



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

**PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO**

**POLITICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO**

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE COSTA RICA**

**2012 -2017**

**SAN JOSE, COSTA RICA - DICIEMBRE 2012**

*Elaborado por:*

*Carla Morales  
Rotsay Rosales  
Instituto Ciudadano*

*Con la asesoría y supervisión  
de:*

*Haydee Hernández  
Coordinadora Técnica, UTIEG  
- AL*

*y*

*Gilda Pacheco  
Oficial de Gobernabilidad  
Democrática y Equidad de  
Género, PNUD*

## I. Contextualización

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

Por otra parte, el sumado al trabajo centrado en los derechos de las mujeres (enfoque mujeres en desarrollo), para el año 2002, se inicia una nueva etapa en la que se busca incorporar la perspectiva de género en el quehacer legislativo, cuando un pequeño grupo de Diputadas comprometidas con el tema y en alianza interpartidaria, logran por una parte posicionar el tema de género y también incorporarla en la discusión de los proyectos de ley trascendentales que se están discutiendo en las Comisiones Legislativas como en el Plenario Legislativo.

También se evidencia la necesidad que la Asamblea Legislativa desarrolle acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer institucional a través de el diseño de una Política de Igualdad y Equidad de Género y dar continuidad a iniciativas de ley entre una legislatura y otra con la creación de un órgano administrativo especializado en género de carácter permanente tal como la Dirección Técnica de Igualdad y Equidad de Género.

A pesar que estas iniciativas no lograron concretarse en la administración 2002-2006 quedan avanzadas y en la administración siguiente 2006-2010, se retoman y se logra que todas las diputadas de la Fracción del Partido Liberación Nacional, presentaran ante el Directorio Legislativo la propuesta de que se cree una Dirección de Igualdad y Equidad de Género a nivel administrativo y se adopte una Política de Igualdad y Equidad de Género en la Asamblea Legislativa. El Directorio Legislativo del año 2007 mediante al Acuerdo 19 de la Sesión 76-2007, acuerda aprobar la creación de la Dirección Técnica de Género y adoptar una Política de Igualdad y Equidad de Género que incorporé la perspectiva de género en todo el quehacer institucional.

A pesar de este acuerdo, no será hasta el 2009 cuando inicia oficialmente operaciones este órgano administrativo como Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género

(UTIEG) y es a partir de ese momento que se inician las gestiones para el diseño de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa de Costa Rica . Desde esa fecha hasta la actualidad, la Unidad se ha venido posicionando en la estructura institucional de la Asamblea, sin embargo ha enfrentado dificultades para su fortalecimiento administrativo y financiero ya que no ha contado con el recurso humano ni financiero suficiente para desarrollar las acciones que requiere y que fueron encomendadas por acuerdo del Directorio Legislativo .

Estas acciones promovidas en la Asamblea Legislativa se suman a los esfuerzos del Estado costarricense a favor de la igualdad y equidad de género cuando en marzo del 2007 se aprueba la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) impulsada y formulada por el Instituto Nacional de las Mujeres que pretende:

“...dar un nuevo impulso al avance en materia de igualdad de género mediante la identificación y priorización de asuntos y desafíos estratégicos que en los próximos 10 años permitan dar un salto cualitativo hacia el logro de un desarrollo humano con igualdad entre mujeres y hombres... y se concibe como un instrumento para orientar el accionar del Estado costarricense e involucra a las principales instituciones de los cuatro Poderes de la República, así como a los gobiernos locales y a las organizaciones sociales y de mujeres en todo el ciclo de la política.”<sup>1</sup>

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

Además de los objetivos de la PIEG y como parte de los esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos de creación de la UTIEG, su fortalecimiento y la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la Asamblea Legislativa, se definió como una acción prioritaria, diseñar la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL). Los contenidos de la Política que se presentarán a continuación, se parten de un diagnóstico institucional que identifica los avances, necesidades y retos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos administrativos, técnicos y políticos.

---

<sup>1</sup>INAMU/UNFPA. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Mundo Creativo. Costa Rica, 2007.

## II. Marco jurídico

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

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

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

Se orienta a los Estados sobre las acciones que deben impulsar para garantizar la igualdad y el cumplimiento de derechos humanos para las mujeres y señala que (art.2):

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

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

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

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

En cuanto al ámbito nacional, la Constitución Política de Costa Rica (1949) consagra, en su artículo 33, el principio de Igualdad. A partir de la reforma de 1999, el actual texto indica que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

En respuesta a estos compromisos el Estado costarricense en los últimos veinte años ha impulsado la aprobación de un marco normativo a favor de la protección de los derechos de las mujeres, entre las que destaca la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, la Ley de Violencia Doméstica, la Ley de Penalización de la Violencia en Contra de las Mujeres, la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo, así como un sin número de reformas a la normativa existente que incluye, el Código Electoral, el Código de Trabajo, el Código Municipal, la Ley General de Salud, entre otros, todos dirigidos a revertir las

discriminaciones institucionalizadas en la normativas y garantizar así la protección de los derechos de las mujeres.

