación del enfoque de género en la planificación institucional en coordinación con la Secretaría de Planificación Sectorial e institucional.
- ✓ Cualquier otra que en el futuro llegue a crearse o que le asigne el Ministro o la Ministra de Justicia y Paz. (Capítulo V, artículo 26)

En cumplimiento de normativa nacional para la Igualdad de Género y para resolver a necesidades inmediatas, identificadas en esta materia, se han realizado algunas directrices, circulares y oficios internos entre las que se destacan:

- La Circular MJP- 06-2017 para la Creación de la Comisión Institucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones internacionales de derechos humanos.
- La Circular MJP- 08-2017 para resguardar los derechos laborales de las mujeres funcionarias de la institución, y cumplir con la obligación institucional de habilitar las salas de lactancia materna en los distintos espacios laborales a nivel nacional. Además, se creó mediante oficio VGE-0501-2018 la Comisión de lactancia, y se le asignó a la Unidad de Género y la Unidad de Gestión de Ambiente Laboral, el rol de fiscalización para dar seguimiento a ese mandato.
- La Circular MJP 01-2018 para la creación de la “Red de Construcción de Masculinidades Alternativas”, forma parte de las acciones estratégicas integradas en la Política Nacional para la Atención y Prevención de la violencia contra de las mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032). La coordinación está a cargo de la Unidad de Género, cuentan con un plan de trabajo y la participación de 21 hombres funcionarios del MJP que se han ido sensibilizando, capacitando y formando en materia de género y masculinidades. Tiene como finalidad realizar actividades concretas para la eliminación de conductas estereotipadas de hombres y mujeres y promover las masculinidades no hegemónicas o patriarcales.
- Oficio MJP 190-04-2018 para el nombramiento formal de las personas integrantes de la Comisión Institucional de seguimiento de la Política Nacional para la Atención y Prevención de la violencia contra de las mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032). Encargada de la ejecución, monitoreo y evaluación de cumplimiento de las metas institucionales del PLANOVI y responsable de orientar y acompañar de manera regular mediante capacitaciones, directrices y monitoreo a sus representantes en las redes locales.

También durante los años 2017 y 2018, el MJP se adhirió a la campaña “Métele un gol al Machismo”, mediante alianza con la Fundación Justicia y Género. Gracias a esta acción hasta la fecha se han distribuido en los diferentes espacios de la institución más de 800 afiches con mensajes que buscan la reflexión acerca de la importancia de eliminar todas las formas de violencia machista a nivel institucional. Posteriormente, a través de este enlace, se logra concretar la asesoría técnica para la elaboración de la presente política.

Durante el 2019, también se implementó la Estrategia de Comunicación para la Promoción de una Cultura Institucional no Machista, con el lanzamiento de la campaña ¿Buen Compañero?

Se realizó con el aporte de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, en alianza con el INAMU, con la Comisión Nacional de Seguimiento PLANOVI y la Red de Hombres por la Igualdad de Género del Sector Público. Esta estrategia fue una contribución del MJP para que las instituciones que forman parte del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres, contaran con instrumentos (digitales e impresos) para la sensibilización, divulgación y capacitación en una cultura institucional con igualdad de género.

En octubre 2019, se presentó la Agenda Nacional de Prevención de la Violencia y Promoción de la Paz Social (2019-2022). Iniciativa coordinada por el MJP a través del Viceministerio de Paz y con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En este marco, el Ministerio de Justicia y Paz, a través del Vice Paz, como uno de los coordinadores del componente de prevención, y desde su rectoría en la materia en cuestión, pretende visibilizar todo el trabajo que hace la institucionalidad pública en esta materia, y además, recomendar articulaciones y coordinaciones entre iniciativas interinstitucionales, con el fin de lograr mayor eficiencia e impacto en la disminución de diferentes formas de violencia que afectan a las personas en los territorios priorizados por el Área Estratégica de Articulación Presidencial de Seguridad Humana (AEAPSH). Toma en consideración cinco enfoques: Derechos humanos, Juventudes, Género, Territorialidad y Cogestión.



## II. MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL

Costa Rica es un país con un alto índice de desarrollo humano y con una democracia consolidada; donde se valora y respetan los Derechos Humanos. En razón de este contexto histórico – político, se han suscrito diversos instrumentos internacionales que promueven y garantizan la igualdad y no discriminación de todos los seres humanos, entre los cuales se deben destacar:

La Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 7 y 8), la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (artículo 8), Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (artículo 14).

La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que establece la obligación de los Estados a:

- ✓ Contar con políticas públicas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer.
- ✓ Establecer protección jurídica de los derechos de la mujer por conducto de tribunales competentes que protejan a las mujeres contra actos discriminatorios (artículo 2).
- ✓ Reconocer la igualdad de la mujer con el hombre ante la ley, su plena capacidad jurídica y la igualdad de trato en las cortes de justicia y los tribunales (Artículo 15).

Las recomendaciones del Comité de la CEDAW facilitan las interpretaciones de dichos instrumentos debiendo mencionar para la presente política las siguientes:

- ✓ Recomendación número 6 que establece la importancia de crear mecanismos para asegurar la implementación de los derechos consagrados en la CEDAW.
- ✓ Recomendación número 13 sobre la igualdad de la mujer en el trabajo.
- ✓ Recomendaciones 19 y 35 que hacen referencia a la relación entre la discriminación y la violencia contra las mujeres.
- ✓ Recomendación 23 que establece la participación de las mujeres en la elaboración de las políticas públicas.

- ✓ Recomendación 25 donde se interpreta cómo debe aplicarse las medidas especiales de carácter temporal para garantizar la igualdad.
- ✓ Recomendación 27 que aborda el tema de la igualdad para las mujeres de edad (mujeres adultas mayores) y la protección de sus derechos.
- ✓ Recomendación 28 que explica que tanto la mujer biológica, como la construida socialmente, son sujetas de los derechos establecidos en la CEDAW.
- ✓ Recomendación 33 que establece directrices para garantizar el acceso a la justicia penal para las mujeres y las obligaciones del Estado para cumplir con el principio de la debida diligencia en la administración de justicia.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), determina la obligación de los Estados de adoptar medidas jurídicas para luchar contra la violencia de género en todas sus formas y en todos sus ámbitos, tanto público como privado; que se ve complementada por la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Las mujeres sufren una discriminación potenciada por razones de etnia, edad y discapacidad, entre otras, por lo cual el Estado ha reafirmado su derecho al acceso a la justicia en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (artículo 5) , en el Convenio (No. 169) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (artículo 9), la Convención Interamericana para la Protección de los Derechos de las Personas Mayores (artículo 31) y en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (artículo 13).

Esos mismos instrumentos jurídicos reconocen el derecho al acceso a la justicia de las mujeres desde la interseccionalidad, es así, que la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad reconoce la igualdad ante la ley (artículo 12) y el derecho al acceso a la justicia de esta población (artículo 13), la Convención Interamericana para la Protección de los Derechos de las Personas Mayores reconoce el derecho al acceso a la justicia (artículo 31).

La Convención sobre los Derechos del Niño obliga al Estado adoptar medidas apropiadas para proteger a la niñez contra toda forma de prejuicio o abuso físico, mental, descuido o tratos negligentes, malos tratos o explotación, incluido el abuso

sexual entre otros (artículo 19). Dicha Convención regula el acceso a la justicia de niños y niñas víctimas de delito y en conflicto con la ley (artículo 40). Por tanto, el interés superior de la niñez es un principio que debe transversalizarse en los procesos judiciales conforme a la Observación 14 del Comité de los Derechos del Niño y la Niña.

A su vez, Costa Rica ha ratificado los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio 100 sobre Igualdad en la Remuneración, 110 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 156 sobre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, 159 sobre readaptación profesional y empleo.

La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), en relación con la gestión humana establece lo siguiente:

- ✓ Garantizar en la práctica la igualdad y la no discriminación ante la ley.
- ✓ Implementar las normas internacionales del trabajo y acciones normativas relacionadas a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas.
- ✓ Revisar las leyes y prácticas jurídicas con el objeto de asegurar la aplicación y los principios de todos los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos.

Las Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (Reglas de Bangkok). Al ser las mujeres privadas de libertad un grupo vulnerable, se han creado las Reglas de Bangkok, que constituyen lineamientos que estipulan que varones y mujeres no deben recibir un “trato igual”, sino por el contrario, debe asegurarse un trato diferente, bajo leyes y políticas sensibles al género de las personas.

Las Reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de las personas que se encuentran en condición de vulnerabilidad (2008). Estas Reglas no se limitan a establecer bases de reflexión sobre los problemas del acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, sino que considerando las experiencias de quienes laboran en los sistemas judiciales y las de sus personas usuarias, se establecen líneas de acción para garantizar que las personas en condición de vulnerabilidad puedan acceder a estos servicios.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para América Latina y el Caribe (aprobada por las Naciones Unidas en el 2015) establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron y se constituye en una guía de referencia para el trabajo de los diversos países en temas altamente prioritarios, como la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, un crecimiento económico inclusivo con trabajo decente para todas las personas, ciudades sostenibles y cambio climático, entre otros.

En el objetivo cinco de los ODS, concretamente se señala la necesidad de lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Es por eso que el componente de género transversaliza los otros 16 objetivos de esa agenda internacional.

**A nivel nacional**, la legislación ha sido conteste con este proceso normativo internacional que garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, normas que se deben integrar en este análisis:

- ✓ La Constitución Política de Costa Rica reconoce el derecho a la igualdad (33), al trabajo (56), a un salario mínimo (57), a una jornada de cuarenta y ocho horas (58), al descanso (59), a sindicalizarse (60), al paro y huelga (61), a suscribir convenios colectivos (62) y a recibir una indemnización por despido injustificado (63).
- ✓ A nivel legal, el ordenamiento jurídico cuenta con normas antidiscriminatorias para poblaciones en situación de riesgo social, tales como: Ley contra la violencia doméstica, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo, Ley de Protección a la madre adolescente, Ley de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Ley de Paternidad Responsable, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley de Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad, Ley de Fomento a la Lactancia Materna, Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley de Relaciones Impropias, Ley de Creación del Sistema Nacional para la atención y prevención de la Violencia contra las Mujeres, entre otras.
- ✓ La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) 2018-2030 y la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANNOVI) 2017-2032.

- ✓ El decreto 37906-MP-MCM (Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Género), 2013.
- ✓ El decreto 38045-JP (Creación de la Unidad de Igualdad de Género del Ministerio de Justicia y Paz (MJP), 2013, encargada de promover la incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en el quehacer institucional.

### III. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA

Los principios rectores bajo los cuales se hará la interpretación, implementación y aplicación de la política estarán regulados por lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), así como otra normativa nacional e internacional consultada.

Para efectos de aplicación de esta política y sus líneas estratégicas, los principios, fueron consensuados y adoptados por el equipo técnico – operativo participante del proceso. Se definieron como los cinco prioritarios los siguientes:

Figura N°1: Principios orientadores de la PIIG

---

#### 1. Igualdad

Todas las actuaciones relacionadas con la administración del talento humano deberán procurar alcanzar la igualdad sustantiva de las personas sin distinción alguna por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, discapacidad, expresión de género, estatus migratorio, edad, creencias religiosas, preferencias políticas, entre otras.

---

#### 2. No Discriminación

La eliminación de toda distinción, exclusión o restricciones basada en el sexo, edad, preferencia sexual, discapacidad, religión, etc., que tenga por objeto o resultado el menoscabar o anular el reconocimiento goce, o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales relacionadas con la gestión del talento humano.

---

#### 3. No Violencia

El derecho que tienen todas las personas trabajadoras a laborar en espacios libres de violencia generada por los patrones culturales machistas. Es deber de la gestión del talento humano prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

---

#### 4. Principio de transversalidad de género

Tiene como finalidad la incorporación y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones; se planifiquen las acciones y políticas teniendo en cuenta las desigualdades existentes desde la interseccionalidad.

---

#### 5. Accesibilidad

Consiste en brindar facilidades para que todas las personas puedan desarrollar su trabajo asegurando su libertad de movimiento, el uso de bienes y servicios que faciliten el desarrollo de sus obligaciones laborales y disponer de todos los recursos que garanticen su seguridad y comunicación.

Fuente: Elaboración propia, Unidad de Género, 2020

La priorización de cinco principios base, no excluye que, en el desarrollo de las diferentes líneas estratégicas y la operacionalización del Plan de Acción, se consideren otros relacionados con el reconocimiento de derechos de todas las personas, el deber de establecer mecanismos para la prestación de servicios internos y externos de manera inclusiva, en beneficio de las personas en mayor desventaja y vulnerabilidad, mediante normas de respeto y que garanticen el acceso a la justicia y la igualdad.

En reconocimiento de lo anterior, se incluyen otros elementos pilares para la garantía de buenas prácticas institucionales.

### **Autonomía**

Todos los seres humanos mayores de edad tienen la capacidad jurídica y de actuación. Lo que implica que pueden tomar todas las decisiones de su vida y participar activamente en la toma de decisiones de las instituciones en las que participan.

### **Auto representación**

Consiste en desarrollar mecanismos de participación en condiciones de igualdad para las personas en condición de vulnerabilidad que son excluidas por las relaciones desiguales de poder generadas por la violencia machista.

### **Buena Fe**

Las partes en una relación laboral deben actuar bajo la convicción en la lealtad de trato y en la fidelidad de los compromisos adquiridos.

### **Condición más Beneficiosa**

No se puede reducir las condiciones más favorables que goza la persona trabajadora; cuando existe una situación anterior, concreta y determinada, ante lo cual la institución deberá respetarla.

### **Corresponsabilidad**

La responsabilidad de los cambios en los patrones culturales que generan la desigualdad es responsabilidad tanto de mujeres como de hombres, generando comportamientos de

actuación en el ámbito público y privado que erradiquen los prejuicios, estereotipos, comportamientos y actitudes que generan violencia y discriminación.

### **Deber de Orientación**

El personal del MJP según corresponda, tiene la obligación de orientar a las personas, especialmente, cuando se trata de personas en condiciones de vulnerabilidad que podrían desconocer sus derechos, obligaciones o procedimientos.

### **Debida Diligencia**

Los servicios del MJP deben ser ofrecidos dentro de parámetros de condiciones óptimas y buen trato a quienes recurran a ellos. Los procesos administrativos y de prestación de servicios institucionales deben fundarse sobre la base de consideraciones científicas y axiológicas, en su planificación, coordinación, dirección, control y evaluación. Satisfacer las necesidades de las personas usuarias y emplear la debida diligencia tomando las medidas necesarias y oportunas para alcanzar niveles de eficacia dentro de los servicios del MJP, considerando las circunstancias en las que se encuentra la persona que pretende el acceso.

### **Diversidad**

Reconoce las diferencias de los seres humanos rompiendo con los paradigmas contruidos por el sistema patriarcal que otorga privilegios para quienes cumplen con lo establecido por este sistema. Se reconoce la diversidad de necesidades e intereses de los seres humanos conforme al sexo, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, discapacidad, estatus migratorio, etnia, edad, entre otros.

### **Igualdad en la Conciliación y Mediación**

En los procesos de conciliación y mediación deberá buscarse un equilibrio entre los intereses de las personas tomando en cuenta las relaciones desiguales de poder generadas por la socialización patriarcal. En caso de que no puedan equilibrarse las condiciones no se debe proceder a la conciliación y mediación. En el ámbito laboral no se debe conciliar o mediar en casos de violencia sexual o acoso laboral.



### **Indubio Pro-Persona Operaria**

En caso de duda en la interpretación de una norma o situación, el personal que administra la gestión del talento humano debe inclinarse por aquella interpretación o valoración que sea más favorable para la parte que se encuentra en una situación de desventaja o desigualdad dentro de las relaciones desiguales de poder.

### **Indubio Pro-Víctima**

El personal del MJP responsable de los procesos de atención, seguimiento y toma de decisiones por presuntas situaciones de hostigamiento sexual y/o violencia intrafamiliar, en caso de dudas, favorecerá a la víctima, o sea, se invierte el principio general de indubio pro-reo, para convertirse en el principio indubio pro-persona agredida.

### **Interés superior de la víctima**

El personal del MJP, responsable de los procesos de atención, seguimiento y toma de decisiones por presuntas situaciones de hostigamiento sexual y/o violencia contra las mujeres, deberá comprometerse a brindar un trato digno, que respete los derechos fundamentales y que procure reducir o evitar la revictimización con motivo del hecho denunciado.

### **Irrenunciabilidad de Derechos**

Las personas trabajadoras no pueden renunciar voluntariamente a los derechos otorgados por el ordenamiento jurídico.

### **Norma más Beneficiosa**

Entre varias normas que regulan las relaciones laborales, quienes administran el talento humano del MJP y sus dependencias, deberán aplicar la norma que más beneficie a la persona trabajadora en condición de desventaja por razones de género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, clase social, entre otras.

### **Primacía de la Realidad**

La preferencia que se le da a lo que ocurre en la práctica de la relación laboral, en vez de lo que está escrito.

### **Principio Protector**

Quienes administran el talento del MJP y sus dependencias deberán valorar las relaciones desiguales de poder generadas por el sistema patriarcal para brindar protección, equilibrando estas desigualdades.

### **Resultado Discriminatorio**

La administración del talento humano del MJP y sus dependencias, antes de implementar una acción o política, deben valorar si el resultado puede tener efectos discriminatorios para evitar su implementación. Ello implica que acciones u omisiones que no tengan intención de discriminar, pero si un resultado discriminante, deben ser igualmente evitadas y sancionadas por las personas que administran los recursos humanos.

### **Razonabilidad**

La afirmación esencial de que, el ser humano en sus relaciones laborales procede y debe proceder conforme a la razón.

## IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA UTILIZADA EN LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

La elaboración de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación (PIIG-MJP) ha sido concebida como una herramienta fundamental para impulsar en la institucionalidad las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, y avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a mujeres y hombres de la institución.

Esta política, incidirá en la planificación de acciones que conlleven a la transversalización de la igualdad de género desde la interseccionalidad, el principio de la igualdad sustantiva, y la no discriminación.

El enfoque metodológico utilizado fue de investigación participativa, tomando en cuenta las opiniones y experiencias de las diferentes áreas y poblaciones que conforman el MJP con la finalidad de constituir una política que responda de manera real y oportuna a las necesidades y a las diferentes situaciones propias de la institución.

La elaboración de esta política ha implicado durante esta primera etapa las siguientes acciones:

Figura N°2: Ruta de elaboración de la PIIG



Fuente: Elaboración propia, Unidad de Género, 2020

Constituyeron buenas prácticas en este proceso, el divulgar por diferentes medios internos de comunicación la decisión de realizar la política y la importancia de participar y

facilitar el proceso; la elaboración de una estrategia para concretar el diagnóstico de brechas con el apoyo del personal de la institución y la aplicación de instrumentos y recolección de información de manera inclusiva.

El apoyo técnico, teórico y metodológico brindado por la Fundación Justicia y Género al equipo técnico – operativo, fue clave para concretar las áreas prioritarias de atención y definir los pasos a seguir. Además, el hecho de seleccionar personas que ya tuvieran afinidad con la temática y que previamente estaban vinculadas a procesos de formación y capacitación, tanto en igualdad de género como en atención y prevención de la violencia contra las mujeres y masculinidades alternativas.

Se buscó generar representatividad tanto de mujeres como de hombres, por lo que se convocó a la Comisión interna de seguimiento de la Política Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI) y a integrantes de la Red de Masculinidades Alternativas del MJP.

Se realizaron nueve sesiones de trabajo presenciales, en donde se programó el desarrollo y realización del marco jurídico, filosófico y referentes conceptuales, para posteriormente definir los indicadores para el diagnóstico de brechas, la estrategia metodológica a utilizar y la presentación y validación de resultados.

La recolección de datos desde la investigación participativa tiene como requisito fundamental que la información obtenida tenga representatividad de todas las partes involucradas, desde un enfoque de interseccionalidad; esto implica que se debe utilizar técnicas de recolección de datos variadas, que respondan a la diversidad y oportunidades de acceso de la población que conforma la institución.

Desde esta perspectiva, se desarrollaron diferentes actividades de consulta a lo interno de la institución, en donde participaron representaciones de todas las dependencias adscritas al MJP. Entre las técnicas utilizadas se encuentran:

- ✓ Realización de siete entrevistas a jefaturas de áreas estratégicas para la gestión del talento humano.
- ✓ Realización de seis grupos focales con representantes de diferentes unidades, departamentos y dependencias adscritas al Ministerio de Justicia y Paz (DGAS, INC, Vice Paz, DPP (mujeres y hombres), TRA, DNN, PGR y la PROHAB).

- ✓ Encuestas en línea dirigida a todo el personal del Ministerio de Justicia y Paz con acceso a correo electrónico, de las cuales se respondieron 910 en total.
- ✓ Observaciones en sitio en 13 diferentes espacios del Ministerio de Justicia y Paz.
- ✓ Recopilación de información documental y estadística en áreas estratégicas de la gestión del talento humano y estado de infraestructura (Salud Ocupacional, Recursos Humanos, Escuela de Capacitación Penitenciaria, Asesoría Jurídica, Unidad de Desarrollo, Arquitectura, Contraloría de Servicios.)

La fase de sistematización y análisis de la información fue guiada por la fundación Justicia y Género y la Unidad de Género del MJP. Se presentaron resultados preliminares a las demás personas integrantes del equipo técnico – operativo a fin de validar y ampliar el análisis.

Posteriormente, se validaron los resultados con diferentes instancias: equipo técnico-operativo de la política, DGAS, integrantes del INC y el Despacho Ministerial, áreas técnicas de la DGAS, con los integrantes de la Red de Masculinidades y representantes de las instancias adscritas.

Para la elaboración y validación de la política, a partir de los resultados del diagnóstico, el equipo técnico – operativo, en conjunto con el equipo coordinador, redactó un borrador de la política.

Una vez construida ese primer documento, se realizó un proceso de validación preliminar cuyas sugerencias y recomendaciones fueron integradas a este documento final.

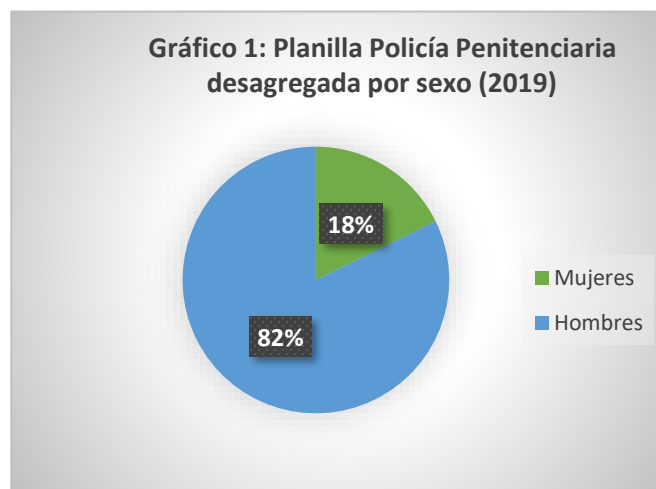
## V. RESUMEN DE PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE BRECHAS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ

### a) Planilla institucional actual<sup>1</sup>

De acuerdo con datos suministrados por el Departamento de Recursos Humanos, forman parte de la planilla institucional un total de 1540 (29%) mujeres y 3757 (71%) hombres.