De igual forma a nivel administrativo la Asamblea Legislativa mediante varios acuerdos del Directorio Legislativo desde el año 2007, se ha comprometido a adoptar una Política de Igualdad y Equidad de Género que incorpore la perspectiva de género en todas las funciones del quehacer institucional, de tal forma que asegure que las mujeres y los hombres, los servidores y las servidoras de la Asamblea Legislativa conocen, respetan y tutelan los derechos humanos; asimismo, que toman en cuenta las diferencias culturales, económicas y sociales, entre otras, que prevalecen entre sí, para resolver los criterios de equidad y, de igual manera, a lo interno de la Institución integración y aplicación de esta política en los diferentes ámbitos de la Asamblea Legislativa.

En el año 2011 se incorpora el tema de Género como un eje transversal en la Planificación estratégica y se compromete a implementar la PIEGAL en el quinquenio 2012-2016.

### **III. Marco conceptual**

La “Política de igualdad y equidad de género” es un instrumento de intervención y planificación institucional que orienta a las diferentes dependencias sobre los principios que deben regir su actuación pero al mismo tiempo el tipo de acciones que deben impulsarse para generar cambios inmediatos pero también estructurales y para distribuir oportunidades de integración social e institucionalizarlas conforme a valores socialmente consensuados. La política manifiesta la intencionalidad y el compromiso de una institución sobre un tema determinado, en este caso, la equidad e igualdad de género. Se considera como una acción afirmativa, es decir, medidas temporales adoptadas para corregir situaciones de discriminación producidas como consecuencia de la legislación, políticas, culturas y prácticas sociales, en particular, la política de equidad e igualdad de género procura corregir desigualdades entre hombres y mujeres, mediante la redistribución de recursos económicos, culturales, políticos y ambientales.

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

en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género (Incháustegui, 2004)

La transversalidad de género implica por lo tanto, la “reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de decisión, en todas las áreas políticas y de trabajo de una organización, con el objetivo de incorporar la perspectiva de las relaciones entre los géneros en los procesos de decisión (Concejo de Europa, 1997). Esto supone desmitificar la supuesta neutralidad de género de los procesos institucionales y, al mismo tiempo, problematizar el concepto de “equidad” y de “equidad de género” como valor y práctica institucional. Como tal, la transversalidad de género es un proceso permanente y dinámico que debe convertirse en práctica regular de los procesos institucionales. La transversalización de género no sólo prevé acciones para mejorar la condición y la posición de las mujeres, sino también plantea desarrollar intervenciones dirigidas a modificar la condición masculina para replantear la ubicación de los hombres en los ámbitos donde han sido excluidos o se hace necesario su reposicionamiento. (Incháustegui, 2004)

#### **IV. Estrategia metodológica para la formulación de la PIEGAL**

La Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género por mandato del Directorio Legislativo tiene la función de diseñar la elaboración de la Política de Igualdad y Equidad de género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL), a través de un amplio proceso participativo. Para ello contó con el apoyo técnico y financiero del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el proceso fue conducido por la empresa consultora Instituto Ciudadano a través de los consultores MA. Carla Morales Rojas y el Dr. Rotsay Rosales Valladares, además del apoyo técnico permanente de la Licda. Haydeé Hernández Pérez, Jefa de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa.

La elaboración de la política se desarrolló en dos etapas, en la primera estuvo dedicada a realizar un diagnóstico institucional que analizó la dinámica institucional, el proceso de creación, revisión y aprobación de leyes y el proceso de control político, identificando logros, obstáculos y fortalezas para la igualdad y equidad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres en las diferentes funciones de la Asamblea Legislativa. Se revisaron documentos institucionales elaborados por la UTIEG que se consideraron estratégicos para la formulación de la política. También se revisaron las políticas de igualdad y equidad de género elaboradas en otras instituciones públicas, y se analizaron documentos internacionales en materia de igualdad y equidad de género.

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

De igual forma se conformó una Comisión Técnica administrativa para la Formulación de la Política conformada por un funcionario o funcionaria de cada departamento administrativo, nombrada formalmente por cada una de las jefaturas.

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

En las consultas se aplicaron guías de entrevista semi estructuradas, además de dinámicas especialmente diseñadas con enfoque de género en las actividades colectivas que se realizaron.

Se realizaron tres talleres de validación de la Política, un taller fueron con autoridades claves del área legislativa además de la Comisión Técnica Legislativa de género, otro taller fue con las autoridades administrativas de la Asamblea Legislativa y la Comisión Técnica administrativa de género y el último taller de validación se realizó con representantes externos de institucionalidad pública, ONGS, red Pública de género, etc.

En estos talleres se les presentó el documento preliminar de la Política y se recogieron insumos para la redacción final de la PIEGAL.

Los resultados de estos talleres se integraron a la propuesta final se presenta a continuación como resultado del proceso de participación para el diseño de la PIEGAL. En el anexo 1 se adjuntan las listas de las personas que participaron en cada uno de los procesos desarrollados.

## V. Principios

### **Igualdad:**

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

### **Equidad:**

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

### **Igualdad de oportunidades:**

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

### **No discriminación:**

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

### **Respeto a la diversidad:**

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

### **Empoderamiento:**

El enfoque de derechos concibe a las personas como sujetos de su propio desarrollo, más que como beneficiarias pasivas de las intervenciones de desarrollo. Desde este enfoque se busca dar a las personas, especialmente a las más desfavorecidas, el poder, capacidades y acceso a los recursos que les permitan exigir sus derechos y tener control sobre sus propias vidas.

## **VI. Enfoques de la política:**

### **Enfoque de derechos humanos:**

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

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

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

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

### **Enfoque de género:**

Busca evidenciar, reconocer y diferenciar las características sociales (género) de las características biológicas (sexo), profundizar en las relaciones entre mujeres y hombres (relaciones de género), así como en las diferencias y disparidades en el acceso y control sobre recursos, decisiones, oportunidades, retribuciones, expectativas, por lo tanto busca

reconocer las relaciones de poder e inequidades en las que se traducen estas diferencias. A partir de ese análisis se deben implementar acciones de cambio y mejora para evitar que las diferencias se conviertan en discriminación.

### **Enfoque de interseccionalidad:**

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

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

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

### **Enfoque de Desarrollo Sostenible:**

Implica un proceso que supone el mejoramiento económico, social, político y cultural de las sociedades y sus individuos sin comprometer el desarrollo para las generaciones siguientes. Desde el punto de vista de la igualdad de género el desarrollo sostenible ha de estar fundamentado en la participación activa de cada quien (independientemente de su sexo) en todo lo referido a la toma de decisiones y a los beneficios y responsabilidades de los efectos de la misma.

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

## **VII. Objetivos**

- Establecer las líneas de acción institucionales para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la Asamblea Legislativa en sus funciones administrativa, legislativas y de control político.
- Consolidar la gestión de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa.

## **VIII. Vigencia y alcance de la Política**

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

## **IX. Lineamientos Generales de la PIEGAL**

La Asamblea Legislativa adoptará la política de igualdad y equidad de género (PIEGAL) e incorporará la perspectiva de género como un eje transversal en los procesos institucionales estratégicos e instrumentos gerenciales garantizando su incidencia en todos los niveles del quehacer institucional.

En la Asamblea Legislativa se debe integrar esta política a la misión, visión y los objetivos institucionales, así como en los procesos de planificación estratégica y en los planes anuales operativos. Asimismo, se deben desarrollar las medidas necesarias de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo necesarias, a fin de garantizar su implementación. El objetivo es garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones internas y proyectos de ley que se aprueben, así como en el quehacer interno de la Institución y en el buen funcionamiento de esta.

La PIEGAL tendrá un alcance a todas las funciones institucionales y es apropiada a la naturaleza y magnitud de las brechas de género de la Asamblea Legislativa.

Establece un compromiso institucional en cumplimiento a toda la normativa internacional, nacional y reglamentaria en la cual el Estado costarricense ha adquirido compromiso para la implementación igualdad y equidad de género.

La asamblea Legislativa se compromete a establecer una mejora continua de la PIEGAL a través del Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género (SIGIEG).

La Asamblea Legislativa incorporara en los sistemas de información institucionales la variable sexo, junto con otras variables socioeconómicas, y construir indicadores para la identificación de brechas de género y su monitoreo, a partir de los datos estadísticos que se recogen en las diferentes instancias y sistemas de información.

La Asamblea Legislativa debe incorporar en los compromisos de gestión, indicadores que permitan monitorear las brechas de género institucionales y desarrollar estrategias que favorezcan la igualdad y equidad de género.

Esta Política será comunicada a todas las personas que trabajan en la Asamblea Legislativa y estará a disposición del público.

La Asamblea Legislativa debe desarrollar mecanismos de coordinación y concertación interinstitucionales e intersectoriales que permitan unir esfuerzos con otros actores sociales e instituciones públicas para alcanzar la igualdad y equidad de género en el país.

## **X. Ejes estratégicos**

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

## **Eje estratégico 1: Gestión administrativa con perspectiva de género**

### **Objetivo:**

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

### **Acciones estratégicas:**

#### **Procesos gerenciales y administrativos**

- La institución incorporará la perspectiva de género como un eje transversal en todos los procesos institucionales e instrumentos gerenciales garantizando su incidencia en todos los niveles del quehacer institucional.
- Se incorporará la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones.
- La Asamblea Legislativa creará condiciones para promover el desarrollo de una cultura organizacional, donde la igualdad y la equidad de género se reconozcan como principios esenciales compartidos en todos los niveles institucionales.
- Se promoverán ambientes laborales libres de prácticas discriminatorias por razón de género, en los cuales las relaciones entre hombres y mujeres se fundamenten en el respeto y la corresponsabilidad.
- **Trabajo y familia:** La institución debe desarrollar condiciones de trabajo equitativas que favorezcan el balance entre vida laboral y vida familiar en funcionarias y funcionarios con responsabilidades familiares, asimismo garantizar el respeto a la legislación laboral en cuanto a la protección de la maternidad y paternidad a lo interno de la institución.
- **Lenguaje inclusivo:** La institución usará un lenguaje inclusivo en los instrumentos de comunicación institucional, reglamentos, manuales, dictámenes, resoluciones los informes, investigaciones, lineamientos, directrices y otros productos institucionales.
- **La dirección superior y las diferentes direcciones y jefaturas** dictarán las directrices y lineamientos hacia las diversas dependencias para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y acciones que realiza cada departamento.
- **Planificación y presupuestación estratégica y operativa:** Se incorporará la perspectiva de género en la planificación y presupuestación institucional estratégica, así como en los instrumentos de planificación y presupuestación de cada una de las dependencias administrativas y políticas de la Asamblea Legislativa.