Con respecto a los grupos etarios representados, para el sector administrativo se registra una mayor prevalencia de personal entre los 32 a 45 años y para la policía penitenciaria entre los 25 a 38 años, tanto en hombres como en mujeres. No se visualizan en ninguno de los grupos etarios asimetrías relevantes, la menor frecuencia se da entre los grupos ubicados de 18 a 24 años y mayores de 59.

De acuerdo a la clasificación utilizada por Recursos Humanos: *Personal Administrativo* y *Personal Policial*, se puede visualizar que la mayor prevalencia de hombres se registra en este último sector:



Fuente: Registros Administrativos, Departamento de Recursos Humanos, MJP

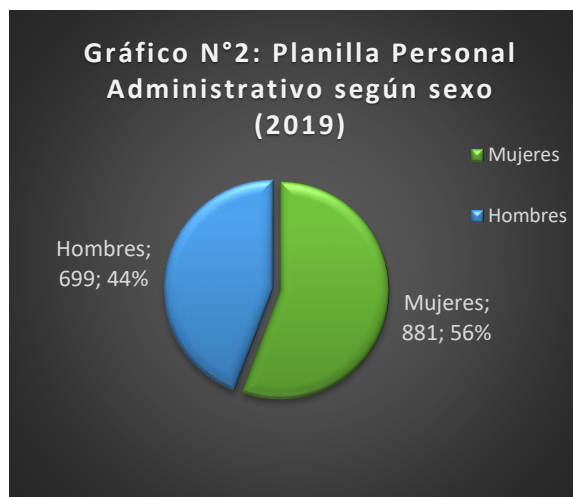
<sup>1</sup> Para estos efectos se tomó como base los registros administrativos 2018 – 2019 suministrados por el departamento de Recursos Humanos del MJP, correspondientes al personal de la Administración Central, Dirección General de Adaptación Social, Dirección de la Policía Penitenciaria y Viceministerio de Paz.

Lo anterior se relaciona con la prevalencia de la división sexual del trabajo. En las áreas de servicio hay predominio de puestos ocupados por mujeres, mientras que en el cuerpo policial cuyas tareas han sido tradicionalmente más delegadas a hombres, 82% de ellos ocupan esos puestos, cuatro veces más que ellas.

El proceso de incorporación de mujeres a la policía penitenciaria se inició hace aproximadamente 20 años. En sus inicios las mismas aún no contaban con asignaciones propias del carácter de su puesto. Sus primeras funciones se delegaban más a labores de requisa en los puestos de ingreso, labores secretariales y de cocina.

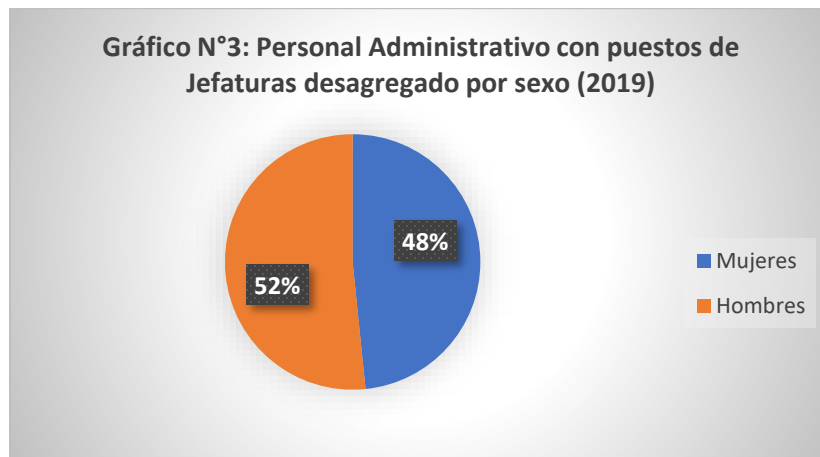
Actualmente, si bien se han realizado gestiones internas para favorecer la incorporación de las mujeres policías en los diferentes centros y niveles de atención penitenciaria, se mantienen áreas de mejora para lograr paridad de género.

En lo concerniente a la Planilla Administrativa, la situación es distinta ya que 56% del personal son mujeres y un 44% hombres, como se puede ver en el gráfico N°2.



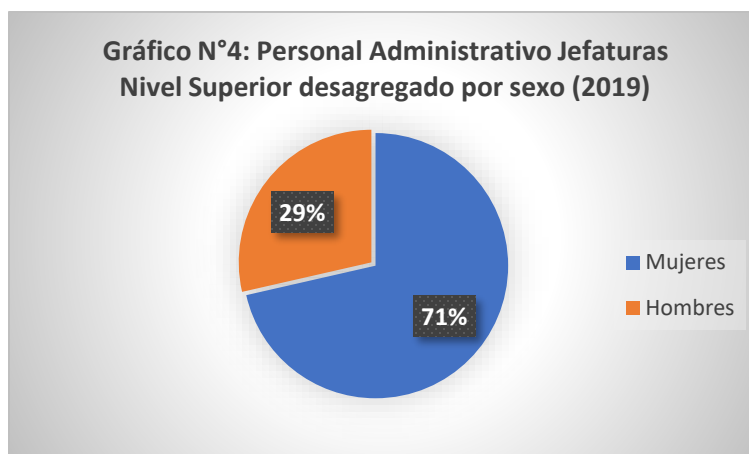
Fuente: Registros Administrativos, Departamento de Recursos Humanos, 2019, MJP

Sin embargo, a pesar de contar con mayor cantidad de mujeres a nivel administrativo, la realidad es distinta a la expresada en la Planilla Policial en cuando a la ubicación en puestos de jefaturas. Como se observa en el gráfico 3, la ubicación de hombres en puestos de toma de decisiones es mayor con respecto a las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de Registros Administrativos, Departamento de Recursos Humanos 2019, MJP

No obstante, se rescata como una acción positiva en el cierre de brechas, la prevalencia de mujeres en los puestos de máxima jerarquía a nivel del despacho ministerial, aunque la recomendación es la búsqueda de paridad en un 50%.

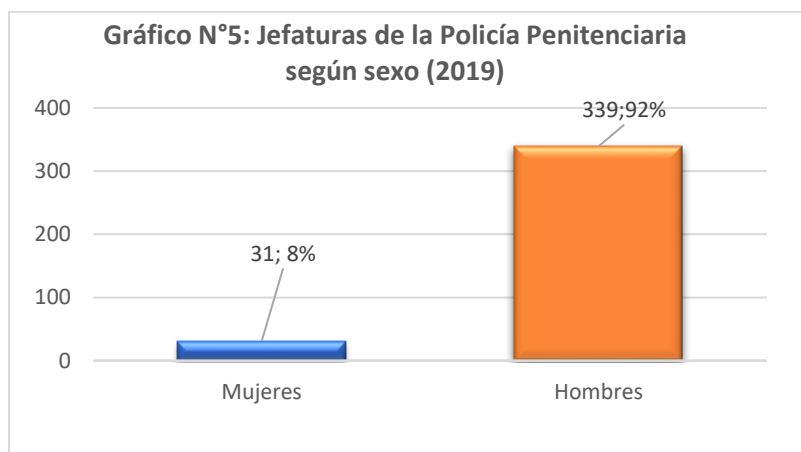


Fuente: Elaboración propia a partir de Registros Administrativos, Departamento de Recursos Humanos 2019, MJP



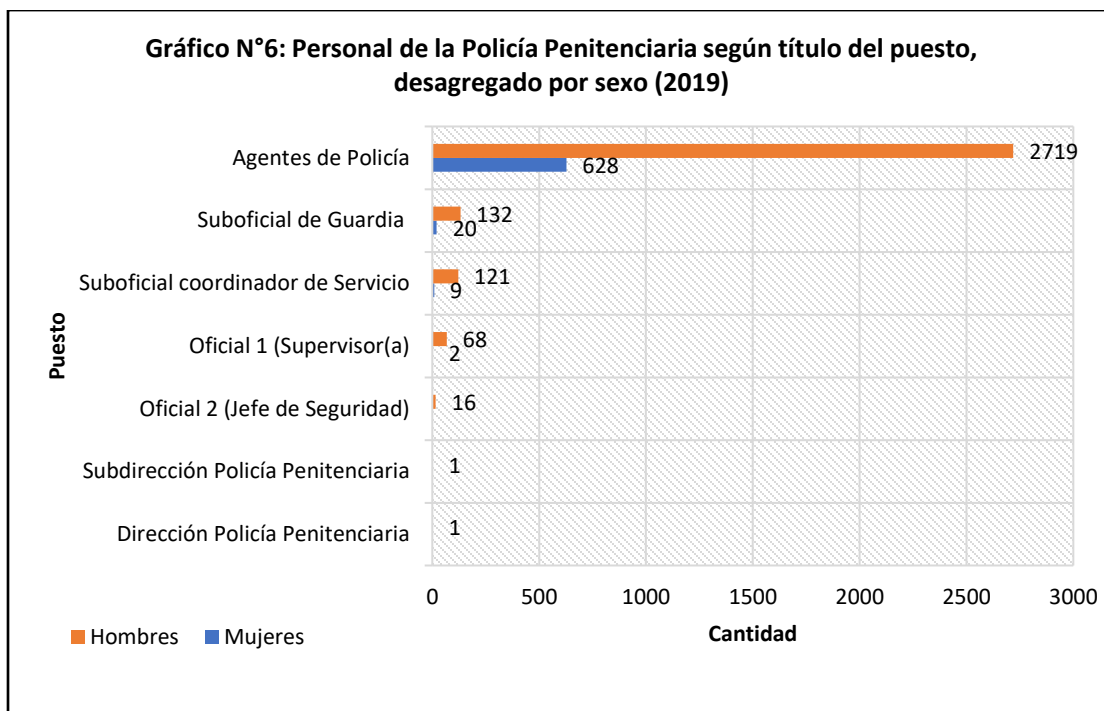
Por su parte, en el gráfico 5, se evidencia que, en la Policía Penitenciaria, existe un predominio de hombres en puestos de poder y toma de decisiones. Lo cual aunado a una mayor cantidad de hombres en este sector, coloca a las mujeres policías en una posición de desventaja y vulnerabilidad.

Porcentualmente hablando, la representación de mujeres jefaturas no es equivalente a la cantidad de mujeres que conforman la policía penitenciaria. Como se puede extraer del gráfico 5, sólo un 8% están en ese rango.



Fuente: Elaboración propia a partir de Registros Administrativos, Departamento de Recursos Humanos 2019, MJP

Adicionalmente, en el gráfico 6, se corrobora que entre mayor es el puesto en la estructura jerárquica de la policía penitenciaria, más difícil parece ser el acceso para las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de Registros Administrativos, Departamento de Recursos Humanos 2019, MJP

Lo anterior, plantea la necesidad de atender de manera prioritaria a este sector del personal institucional, a través de la formación, capacitación y acciones afirmativas dirigidas a la disminución de brechas de género.

### b) Contratación de personal

Según datos del 2018 y 2019, la tendencia en las contrataciones se mantiene según las características actuales de la planilla, con mayor prevalencia de hombres en la policía penitenciaria y mayor cantidad de mujeres en el área administrativa.

**Cuadro 1: Contratación de personal Administrativo y de Seguridad (2018-2019)**

CANTIDAD DE CONTRATACIONES POR AÑO	ADMINISTRATIVOS			SEGURIDAD			TOTAL
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
2018	152	69	83	197	133	64	349
2019	108	42	66	121	73	48	229
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>111</b>	<b>149</b>	<b>318</b>	<b>206</b>	<b>112</b>	<b>578</b>

Fuente: Registros Administrativos, Departamento de Recursos Humanos 2019, MJP

Esto conlleva a la necesidad de revisar y valorar los procesos actuales de contratación del personal, desde una perspectiva de igualdad de género, que incluya los lineamientos establecidos tanto a nivel interno como de la administración pública en general.

### c) Resultados Generales de la Aplicación de la Encuesta

Con el fin de brindar las posibilidades de participación a la mayor cantidad posible del personal de la institución y conocer su percepción sobre los distintos indicadores definidos para el diagnóstico de brechas, se implementó una encuesta en línea. Como resultado se obtuvo la siguiente representación según las dependencias del Ministerio de Justicia y Paz:

<b><i>Administración Central: 105</i></b>	<b><i>Viceministerio de Paz: 23</i></b>
<b><i>Adaptación Social: 297</i></b>	<b><i>Registro Nacional: 311</i></b>
<b><i>Policía Penitenciaria: 108</i></b>	<b><i>Otras Adscritas: 66</i></b>

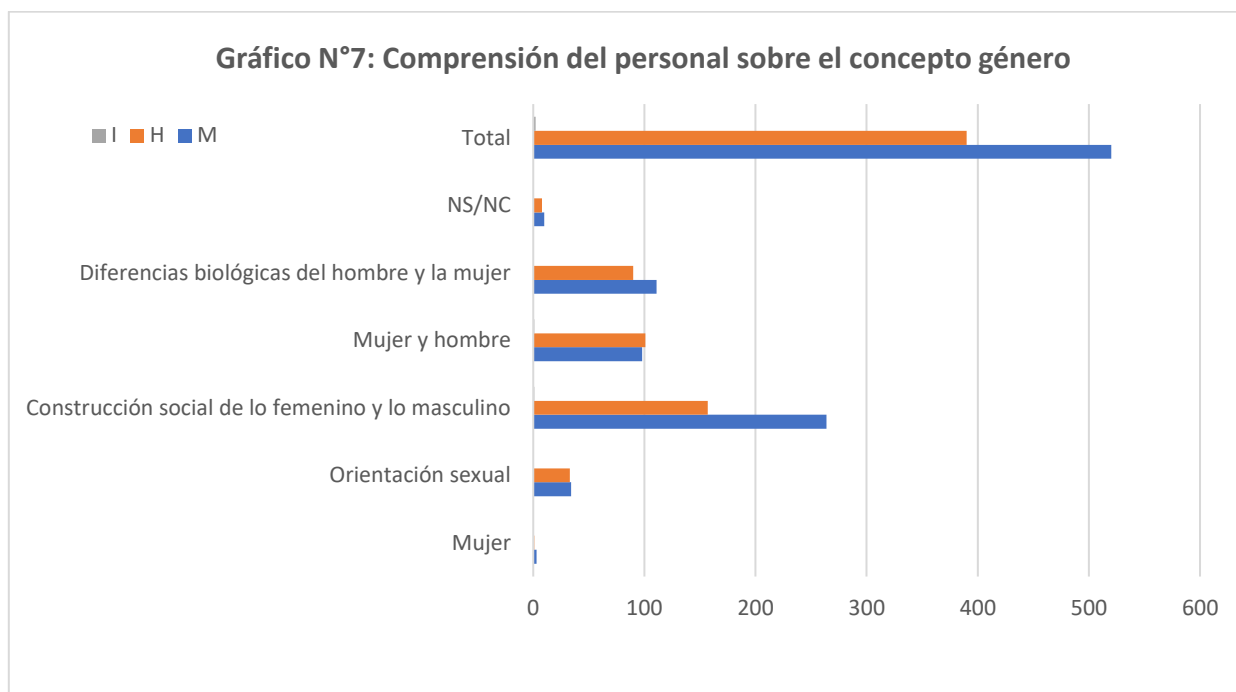
Del total de respuestas recibidas 520 corresponden a mujeres, 320 a hombres y 2 a personas intersex. Únicamente en la policía penitenciaria y en la Agencia de Protección de Datos de los Habitantes se registra mayor cantidad de respuestas brindadas por hombres.

La mayoría de las personas participantes se ubican en rango de edades entre los 32 y los 45 años. Se logró la participación de personal ubicado en las siete provincias del país, con una mayor representatividad de San José mediante un 68% de mujeres y un 72% de hombres; seguida de Alajuela con un 16% de mujeres y un 13% de hombres.

A continuación, se exponen los principales resultados obtenidos.

#### ✓ Para usted ¿qué es género?

Sobre esta interrogante llama la atención que la mayoría logran identificar de forma asertiva el concepto relacionado hacia una construcción social de lo femenino y lo masculino. Sin embargo, un porcentaje similar tanto en hombres como en mujeres lo relaciona de manera errónea a diferencias biológicas de hombres y mujeres, aspectos más vinculados a la conceptualización de sexo. En menor proporción hombres y mujeres lo vinculan al tema de orientación sexual, mientras que muy pocas personas lo relacionan únicamente a las mujeres.

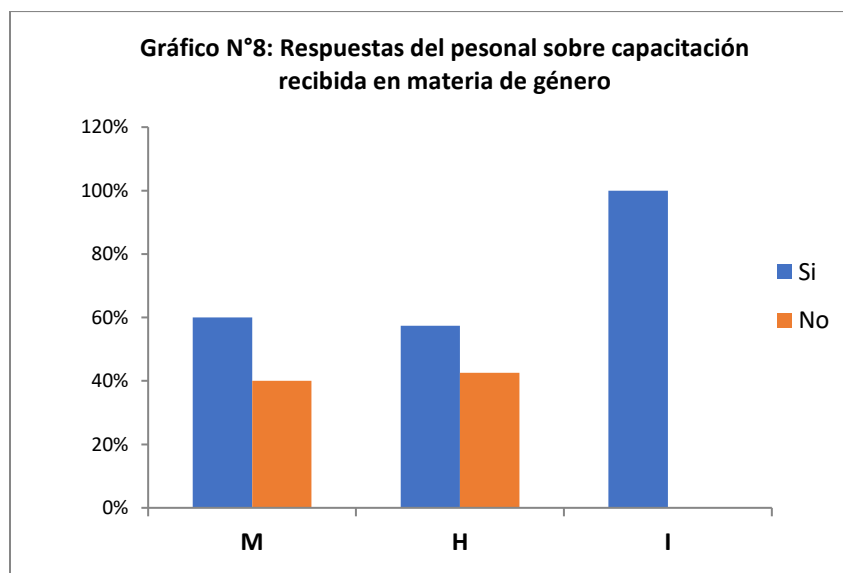


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal, 2019, MJP

### ✓ **¿Ha recibido capacitación en tema de género?**

Sobre capacitación recibida en materia de género, si bien se ha logrado avanzar, un 40% aproximadamente de hombres y mujeres ha referido no contar con insumos al respecto.

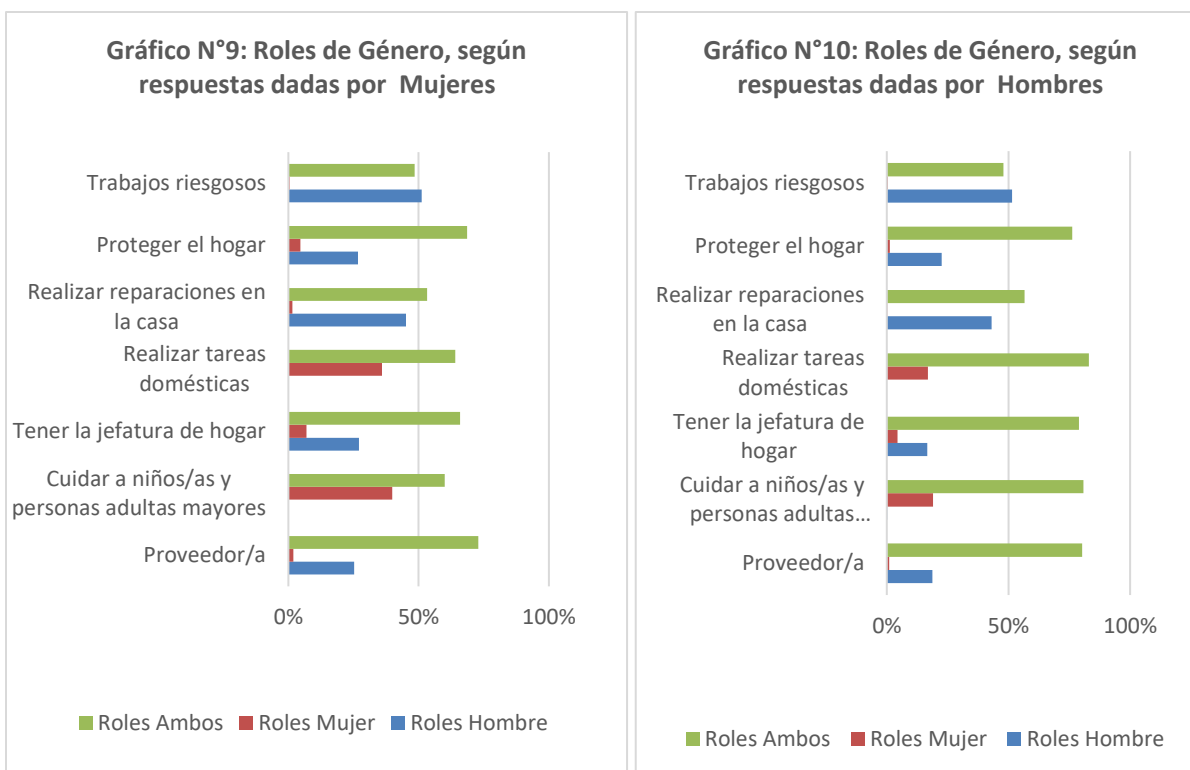
Esto constituye una línea que debe ser estratégica para la aplicación de esta política por las implicaciones que conlleva el conocimiento en esta materia y las posibilidades de transversalización en los diferentes procesos institucionales.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal, 2019, MJP

### ✓ **Percepción sobre roles de género**

Sobre esta pregunta, se mantiene como tendencia general, un reconocimiento de roles que tradicionalmente han sido asignados a hombres o a mujeres, como tareas de ambos sexos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal, 2019, MJP

Sin embargo, valga señalar que quienes refieren a uno u otro como responsable de dichas tareas, prevalecen estereotipos que atribuyen a hombres como responsables de tareas vinculadas a trabajos riesgosos, reparaciones dentro del hogar, proveedor y jefatura del hogar. Mientras que se sigue viendo como una tarea de mujeres, las tareas domésticas y el cuidado. Coinciden al respecto tanto las respuestas dadas por mujeres como las brindadas por hombres.

✓ **Distribución del tiempo en actividades en un día cotidiano**

Sobre esta pregunta, se observa por parte de hombres un involucramiento en actividades de cuidado, y realización de tareas domésticas. No obstante, logran dedicar más tiempo que las mujeres a otras actividades como la diversión, el deporte y el estudio.