- **Promoción de la salud:** Se promoverá programas y estrategias para la atención integral de prevención y atención de la salud, diferenciada por género.
- **Salud ocupacional:** se desarrollarán estrategias de salud ocupacional deberán observar los riesgos específicos que afectan diferenciadamente la salud física y salud mental de hombres y mujeres que laboran en la institución, garantizando su atención integral y el desarrollo de procesos de auto cuidado.
- **Representación y participación equitativa:** Se promoverán acciones afirmativas para lograr una participación equitativa y proporcional de mujeres y hombres en las direcciones, jefaturas y dependencias técnico-administrativas.
- **Comisiones institucionales:** Se incorporara la perspectiva de género en los planes de trabajo de las Comisiones de Ambiente, Discapacidad, Clima Organizacional, Emergencias, de Planificación y cualquier otra que se conforme.
- **Presupuesto:** establecer medidas de acción afirmativa en la asignación de recursos asociados a la implementación de las actividades asociadas a la política y su plan de acción.

#### **Recursos humanos:**

- Lograr la igualdad y equidad de género en los procesos de selección y contratación de personal, procurando reducir la segregación del trabajo por razón de género.
- Promover condiciones y oportunidades que garanticen el trato igualitario en la formación, el ascenso laboral y en la elección en puestos de jefatura para hombres y mujeres, que permitan eliminar sesgos y prácticas discriminatorias por sexo.
- Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos utilizados para realizar diagnósticos locales de necesidades en capacitación y formación del recurso humano.
- Desarrollar procesos permanentes de sensibilización y capacitación sobre igualdad y equidad de género al personal institucional, con énfasis en las jefaturas como agentes promotores.
- Incorporar en los procesos de inducción la sensibilización y capacitación en perspectiva de género y su aplicación en las funciones que desempeñará en la institución el nuevo personal.
- Diseñar e implementar estrategias de flexibilización de tiempo, teletrabajo y permisos laborales que apoyen al personal con responsabilidades familiares y garanticen sus derechos laborales.
- Desarrollar experiencias piloto de servicios de cuidado con financiamiento mixto como una forma de apoyo institucional a las funcionarias y los funcionarios que tienen necesidad de cuidado para niños, niñas, personas adultas mayores o con alguna discapacidad.
- Diseñar protocolos de atención a casos institucionales que se presenten de hostigamiento sexual y laboral, así como garantizar el apoyo psicosocial a las personas afectadas y evitar su revictimización.

- Implementar estrategias para la prevención, detección y sanción de prácticas de acoso laboral basadas en género
- Desarrollar un estudio sobre el horario de trabajo y las jornadas de trabajo diferenciadas por los diferentes servicios, especialmente vinculadas al Departamento de Comisiones (transcripción de actas), Departamento de Servicios Parlamentarios (transcripción de actas del Plenario), Ujieres y Servicios de Seguridad.
- Desarrollar una estrategia de relevo generacional que proponga medidas de acción afirmativa para que mujeres y hombres ocupen cargos con igualdad de oportunidades y equidad.

## **Eje estratégico 2: Labor legislativa con perspectiva de género**

### **Objetivo:**

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

### **Acciones estratégicas:**

- **Directrices, lineamientos y procedimientos:** Establecer directrices, lineamientos y procedimientos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y acciones que realizan las Fracciones Políticas, las Comisiones Legislativas, las Comisiones con potestad Plena y el Plenario Legislativo.
- **Informes técnicos e investigación:** desarrollar herramientas y guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos de ley, en los informes técnicos que realiza el Departamento de servicios Técnicos y el Departamento de Análisis Presupuestario a los proyectos de ley que ingresan a la corriente legislativa, y a las investigaciones y resoluciones asociadas al proceso de la formación de la ley-
- **Legislación con perspectiva de género:** desarrollar herramientas para facilitar la labor de los Diputados y Diputadas y asesores legislativos para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de creación, discusión y aprobación de las leyes, así como en las labores cotidianas de sus despachos legislativos.
- **Lenguaje inclusivo.** Elaborar una Guía técnica de incorporación de un lenguaje inclusivo en la redacción de proyectos de ley y sus diferentes etapas de aprobación y promover su uso en las labores legislativas.

- **Representación y participación equitativa:** promover el cumplimiento de los votos de la Sala Constitucional para garantizar la participación y representación equitativa y proporcional de mujeres y hombres en las Comisiones Permanentes, Permanentes Especiales, Especiales y Comisiones con Potestad Plena.
- **Agendas de igualdad y equidad:** promover la conformación del Grupo Parlamentario de Género y el establecimiento de agendas legislativas para la promoción de la igualdad y equidad de género.