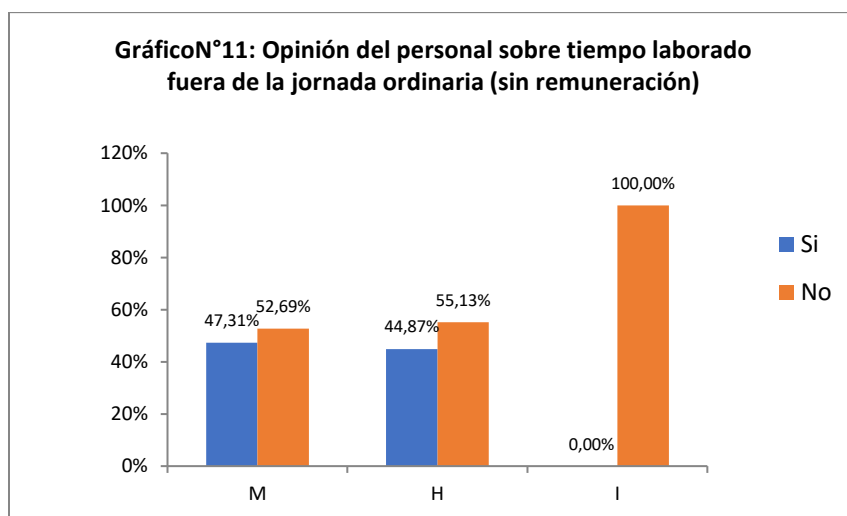
Las mujeres, si bien distribuyen parte de su tiempo en actividades de diversión, deporte y estudios; realizan en su cotidianidad labores domésticas y cuidado de familiares que les representan una media jornada adicional.

Este dato se evidencia en un 15% hombres y un 27% mujeres que dedican jornadas de cuatro horas a labores domésticas.

✓ **Labora usted más allá de la jornada ordinaria (sin remuneración)**

Casi el 50% de hombres y de mujeres, indica realizar horas extra de trabajo y lo relacionan principalmente con una sobrecarga de trabajo y necesidad de cumplimiento de metas organizacionales. Estos datos, reflejan la importancia de implementar y promover acciones preventivas hacia la salud mental y ocupacional del personal y reducir riesgos laborales por estrés, síndrome del profesional quemado y otras afectaciones derivadas al bienestar del personal.

Además, son las mujeres quienes indican dedicar más tiempo a la realización de horas extra, lo cual preocupa si lo relacionamos con el tiempo adicional que les implica la realización de tareas domésticas y de cuidado con respecto a los hombres (tiempo invertido que no se traduce en una remuneración económica y que las limita para poder realizar otro tipo de actividades de autocuidado, diversión o estudio).



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal, 2019, MJP

### ✓ **Relación laboral con la Institución**

Sobre las preguntas realizadas en esta sección, es importante resaltar, que tanto hombres como mujeres, en aproximadamente un 70% refieren que su trabajo les causas estrés.

Un 15% de mujeres y un 4% de hombres dicen haber sufrido hostigamiento sexual. También en situaciones de acoso laboral, las mujeres dicen haberlo vivido en un 37%, mientras que los hombres en un 28% y casi el 50% de ambos, desconocen los procedimientos para denunciar. Además, más mujeres que hombres indican haber sido incapacitadas por situaciones de estrés laboral (27% y 17% respectivamente.) Un 46% de mujeres dice haberse sentido discriminada, con relación a un 32% de los hombres que así lo señalan.

Por otra parte, más hombres (49%) que mujeres (41%) dicen haber sido ascendidos durante su desempeño laboral.

En otras respuestas se logra visualizar la necesidad de establecer mejoras en:

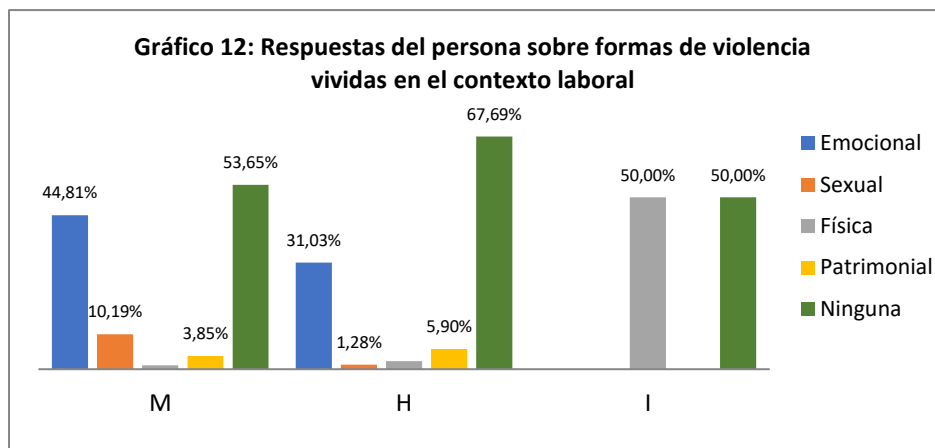
- El uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas.
- En la divulgación de procedimientos para interponer denuncias por situaciones de acoso laboral y hostigamiento sexual.

### ✓ **Situaciones de violencia en el trabajo**

La violencia en los espacios de trabajo es otro gran tema que se debe abordar.

De las mujeres participantes, un 44,81% dicen haber sufrido violencia emocional y un 10,19% violencia de tipo sexual. Mientras que los hombres refieren haber sido víctimas de violencia principalmente a nivel emocional en un 31,03% y un 1,28% a nivel sexual. Además, se reporta la existencia en la institución de otras formas de violencia como la física y la patrimonial. (Ver gráfico 12)



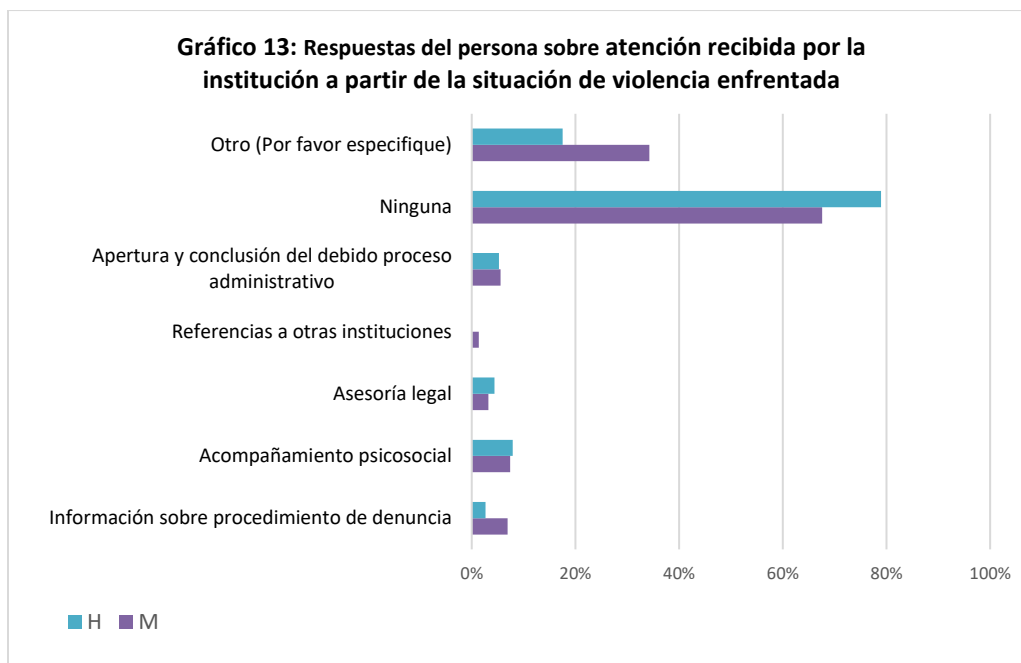


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal, 2019, MJP

De las personas que refieren haber recibido alguna forma de violencia en el espacio laboral, un 68% de mujeres y un 78% de hombres señalan a la jefatura como responsable. Mientras que un 60% de mujeres y un 36% de los hombres dicen que fue por parte de un compañero o compañera de trabajo y en menor medida por personas usuarias y/o personal subalterno.

Es importante aclarar que la consulta sobre las situaciones de violencia en el ámbito laboral fue de respuesta múltiple, ya que se reconoce que esta problemática se puede manifestar de diferentes formas a la vez en una misma persona.

Preocupa en ese sentido la ausencia de una respuesta institucional ante dichas agresiones, ya que una amplia mayoría de hombre y mujeres así lo señalan, como se puede visualizar en el gráfico N° 13.



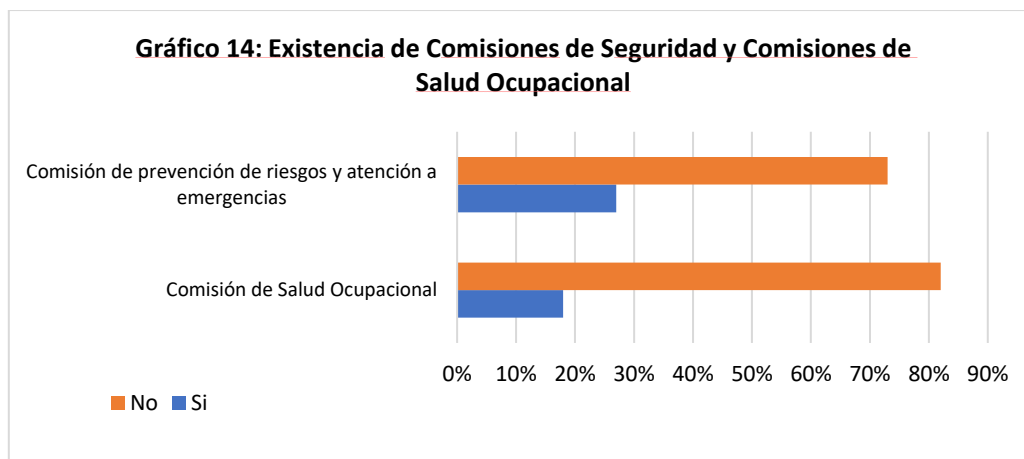
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal, 2019, MJP

#### d) Condiciones laborales para desempeñar los servicios de manera segura, accesible y que garanticen la salud del personal en condiciones de igualdad

Con el fin de conocer las condiciones de trabajo del personal en cuanto a infraestructura, accesibilidad y garantías de salud ocupacional, se utilizaron diferentes fuentes de información: aplicación de guías de observación por parte del equipo técnico – operativo, documentación fotográfica, revisión documental e indicadores de la encuesta aplicada al personal.

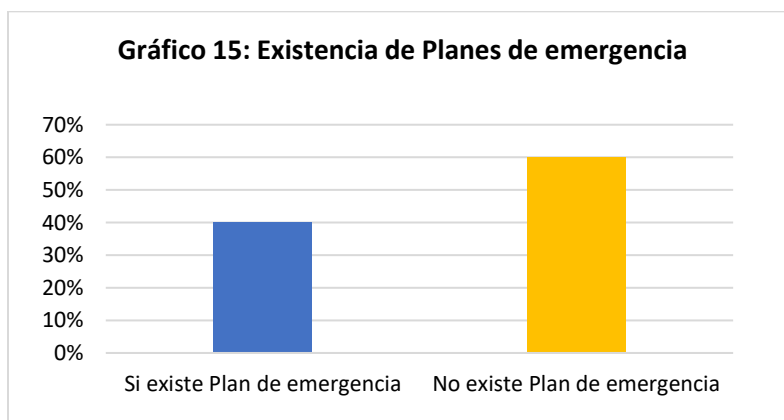
De los datos recopilados a partir de las guías de observación aplicadas, en términos generales, se desprende que la infraestructura y condiciones laborales en las que el personal desempeña sus funciones, carecen de las condiciones mínimas de accesibilidad, seguridad, e higiene.

En el caso de la existencia de Comisiones de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias, según información aportada por Salud Ocupacional, más de un 70% de los espacios del MJP, que, según la normativa, deberían cumplir con este requisito, no cuentan con una comisión activa y actualizada. Lo mismo sucede con las Comisiones de Salud Ocupacional, donde se reporta apenas un 18% de comisiones vigentes.



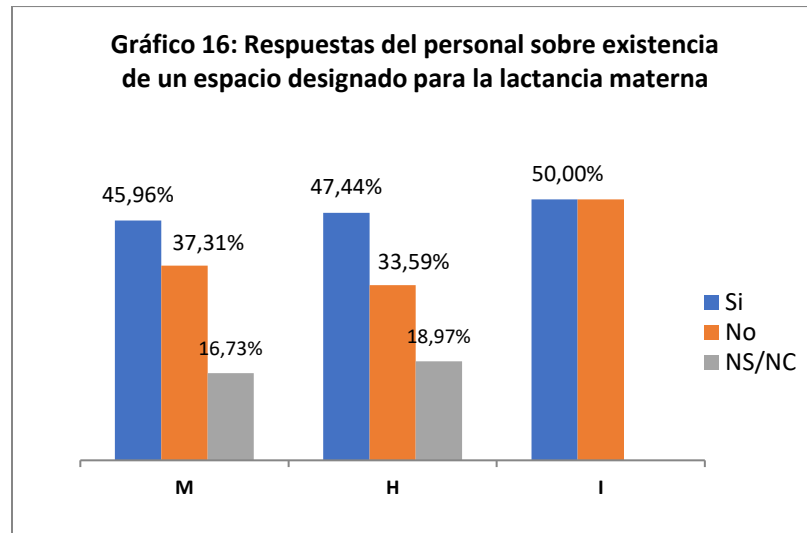
Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por Salud Ocupacional, 2019, MJP

Mientras que en el 60% de los espacios de trabajo de la institución, no existe un plan de emergencia y en un 40% si lo tienen, pero no están actualizados en su totalidad, según datos brindados por el departamento de Salud Ocupacional, lo cual coloca al personal del MJP en un eminente riesgo ante una situación de emergencias.



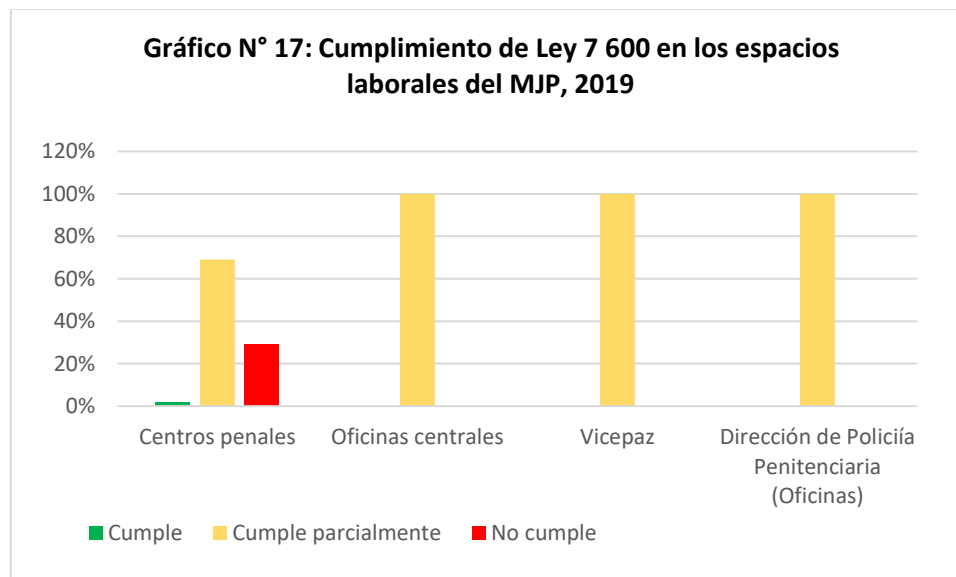
Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por Salud Ocupacional,

Sobre el conocimiento del personal participante en la encuesta acerca de la existencia de salas de lactancia en sus espacios de trabajo, tanto mujeres como hombres, en más del 50%, refieren que no existen, o no conocen acerca de éstas. (Ver gráfico 16)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta aplicada, 2019, MJP

Por otra parte, en cuanto al cumplimiento de la Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, ley 7.600, según los datos proporcionados por el Departamento de Arquitectura, solamente un 1,5% de los espacios del MJP cumplen con lo estipulado por la ley, mientras que un 69.5% de los espacios de los que se tiene información cumplen parcialmente, y un 29% de la infraestructura no cumple en absoluto.



Fuente: Elaboración propia a partir de información aportada por Arquitectura, 2019, MJP

Es necesario tomar en cuenta que la ley 7 600 tiene como objetivo “garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense en ámbitos como: salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos los demás ámbitos.”, por lo que no se recomienda establecer categorías medias de cumplimiento, y se debe garantizar la participación de personas con discapacidad en todos los espacios institucionales, y con todas las condiciones mínimas establecidas en la ley. Si bien el MJP ha venido implementando medidas para su cumplimiento, existen aún áreas de mejora que deben ser consideradas prioritarias.

## VI. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

### LÍNEA ESTRATÉGICA 1

#### MARCO NORMATIVO ARMONIZADO CON LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

##### **Objetivo.**

Armonizar el marco normativo del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias, con los estándares internacionales de protección de los derechos humanos para garantizar los principios de igualdad y no discriminación.

##### **Alcance.**

Marco normativo del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.

##### **Líneas de Acción:**

- a. Incorporar la perspectiva de género y derechos humanos en la normativa interna del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.
- b. Ejercer el control de convencionalidad desde los derechos humanos en la normativa interna que regula las relaciones en la gestión del talento humano.
- c. Aprobar normas internas que promuevan la igualdad y la vida libre de violencia machista desde la interseccionalidad.
- d. Armonizar el plan institucional, los planes operativos anuales y la planificación estratégica a una normativa interna con perspectiva de género.
- e. Etiquetar la propuesta presupuestaria del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias contemplando las líneas de acción de la presente política.

**LÍNEA ESTRATÉGICA 2**  
**GESTION DEL TALENTO HUMANO E IGUALDAD.**

**Objetivo.**

Respetar el derecho a la igualdad en la administración de la gestión del talento humano.

**Alcance.**

Políticas y acciones institucionales dirigidas a la gestión del talento humano del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.

**Líneas de Acción:**

- a. Desarrollar una planificación estratégica que transversalice el principio de igualdad e implemente las acciones de la presente política.
- b. Contar con un proceso de selección y contratación de personal, inclusivo y sin discriminación desde la interseccionalidad.
- c. Implementar procesos de inducción, concienciación y capacitación al personal del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias sobre los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres, desde la interseccionalidad del funcionariado y de las personas usuarias de los servicios.
- d. Incluir la capacitación en género, masculinidades y prevención de la violencia contra las mujeres como ejes transversales en todos los procesos.
- e. Establecer estrategias para divulgar y lograr la participación efectiva en los programas de capacitación y formación para el personal, desde una perspectiva de igualdad de género e interseccionalidad.
- f. Establecer y conservar un sistema de compensación y beneficios, libres de prejuicios sexistas, tomando en consideración la interseccionalidad por razones de edad, diversidad sexual, discapacidad, etnia, género, entre otras.
- g. Incorporar la perspectiva de género en los manuales de gestión del talento humano, estructura salarial, carga de trabajo y jornada laboral, criterios para planificación de jornadas laborales del personal de turno, pago de beneficios complementarios, entre otros.
- h. Contar con un sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.

- i. Promover una cultura organizacional y entorno laboral libre de discriminación y violencia.
- j. Promover el bienestar del personal, tomando en consideración aspectos como sexo, edad, género, etnia, discapacidad, diversidad sexual.
- k. Mejorar la salud mental y establecer programas de auto cuidado.
- l. Atender y apoyar a las víctimas de violencia en el ámbito laboral y familiar.
- m. Promover una cultura de educación financiera que contribuya con la reducción de los niveles de endeudamiento del personal.
- n. Promover relaciones laborales libres de violencia y discriminación.
- o. Promover un sistema de goce y disfrute de las vacaciones que brinden al personal el descanso adecuado para retomar en forma eficiente el trabajo de la institución.
- p. Establecer un programa de protección para el personal y sus familias que se encuentren en situación de riesgo por las características de las funciones laborales.
- q. Establecer estrategias y mecanismos de gestión del personal que incidan en la disminución de la sobrecarga laboral y que contemple los periodos de sustitución por incapacidades prolongadas, licencias de maternidad, paternidad, cuidado, permisos sin goce de salario, entre otros.
- r. Incluir la perspectiva de género en los programas de preparación para la jubilación.



### LÍNEA ESTRATÉGICA 3

#### SALUD OCUPACIONAL TOMANDO EN CUENTA LAS NECESIDADES DE LA DIVERSIDAD HUMANA.

**Objetivo.**

Crear ambientes saludables y acordes a las necesidades de diversidad del personal

**Alcance.**

Todo el Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.

**Líneas de Acción:**

- a. Prevenir y reducir los accidentes laborales con una perspectiva de género integrada.
- b. Establecer y divulgar planes de emergencia tomando en cuenta la diversidad del personal, la perspectiva de género y la normativa vigente.
- c. Brindar ambientes de trabajo saludables acordes a las necesidades de las diversidades del personal.
- d. Crear, activar, fortalecer y dar seguimiento a las comisiones de salud ocupacional, considerando criterios de paridad y enfoque de género en su gestión.

## LÍNEA ESTRATÉGICA 4

### ESPACIOS ACCESIBLES, CÓMODOS, PRIVADOS Y SEGUROS.

#### **Objetivo.**

Contar con espacios accesibles, cómodos, adecuados a los requerimientos de atención y seguros para el personal del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.

#### **Alcance.**

Muebles, inmuebles y espacios donde labora el personal del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.

#### **Líneas de Acción:**

- a. Promover espacios de trabajo y atención accesibles, seguros, cómodos y acorde a las necesidades del personal del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias para el ejercicio de sus funciones.
- b. Brindar servicios de apoyo y ayudas técnicas para promover la autonomía personal de las personas con discapacidad y personas adultas mayores, que así lo requieran para cumplir con el principio de igualdad, tales como: sillas de rueda, lupas, material tiflotécnico, programas de software para personas ciegas, navegadores accesibles, digitalizador de voz, pantalla táctil, comunicación con pictogramas entre otros.
- c. Señalizar los inmuebles con rotulación comprensible y accesible para guiar a las personas usuarias en la ubicación de oficinas y evacuación en caso de emergencia.
- d. Facilitar al personal, espacios saludables y adecuados para la toma de sus alimentos, esparcimiento y áreas de descanso.
- e. Contar con espacios adecuados para lactancia materna del personal de la institución.
- f. Dotar de muebles ergonómicos según las necesidades de salud, al personal del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.
- g. Establecer alianzas con instituciones que brindan servicio de cuidado para niños y niñas y personas adultas mayores, para beneficio del personal del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias que así lo requieran.

- h. Facilitar al personal de la policía penitenciaria condiciones laborales que contribuyan con su salud mental, periodos de descanso, ejercicio y esparcimiento.**

## LÍNEA ESTRATÉGICA 5

### RELACIONES LABORALES LIBRES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACION.

#### **Objetivo.**

Establecer relaciones laborales libres de violencia y discriminación.