### **Eje estratégico 3: Control político con perspectiva de género**

#### **Objetivo:**

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

#### **Acciones estratégicas:**

- Promover la elaboración de informes e insumos con perspectiva de género para apoyar la labor de control político que realizan los diputados y diputadas.
- Elaborar herramientas metodológicas desde la perspectiva de género para la labor de control político que realizan los diputados y diputadas.
- Formar y capacitar al personal de apoyo de los y las diputadas sobre los mecanismos técnicos para realizar la labor de control político.
- Promover, impulsar y establecer un proceso de comunicación con perspectiva de género a nivel institucional y con las instituciones gubernamentales, no gubernamentales y sociedad civil que coadyuven a los legisladores y legisladoras en la labor de control político.

### **Eje estratégico 4: Fortalecimiento de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad e Género**

- **Objetivo:**

Consolidar y fortalecer la gestión de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa

### **Acciones estratégicas:**

- Asesoría técnica y estratégica especializada en género a todos los órganos administrativos y políticos de la Asamblea Legislativa.
- Realizar un estudio para la adecuada nomenclatura de la UTIEG dentro del organigrama institucional como Departamento de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa.
- Aprobar la estructura orgánica y funcional del Departamento de Igualdad y Equidad de género de la Asamblea Legislativa.
- Dotar de los recursos humanos y financieros al Departamento de Igualdad y Equidad de Género, para la implementación de la Política y su plan de acción y la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.
- Elaborar una política de comunicación interna y externa sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Asamblea.
- Diseñar el Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de género del la Asamblea Legislativa.

### **XI. Metodología de trabajo:**

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

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

Para el área política las acciones se deberán canalizar a través de las directrices o estrategias que disponga el Directorio Legislativo, con base en las acciones y lineamientos establecidos por la Política y su Plan de Acción.

### **Capacitación:**

Se requiere establecer un programa continuo y sistemático de capacitación, formación y sensibilización en materia de equidad de género para todos y todas los servidores y las servidoras de la Asamblea Legislativa. Los programas que se desarrollen se adaptarán de acuerdo con los requerimientos y necesidades específicas de la población técnico, administrativa y de asesoría legislativa.

### **Asistencia técnica permanente**

Se requiere brindar a todos los departamentos técnicos de la Asamblea Legislativa, las fracciones políticas las Comisiones Legislativas y los despachos de Diputados y Diputadas, para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de creación, discusión y aprobación de las leyes, así como en la labor de control político.

Asimismo para lograr incorporar el enfoque de género en los planes estratégicos y planes anuales operativos de las dependencias técnicas y administrativas de la Asamblea Legislativa

### **Comunicación y coordinación**

Es central lograr una efectiva y permanente coordinación tanto en el ámbito interno como externo de la Asamblea Legislativa, para la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación del plan de acción de la política de equidad de género.

Promover la coordinación permanente con otras instituciones estatales, así como organizaciones de la sociedad civil que desarrollan programas o proyectos dirigidos a mejorar la equidad de género.

## **XII. Condiciones para su efectivo cumplimiento**

La Asamblea Legislativa debe institucionalizar y oficializar la política de Igualdad y Equidad de Género (PIEGAL). El mandato del Directorio de la Asamblea Legislativa fue desarrollar e implementar una política de igualdad y equidad de género que de manera transversal, prioritaria y sustantiva incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer institucional.

Todo el trabajo que se desarrolle en cumplimiento de la Política, deberá contar con el apoyo de la Comisión Especial Permanente de la Mujer y de todos los órganos administrativos y políticos de la Asamblea Legislativa. La fiscalización y promoción del desarrollo, la ejecución, la evaluación, y el seguimiento de esta política para alcanzar a corto, mediano y largo plazo las metas propuestas y erradicar así las desigualdades y

discriminaciones por género en todos los ámbitos de la Asamblea Legislativa, será responsabilidad de la Unidad o el Departamento Técnico de Igualdad y Equidad de Género.

Será necesario para el cumplimiento de la PIEGAL:

- Fortalecer la estructura de la UTIEG y dotar de los recursos humanos, físicos y financieros para la implementación de la Política y su plan de acción.
- Institucionalizar la Comisión Técnica Administrativa de género, la Comisión Técnica Legislativa de género y la Comisión de Control Político de género como instancias permanente de apoyo y coordinación con la UTIEG y a su vez como promotores de la implementación, monitoreo y seguimiento de la Política y su Plan de Acción.
- Garantizar la asesoría técnica en forma permanente de la UTIEG a los órganos administrativos y a las Comisiones Legislativas en las que se discutan proyectos de ley estratégicos para promover la incorporación de la perspectiva de género.

### **XIII. Monitoreo y evaluación**

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

El primer año se deberá diseñar el Sistema de Gestión para la Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa y se realizará un estudio detallado sobre las brechas de género de la Asamblea Legislativa.

De igual manera en el primer años se debe diseñar el plan institucional de monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género y su plan de acción

Además, se deberá rendir un informe anual sobre el avance de cumplimiento de las metas por parte de cada una de las dependencias administrativas y técnicas de la Asamblea

Legislativa, mismo que deberá consolidar la UTIEG para presentarlo tanto a la Dirección Ejecutiva como al Directorio Legislativo.