#### **Alcance.**

Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias

#### **Líneas de Acción:**

- a. Impulsar los diferentes mecanismos institucionales para la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación en el MJP, que incluyan la aplicación de sanciones a las personas victimarias y protección a las personas ofendidas.
- b. Mejorar las relaciones intergenéricas, intragenéricas e intergeneracionales.
- c. Favorecer mecanismos de resolución de conflictos laborales desde una perspectiva de género.
- d. Realizar estudios sistemáticos de clima organizacional con perspectiva de género y establecer mecanismos de atención y seguimiento.

## LÍNEA ESTRATÉGICA 6

### MECANISMOS INSTITUCIONALES ADECUADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.

#### **Objetivo.**

Contar con mecanismos institucionales adecuados para la implementación de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación.

#### **Alcance.**

El Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.

#### **Líneas de Acción:**

- a. Fortalecer con recurso humano y equipamiento a la Unidad de Género del Ministerio de Justicia y Paz.
- b. Establecer los instrumentos de implementación, seguimiento y evaluación de la Política Institucional de Igualdad de Género.
- c. Crear un mecanismo de seguimientos e implementación conformado por personal de las diversas dependencias del Ministerio de Justicia y Paz.
- d. Contar con enlaces de igualdad de género en las instancias del Ministerio de Justicia y Paz.
- e. Establecer mecanismos de rendición de cuentas sobre los avances de esta política.

## LÍNEA ESTRATÉGICA 7

### INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD.

#### **Objetivo.**

Generar estrategias para facilitar la implementación de la presente política como una de las prioridades de la gestión administrativa en el Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.

#### **Alcance.**

El Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias, con sus mecanismos de información y toma de decisiones.

#### **Líneas de Acción:**

- a. Establecer herramientas para la evaluación de los servicios que brinda la institución relacionados con la gestión del talento humano, bajo el principio de igualdad y no discriminación acorde a los derechos humanos.
- b. Realizar evaluaciones cuanti y cualitativas sobre la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación en los servicios del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias, para mejorar la toma decisiones.

**LÍNEA ESTRATÉGICA 8**  
**COMUNICACIÓN ACCESIBLE, COMPRENSIBLE Y PERTINENTE.**

**Objetivo.**

Facilitar la comunicación e información en formatos accesibles, comprensibles, pertinentes y con un lenguaje inclusivo.

**Alcance.**

Todas las comunicaciones dirigidas al personal del Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.

**Líneas de Acción:**

- a. Facilitar información con lenguaje inclusivo, accesible, comprensible y pertinente.
- b. Desarrollar campañas de concienciación sobre los principios de igualdad y no discriminación a nivel interno y externo.
- c. Divulgar, a través del Departamento de Comunicación, la importancia de la igualdad de género utilizando diferentes medios de comunicación interna.
- d. Capacitar al personal en lenguaje de señas u otros que se consideren pertinentes para una atención integral a las personas usuarias.

## VII. PRÓXIMOS PASOS

La Política Institucional de Igualdad de Género y no Discriminación, es un instrumento de carácter estratégico de mediano plazo cuya operacionalización debe realizarse a través de un Plan de Acción con sus respectivas actividades, metas, asignación de recursos y responsables para el logro de los objetivos específicos y los lineamientos estratégicos. Por lo cual, los próximos pasos deben orientarse a delimitar los compromisos que las diferentes dependencias institucionales asumirán para llevar a la práctica esta política.

- **Divulgación de la política y resultados del diagnóstico de brechas de género:** en seguimiento al enfoque participativo que ha tenido la construcción de la PIIG-MJP, es trascendental difundir por todos los medios posibles, su contenido, alcances y propuestas, con la finalidad de hacer efectivos sus lineamientos, mediante la apropiación interna del personal.
- **Coordinación y ejecución de mesas de trabajo con las diferentes dependencias del MJP:** es necesario que las diferentes dependencias involucradas en la ejecución de las líneas estratégicas de la política, se articulen, delimiten y comprometan dentro de sus competencias, a concretar las acciones pertinentes.
- **Inclusión de las acciones y compromisos asumidos por las diferentes dependencias del MJP en el Plan de Acción de la PIIG-MJP y en los procesos de planificación operativa y presupuestaria:** cada dependencia del MJP será responsable de hacer operativos los compromisos asumidos con el cumplimiento del Plan de Acción de la política. Eso incluye incorporar indicadores de seguimiento y asignación presupuestaria.
- **Definición de los mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Acción de la PIIG-MJP:** el sistema de seguimiento y evaluación constituye una herramienta clave para monitorear el cumplimiento de los compromisos asumidos, a través de un sistema de indicadores que permitan medir los avances en la consecución de las metas y la obtención de resultados.



Se recomienda que se integre una comisión de seguimiento y evaluación, constituida por personas representantes y sus respectivos suplentes, de cada una de las dependencias responsables de la ejecución del Plan de Acción de la PIIG-MJP.

- **Divulgación del plan de acción:** la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Acción de la PIIG-MJP, deberá crear una estrategia para poner en conocimiento de todo el funcionariado las acciones mediante las cuales se hará efectiva la política.

## GLOSARIO

### **Accesibilidad.**

Medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales (Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad).

### **Acciones Afirmativas (Acciones compensatorias de igualdad):**

De acuerdo con la CEDAW son medidas temporales que se aplican para acelerar el camino hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Una política para la igualdad requiere de este tipo de acciones para lograr su propósito.

### **Acoso laboral.**

De acuerdo con Heinz Leymann (1996) el acoso laboral o mobbing es: el psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es

administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes.

Es una conducta abusiva que atenta por su repetición contra la dignidad o integridad psicológica o física de una persona (o grupo de personas), poniendo en peligro su posición de trabajo o deteriorando el ambiente laboral.

### **Acoso Sexual u Hostigamiento.**

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia. b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. c) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados (Ley N°.7476 Contra el

Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia)

### **Adultocentrismo.**

Sistema de organización social que le otorga a las clases de edades adultas la capacidad de controlar a quienes define como menores, y de esa forma logra asegurar cuestiones básicas como herencia, transmisión generacional y reproducción sistémica. Este estilo de organización desde los mundos adultos ha construido un sistema de dominación que genera desigualdad y discriminación dirigida a personas menores. (Duarte, 1994).

### **Ajustes razonables.**

Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; (Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad artículo 2).

### **Androcentrismo.**

Consiste en ver el mundo desde lo masculino tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano. Dos formas extremas de androcentrismo son la misoginia y ginopia. La primera constituye el repudio u odio a lo femenino y la segunda, a la imposibilidad de ver lo femenino o a la invisibilización de la experiencia femenina. (Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer, 2011)

### **Apoyos y servicios.**

Cualesquiera servicios, recursos auxiliares, ayudas técnicas y asistencia personal, requeridos por las personas con discapacidad, que le faciliten su autonomía personal y garanticen oportunidades equiparables de acceso al desarrollo que hagan posible expresar y comunicar sus sentimientos, necesidades, decisiones y deseos, reflejando lo que la persona quiere, con un trato de confianza y respeto (Ley N°8681 Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad).

### **Autonomía personal.**

Es la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones, en el ámbito público y privado, acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias individuales y propias. La

autonomía personal está integrada por los siguientes componentes: La autodeterminación, que consiste en el respeto a la persona permitiendo la toma de decisiones, el desarrollo individual, holístico y el fomento a la capacidad de decidir; la auto expresión, que implica aceptar la diversidad de lenguaje y desarrollar mecanismos de comunicación e interpretación si fuese necesario y; la responsabilidad, que es asumir las consecuencias de los actos conforme con los otros elementos de la autonomía personal (Ley N°8681 Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad).

#### **Ayuda técnica.**

Cualquier producto, instrumento, equipo o sistema técnico usado por una persona con discapacidad, fabricado especialmente o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, mitigar o neutralizar la discapacidad. (Norma ISO 9999:2007, en <http://accesibilidadweb.dlsi.ua.es/?menu=soft-ayudas>)

#### **Brechas de género.**

Las brechas de género son disparidades que existen entre hombres y mujeres en cuanto a sus posibilidades de participar,

crecer, acceder a recursos, ejercer derechos, obligaciones, recompensas, espacios de poder, etc. (Federación Iberoamericana del Ombudsman, 2014)

#### **Comunicación.**

La comunicación incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso; (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 2).

#### **Deber ser de cada sexo.**

Consiste en partir de que hay conductas o características humanas que son más apropiadas para un sexo que para el otro.

#### **Derechos humanos.**

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Son exigencias elementales que puede plantear cualquier ser humano por el

hecho de serlo, y que tienen que ser satisfechas porque se refieren a unas necesidades básicas, cuya satisfacción es indispensable para que puedan desarrollarse como seres humanos. Son unos derechos tan básicos que sin ellos resulta difícil llevar una vida digna. Son universales, prioritarios e innegociables. (Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos)

### **Dicotomismo sexual.**

Consiste en tratar a los sexos como diametralmente opuestos y no con características semejantes. El doble parámetro, el dicotomismo sexual y el deber ser de cada sexo son manifestaciones del sexismo que se relacionan estrechamente con el proceso de socialización patriarcal en donde se le atribuyen características dicotómicas a cada sexo (por ejemplo la mujer pasiva, emotiva, dependiente; el hombre agresivo, racional, independiente, etc.), se jerarquizan esos atributos considerándolos superiores los que están del lado masculino y se forman expectativas de conducta para cada sexo basadas en esa dicotomía. (Consultado en:

<http://www.prigepp.org/aula/verCuadro.php?archivo=106110.htm&titulo=El%20dicotomismo%20sexual>

### **Discapacidad.**

El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad artículo 1).

### **Diseño universal.**

Se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal» no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad artículo 2).

### **Discriminación contra la mujer.**

"...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del

hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres artículo 1).

#### **Discriminación por razones de género.**

"Toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos a las personas que no cumplan con los patrones culturales establecidos por el sistema patriarcal relacionado con la construcción social de lo masculino y lo femenino. (Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer, 2011)

#### **Discriminación por razones de discapacidad.**

El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por

parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad artículo 1 inciso 2).

#### **División sexual del trabajo.**

Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad. (Consultado en <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/e/s/glosario/item/97-division-sexual-del-trabajo> )

#### **Doble parámetro.**

El doble parámetro se da cuando una misma conducta, una situación idéntica o características humanas, son valoradas o evaluadas con distintos parámetros o distintos instrumentos para uno u otro sexo, fundamentadas precisamente en el dicotomismo sexual y en el deber ser de cada sexo. (Facio, 2011)

### **Edaismo.**

“Discriminación por edad en la vejez”: Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada (Convención Interamericana para la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores artículo 2).

### **Equidad.**

Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones (Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres artículo 5).

### **Familismo.**

Consiste en la identificación de la mujer-persona humana con mujer-familia, o sea, el hablar de las mujeres y relacionarlas siempre con la familia, como si su papel dentro del núcleo familiar fuera lo que determina su existencia y por ende sus necesidades y la forma en que se la toma en cuenta, se la estudia o se le analiza. Esta forma de sexismo también se da cuando se habla de la familia como si la unidad, como un todo, experimentara o hiciera cosas de la misma manera o como si las diferencias en el impacto o en las actividades de las personas que conforman la familia fueran irrelevantes.

### **Género.**

Es construcción histórico-social que se ha hecho de las atribuciones y características sociales, culturales, políticas, psicológicas y económicas que se consideran definitivas de los hombres y las mujeres y de los comportamientos esperados de unos y de las otras en esta sociedad.

### **Homofobia y transfobia.**

La homofobia es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay o bisexual; la transfobia

denota un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas trans. Dado que el término “homofobia” es ampliamente conocido, a veces se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBTI en general (Opinión Consultiva 24/17 Identidad de Género y No Discriminación a Parejas del Mismo Sexo).