Con base en estos informes, la UTIEG, en conjunto con la Comisión Técnica Administrativa y la Comisión Técnica Legislativa, deberán identificar las áreas con mayor dificultad de cumplimiento y orientar a quienes así lo requieran la implementación de los correctivos y adaptaciones necesarias para lograr los objetivos propuestos.

## Plan de Acción de la PIEGAL

---

Con el objetivo de implementar la Política de Igualdad y Equidad de Género en la Asamblea Legislativa, se presenta a continuación el Plan de Acción que contiene los lineamientos básicos para la acción. Es una propuesta flexible en el sentido que en la medida que se inicie su implementación, tanto las acciones estratégicas propuestas como las metas sugeridas puedan modificarse de acuerdo con las necesidades de cada dependencia.

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

### **Eje estratégico 1: Gestión administrativa con enfoque de género**

#### **Objetivo:**

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

### **Eje estratégico 2: Labor legislativa con enfoque de género**

#### **Objetivo:**

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

### **Eje estratégico 3: Control político con enfoque de género**

#### **Objetivo:**

Potenciar la labor de control político en la acción legislativa para monitorear y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales, la legislación existente y

las políticas públicas que garanticen el cumplimiento de derechos, de la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

**Eje estratégico 4: Fortalecimiento de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género**

**Objetivo:**

Consolidar y fortalecer la gestión de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa.

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

---

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
<b>Eje estratégico 1: Gestión administrativa con enfoque de género</b>							
<p><b>Procesos gerenciales y administrativos</b> La institución incorporará la perspectiva de género como un eje transversal en todos los procesos institucionales e instrumentos gerenciales, garantizando su incidencia en todos los niveles del quehacer institucional.</p>	Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género en los procesos parlamentarios (SIGIEG)	x	x	x			DEI – UTIEG- Departamentos administrativos, fracciones políticas, diputados y diputadas.
<p><b>Proceso gerencial:</b> incorporar la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones. La Asamblea Legislativa creará condiciones para promover el desarrollo de una cultura organizacional, donde la igualdad y la equidad de género se reconozcan como principios</p>	<p>Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género en los procesos parlamentarios (SIGIEG)</p> <p>Decisiones legislativas con perspectiva de género</p> <p>Cultura organizacional con perspectiva de género</p>	x	x	x			<p>DEI – UTIEG- Departamentos administrativos, fracciones políticas, diputados y diputadas.</p> <p>Comisión de Clima organizacional</p>

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
esenciales compartidos en todos los niveles institucionales.							
<b>Ambientes laborales:</b> Se promoverán ambientes laborales libres de prácticas discriminatorias por razón de género, en los cuales las relaciones entre hombres y mujeres se fundamenten en el respeto y la corresponsabilidad.	Ambientes laborales libres de prácticas discriminatorias por razón de género.	x	x	x	x	X	Directorio Legislativo, Directores administrativos, Diputados, diputadas, Presidencias de Comisiones.
<b>Corresponsabilidad:</b> La institución debe desarrollar condiciones de trabajo equitativas que favorezcan el balance entre vida laboral y vida familiar en funcionarias y funcionarios con responsabilidades familiares, asimismo garantizar el respeto a la legislación laboral en cuanto a la protección de la maternidad y paternidad a lo interno de la institución.	Ambiente laboral con condiciones de trabajo equitativas que favorecen el balance entre vida laboral y vida familiar en funcionarias y funcionarios con responsabilidades familiares.	x	x	x	x	X	Directorio Legislativo, Directores administrativos, Diputados, diputadas, Presidencias de Comisiones.
<b>Lenguaje inclusivo:</b> La institución usará un lenguaje inclusivo en los instrumentos de comunicación institucional, reglamentos, manuales, dictámenes, resoluciones los informes, investigaciones, lineamientos, directrices y otros productos institucionales.	Comunicación y documentos institucionales con lenguaje inclusivo.	x	x	x	x	X	Directorio Legislativo, Dirección Ejecutiva, Directores de departamento, Diputados y Diputadas

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
<b>La dirección superior y las diferentes direcciones y jefaturas</b> dictarán las directrices y lineamientos hacia las diversas dependencias para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y acciones que realizan cada departamento.	Directrices y lineamientos emitidos por el Directorio Legislativo, Dirección Ejecutiva, Directores/as Departamentales, Jefaturas para que se incorpore la perspectiva de género en los procesos parlamentarios.	x	x	x	x	x	Directorio Legislativo, Dirección Ejecutiva, Directores de departamento, Diputados y Diputadas.
<b>Planificación y presupuestación estratégica y operativa:</b> Se incorporará la perspectiva de género en la planificación y presupuestación institucional estratégica, así como en los instrumentos de planificación y presupuestación de cada una de las dependencias administrativas y políticas de la Asamblea Legislativa.	Plan Anual Institucional, Planes Operativos Anuales, Proyecto Plan Presupuesto Anual, Presupuestos Departamentales incorporan la perspectiva de género.	x	x	x	x	x	Directorio Legislativo, Dirección Ejecutiva, Directores de departamento, Diputados y Diputadas y Jefaturas de Fracción.
<b>Promoción de la salud:</b> Se promoverá programas y estrategias para la atención integral de prevención y atención de la salud, diferenciada por género.	Programas del Departamento de Servicios de Salud con perspectiva de género y diseño de nuevos programas con atención diferenciada para hombres y mujeres de acuerdo a sus propias necesidades.	x	x	x	x	X	Departamento de Servicios de Salud
<b>Salud ocupacional:</b> se desarrollarán estrategias de salud	Estrategias de salud ocupacional diferenciadas por género asegurando la	x	x	x	x	x	Departamento de Servicios de Salud y el Area de Salud

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
ocupacional que deberán observar los riesgos específicos que afectan diferenciadamente la salud física y salud mental de hombres y mujeres que laboran en la institución, garantizando su atención integral y el desarrollo de procesos de auto cuidado.	atención integral y el desarrollo de proceso de autocuidado.						Ocupacional.
<b>Representación y participación equitativa:</b> Se promoverán acciones afirmativas para lograr una participación equitativa y proporcional de mujeres y hombres en las direcciones, jefaturas y dependencias técnico-administrativas.	Establecimiento de acciones afirmativas en los reglamentos de concursos de tal forma que los puestos que se sometan a concurso sean ocupados en forma paritaria (50% hombres y 50% mujeres)		x	x	x	X	Dirección Ejecutiva, Departamento de Asesoría Legal, Recursos Humanos y asesoría técnica de la UTIEG.
<b>Comisiones institucionales:</b> Se incorporara la perspectiva de género en los planes de trabajo de las Comisiones de Ambiente, Discapacidad, Clima Organizacional, Emergencias, de Planificación y cualquier otra que se conforme.	Políticas institucionales y planes de trabajo de las Comisiones de Ambiente, Discapacidad, Clima Organizacional, Emergencias, de Planificación y cualquier otra que se conforme con la perspectiva de género incorporada.		x	x	x	X	Comisiones de Ambiente, Discapacidad, Clima Organizacional, Emergencias, de Planificación y cualquier otra que se conforme.
<b>Proceso de comunicación estratégica y permanente:</b> diseñar una estrategia de comunicación interna sobre las acciones vinculadas tanto a la	Contar con un sistema de comunicación estratégica permanente interna y externa sobre el cumplimiento de la política y los avances que en materia de igualdad y equidad de género se den en la Asamblea		x	x	x	x	Directorio Legislativo, Dirección Ejecutiva, Directores de departamento, Diputados y Diputadas. Departamento de Prensa y

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
política como al trabajo de la UTIEG que sirva de mecanismo de sensibilización y comunicación permanente.	Legislativa						Protocolo y la UTIEG.
<b>Recursos humanos:</b>							
Incorporar los principios de igualdad y equidad de género en los procesos de selección y contratación de personal, procurando reducir la segregación del trabajo por razón de género.	Procesos de selección y contratación de personal con perspectiva de género y establecimiento de acciones afirmativas.	x	x	x	x	x	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal. Asistencia técnica de la UTIEG
Promover condiciones y oportunidades que garanticen el trato igualitario en la formación, el ascenso laboral y en la elección en puestos de jefatura para hombres y mujeres, que permitan eliminar sesgos y prácticas discriminatorias por sexo.	Procesos, procedimientos e instrumentos vinculados con recursos humanos que incorporan condiciones y oportunidades para hombres y mujeres desde una perspectiva de género.		x	x	x	X	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal. Asistencia técnica de la UTIEG
Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos utilizados para realizar diagnósticos institucionales sobre las necesidades en capacitación y formación de los y las funcionarias legislativa.	Instrumentos para diagnósticos institucionales con perspectiva de género que determinen las necesidades de capacitación y formación de los y las funcionarias legislativas.		x	x	x	x	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal. Asistencia técnica de la UTIEG
Desarrollar procesos permanentes de sensibilización y capacitación sobre igualdad y equidad de género al personal institucional.	Diplomado para personas formadoras sobre la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas, desarrollado e implementado.	x					Departamento de Recursos Humanos, Asistencia técnica de la UTIEG.

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
	Curso anual sobre la incorporación de la perspectiva de género en las funciones legislativas.		x	x	x	x	
Incorporar en los procesos de inducción la sensibilización y capacitación en perspectiva de género y su aplicación en las funciones que desempeñará en la institución el nuevo personal.	Inducción desde la perspectiva de género a Diputados y Diputadas y personal de confianza que llega en cada administración, así como al personal nuevo que ingrese a laborar a la Asamblea Legislativa.		x	x	x	x	Departamento de Recursos Humanos, Asistencia técnica de la UTIEG.
Diseñar e implementar estrategias de flexibilización de tiempo, teletrabajo y permisos laborales con perspectiva de género, que apoyen al personal con responsabilidades familiares y garanticen sus derechos laborales.	Lineamientos estratégicos de flexibilización de tiempo, teletrabajo y permisos laborales con perspectiva de género que incentiven la corresponsabilidad de las labores reproductivas y garanticen los derechos laborales.		x	x	x	x	Departamento de Recursos Humanos, Asistencia técnica de la UTIEG.
Desarrollar experiencias piloto de servicios de cuidado con financiamiento mixto como una forma de apoyo institucional a las funcionarias y los funcionarios que tienen necesidad de cuidado para niños, niñas, personas adultas mayores o con alguna discapacidad.	Cuatro experiencias piloto de servicios de cuidado para niños, niñas, personas adultas mayores o con alguna discapacidad, con financiamiento mixto (Asamblea Legislativa/funcionarios/as)  Establecimiento de una acción afirmativa de financiamiento mixto que apoye institucionalmente a los funcionarias y los		x	x			Directorio, Dirección Ejecutiva, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal, Departamento Financiero y Asistencia técnica de la UTIEG.
					x	x	