#### **Igualdad de oportunidades.**

Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades, de acceso y participación en idénticas circunstancias. (Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad)

#### **Igualdad de resultados.**

Corroborar el impacto de las medidas o acciones que se realizan para buscar la igualdad de oportunidades, utiliza indicadores cualitativos o cuantitativos para determinar la eficacia y eficiencia de dichas acciones transformando la información en resultado medible.

#### **Igualdad sustantiva.**

Se conoce como de facto o, de hecho, cuando los derechos se aplican y practican en la realidad, logrando cambios que van más allá de las palabras y acuerdos escritos, es decir, con resultados que pueden observarse.

#### **Insensibilidad al género.**

Se presenta cuando se ignora la variable género como un variable socialmente importante y válida, o sea, cuando no se toman en cuenta los distintos lugares que ocupan los hombres y mujeres en la estructura social, el mayor o menor poder que detentan por ser hombres o mujeres.

#### **Indicadores de género.**

Son herramientas que sirven para medir la situación de mujeres y hombres en relación a la igualdad sustantiva.

#### **Interseccionalidad.**

Herramienta que ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades, así como las relaciones de poder que surgen de estas identidades. Facilita el trabajo en derechos humanos al evidenciar las diversas formas de discriminación que



pueden sufrir las personas por razones de sexo, edad, etnia, diversidad sexual, condición económica, discapacidad, entre otras. Esta herramienta sirve para el análisis y la elaboración de políticas, ya que examina cómo diferentes categorías de discriminación, construidas social y culturalmente, interactúan en múltiples y, con frecuencia, simultáneos niveles, contribuyendo con ello a una sistemática desigualdad social.

Noción que pone énfasis en que el género siempre se cruza con otra serie de variables haciéndolo diverso. La cotidianidad de las personas y las identidades de las mujeres y hombres se encuentran impregnadas, además de por las relaciones de género, por la cultura, la etnia, el nivel socioeconómico, las creencias religiosas, la orientación sexual, la edad, el idioma, la diversidad funcional (discapacidad). En todas ellas se expresan y refuerzan inequidades y discriminaciones múltiples. Estas intersecciones biológicas, culturales y económicas exigen comprender y atender mejor la diversidad, mediante una debida articulación de estas categorías a la hora de planificar cualquier intervención.

### **Lenguaje.**

Lenguaje se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal; (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Art. 2).

### **Limitaciones en la actividad.**

Son dificultades que una persona puede tener en el desempeño/realización de las actividades.

Machismo: actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

### **Medidas especiales de carácter temporal.**

Medidas correctivas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad.

### **Machismo.**

Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida y reproducida tanto por hombres como por mujeres y que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras

o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

### **Mujer Construida Socialmente.**

Ser humano que se comporta en su pensar, sentir y ser con las características construidas histórica cultural y social que se adhieren a los imaginarios sociales de la subjetividad de lo femenino y se identifican con los roles y estereotipos sociales asignados para las mujeres.

### **Persona adulta mayor.**

Toda persona de sesenta y cinco años o más. (Ley Integral para la Persona Adulta Mayor)

### **Perspectiva de género:**

Estrategia de trabajo y sistema de análisis que permite conocer de forma separada la situación de mujeres y hombres, tomar en consideración sus diferencias e identificar las desigualdades de género. Esta perspectiva permite explicar de qué manera afectan las relaciones históricamente establecidas entre hombres y mujeres sobre las oportunidades, la calidad y el estilo de la vida de las personas. El análisis de género ha de visibilizar:

Roles, estereotipos y diferentes responsabilidades sociales de mujeres y hombres.

El acceso, el uso y el control diferenciado de mujeres y de hombres antes los recursos existentes.

- Los problemas, necesidades y expectativas de hombres y mujeres de manera diferenciada.
- El propósito de esta perspectiva es doble: detectar las desigualdades y dar respuestas a las mismas para corregirlas. (Secretaría General Iberoamérica, Guía para la transversalización de la teoría de género, p. 61)

### **Planificación estratégica con enfoque de género.**

Es un ejercicio complejo de carácter político-estratégico que asegura que, en todo el ciclo de la planificación, comenzando por la identificación y nominación de los problemas, el diagnóstico, la construcción de los mapas de actores, la implementación y la evaluación, esté diferenciado según las percepciones, intereses, sueños, aspiraciones diferenciadas de mujeres y hombres.

### **Presupuesto etiquetado con perspectiva de género.**

Asignación de recursos a un plan, programa, proyecto o acción específica que identifica los gastos o inversión para promover la igualdad de género; es considerada como una medida especial de carácter temporal (acción afirmativa) y una estrategia para asignar recursos a programas estratégicos para acelerar el paso hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Los recursos etiquetados no son todos los recursos que se asignan para las mujeres, son recursos para programas cuyo impacto impulsa el avance hacia la igualdad. Para etiquetar recursos para la igualdad, es necesario trabajar en la clasificación de las acciones y en el seguimiento del presupuesto público para asegurar que los recursos tengan un impacto en la igualdad sustantiva promoviendo el ejercicio pleno de sus derechos, la erradicación progresiva de la desigualdad y de las brechas de género.

### **Racismo.**

Consiste en la "Discriminación racial" en donde se denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o

menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. (Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial artículo 1).

### **Sexismo.**

Es la discriminación basada en cuestiones de sexo o de género. El término también alude a los prejuicios y a los estereotipos que pesan sobre mujeres u hombres por las condiciones que se le atribuyen a cada sexo.

### **Sobre especificidad.**

Consiste en presentar como específico de un sexo ciertas necesidades, actitudes e intereses que en realidad son de ambos sexos.

### **Sobregeneralización.**

Se da cuando un estudio, teoría o texto solo analiza la conducta del sexo masculino, pero presenta los resultados, el análisis o el mensaje como válidos para ambos sexos.

### **Sociedad patriarcal.**

Es el sistema que mantiene y reproduce la subordinación y discriminación de las mujeres y como estructura de dominio se articula con otras condiciones de los sujetos, como la nacionalidad, la edad, la clase, la etnia, la opción sexual, la condición física, la creencia religiosa, política, etc. Cada hombre y cada mujer ostentan diferentes condiciones que le aumentan o le disminuyen sus formas de opresión, pero las mujeres como género siempre están sujetas al dominio público y político de los hombres.

### **Transversalización de la Perspectiva de Género.**

Es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las

mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe" (Consejo Económico y Social, Naciones Unidas, 1997).

### **Violencia contra las Mujeres.**

Todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. (Organización Mundial de la Salud)

## BIBLIOGRAFÍA

Agenda Nacional de Prevención de la Violencia y Promoción de la Paz Social (2019-2022).  
Ministerio de Justicia y Paz y otros. (2019). San José, Costa Rica.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH), y  
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2005). Compilación  
de observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra  
la Mujer sobre países de América latina y el Caribe (1982-2005), OACDH/ CEPAL,  
Santiago, Chile.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH).  
Convención americana de Derechos Humanos “Pacto de San José”. 22 de noviembre  
de 1969. San José, Costa Rica.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH).  
Convención sobre los derechos del niño. 20 de noviembre de 1989.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH).  
Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de  
Discriminación contra las Personas con Discapacidad. 22 de noviembre de 1999.

Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Convención  
Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. 21  
de diciembre de 1969.

Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Convención sobre los  
Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, 13 de diciembre del 2006.

Asamblea General de Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. 10  
de diciembre de 1948.

Asamblea General de Naciones Unidas. Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (Reglas de Bangkok). 16 de marzo del 2011.

C.R. Constitución, 1949. Constitución política de la República de Costa Rica. San José: Imprenta Nacional, 1978.

Castro, Carmen. (2003). Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género, Guía Básica. Col 1. Unidad de Género. Instituto Andaluz de la Mujer.

Corte Interamericana de los Derechos Humanos. Opinión Consultiva 24/17 Identidad de Género y No Discriminación a Parejas del Mismo Sexo del 24 de noviembre del 2017.

Corte Plena del Poder Judicial. Reglas de Brasilia Sobre Acceso a la Justicia de las personas en Condición de Vulnerabilidad. 6 de marzo del 2008.

Decreto 37906-MP-MCM Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Género". Publicado en La Gaceta el 20 de junio del 2013.

Decreto 38045-MJP Creación de la Unidad de Igualdad de Género del Ministerio de Justicia y Paz MJP, San José, 2013.

Decreto Ejecutivo N° 20295. Reglamento Autónomo del Ministerio de Justicia y Paz. San José. Publicado en La Gaceta del 3 de abril de 1991.

Decreto N°38139-JP. Creación del Programa de la Mujer. San José. Publicado en la Gaceta el 28 de enero del 2014

Decreto Ejecutivo N°24576-S. Ley de Fomento a la Lactancia Materna. Publicada en La Gaceta del 7 de agosto de 1995.

Duarte, Claudio. (1994). Sociedades adultocéntricas: Sobre sus orígenes y reproducción. Ed. Ultima Década. Santiago, Chile.

Federación Iberoamericana del Ombudsman. (2014) Manual para la formulación de políticas institucionales de Género. 1º Edición, Managua, Nicaragua

Gobierno de Costa Rica. (2014). Plan nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante”, San José, Costa Rica.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (IIDH). (2000). Protocolo Facultativo. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Leymann, H. (1996) Mobbing: la persecution au travail. Paris: Seuil. Paris

Ley N°6739. Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Paz. San José, Publicada en La Gaceta del 28 de abril de 1982.

Ley N° 8261. Ley General de la Persona Joven. Publicado en La Gaceta el 6 de mayo del 2002.

Ley N° 7739. Código de la niñez y la adolescencia. Publicado en La Gaceta el 6 de enero de 1998.

Ley N° 7142. Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer. San José, Publicada en La Gaceta del 8 de marzo de 1990.

Ley N° 7476. Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. San José, Publicada en La Gaceta del 3 de febrero de 1995.

Ley N° 7499. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem Do Pará, San José, Publicado en La Gaceta el 28 de junio de 1995.

Ley N° 7586. Ley contra la Violencia Doméstica. San José, Publicada en La Gaceta del 10 de abril de 1996.

Ley N° 7735. Ley General de Protección a la Madre Adolescente. San José, Publicada en La Gaceta del 19 de diciembre de 1997.

Ley N° 8101. Ley de Paternidad Responsable. San José, Publicada en La Gaceta el 16 de abril del 2001.

Ley N° 9394. Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. San José, Publicada en La Gaceta el 8 de setiembre del 2016.

Ley N° 9406. Ley de Relaciones Impropias. San José. Publicada en La Gaceta el 13 de diciembre del 2017.

Ley N° 7184. Convención sobre los Derechos del Niño. San José, Publicado en La Gaceta el 18 de julio de 1990.

Ley N° 8688. Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar. San José. Publicado en La Gaceta el 4 de diciembre del 2008.

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1992). La Violencia Contra la Mujer. Recomendación General N° 19, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 29 de enero.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio No. 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. 27 de Junio de 1989.

Política Nacional en Discapacidad. Consejo Nacional de Educación y Rehabilitación Especial (2012), San José, Costa Rica.



Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades Costa Rica 2017-2032. INAMU (2017). San José, Costa Rica.

Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030. INAMU (2018). San José, Costa Rica.

Secretaría General Iberoamericana. (2016). Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la Cooperación Iberoamericana. Madrid, España

## ANEXOS

En este apartado se incluyen algunas de las fotografías que se tomaron durante el proceso de elaboración de la política, desde la conformación del equipo técnico – operativo, hasta el proceso de divulgación del diagnóstico y validación de la política.