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
	funcionarios que tienen necesidad de cuidado para niños, niñas, personas adultas mayores o con alguna discapacidad.						
Implementar un protocolo de atención para la prevención detección y sanción de prácticas de acoso sexual y laboral basadas en género.	Aprobación e implementación de un protocolo de atención para la prevención detección y sanción del acoso sexual y laboral diseñada e implementada.		x	x	x	x	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal, Comisión de Clima Organizacional, Dirección Ejecutiva y Asistencia técnica de la UTIEG.
Realizar un análisis sobre las jornadas laborales y funciones diferenciadas por género en el Departamento de Comisiones (transcripción de actas), Departamento de Servicios Parlamentarios (transcripción de actas del Plenario), Ujieres y Servicios de Seguridad y sus repercusiones en el desarrollo integral de las personas funcionarias.	Establecimiento de acciones afirmativas laborales para funcionarias y funcionarios que permitan su desarrollo integral de los Departamento de Comisiones (transcripción de actas), Departamento de Servicios Parlamentarios (transcripción de actas del Plenario), Ujieres y Servicios de Seguridad.		x	x	x	x	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal, Comisión de Clima Organizacional, Dirección Ejecutiva y Asistencia técnica de la UTIEG y demás departamentos involucrados.
Desarrollar una estrategia de relevo generacional que proponga medidas de acción afirmativa para que mujeres y hombres ocupen cargos con igualdad de oportunidades y equidad.	Nombramiento paritario de hombres y mujeres en puestos vacantes por relevo generacional.			x	x	x	Directorio, Dirección Ejecutiva, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Asesoría Legal, Departamento Financiero y Asistencia técnica de la UTIEG.

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
<b>Eje estratégico 2: Labor legislativa con enfoque de género</b>							
<b>Directrices, lineamientos y procedimientos:</b> establecer directrices, lineamientos y procedimientos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y acciones que realizan los despachos de los y las Diputadas, las Fracciones Políticas, las Comisiones Legislativas, las Comisiones con potestad Plena y el Plenario Legislativo.	Directrices, lineamientos y procedimientos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y acciones que realizan las fracciones políticas, los despachos de los y las diputadas, las Comisiones Legislativas, las Comisiones con potestad Plena y el Plenario Legislativo.		x	x	x	x	Directorio Legislativo Dirección Ejecutiva Jefaturas de Fracción Despachos de diputados y diputadas Presidencias de las Comisiones Legislativas Comisiones con Potestad Plena
<b>Informes técnicos e investigación:</b> desarrollar herramientas y guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos de ley, informes técnicos que realiza el Departamento de Servicios Técnicos y el Departamento de Análisis Presupuestario a los proyectos de ley que ingresan a la corriente legislativa y a las investigaciones y resoluciones asociadas al proceso de la formación de la ley.	Herramientas y guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de proyectos de ley, informes técnicos que realiza el Departamento de Servicios Técnicos y el Departamento de Análisis Presupuestario a los proyectos de ley que ingresan a la corriente legislativa y a las investigaciones y resoluciones asociadas al proceso de la formación de la ley; incluyendo el lenguaje inclusivo.		X	X	X	X	UTIEG Departamento de servicios técnicos y Departamento de Análisis Presupuestario, Dirección Ejecutiva, Fracciones Políticas y Despachos de Diputados y Diputadas, CEDIL. Directorio Legislativo.
<b>Lenguaje inclusivo:</b> Elaborar una guía técnica de incorporación de	Guía técnica de incorporación de un lenguaje inclusivo en las labores		x				UTIEG Area de Filología de la Asamblea

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
un lenguaje inclusivo en la redacción de proyectos de ley y sus diferentes etapas.	legislativas.						Legislativa. Comisión de Redacción.
<b>Legislación con perspectiva de género:</b> desarrollar herramientas para facilitar la labor de los Diputados y Diputadas y asesores legislativos para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de creación, discusión y aprobación de las leyes, así como en las labores cotidianas de sus despachos legislativos.	Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de creación, discusión y aprobación de las leyes y en las labores cotidianas de sus despachos legislativos.	X	X	X	X	X	Dirección Ejecutiva Fracciones Políticas Despachos de Diputados y Diputadas UTIEG
<b>Representación y participación equitativa:</b> promover el cumplimiento de los votos de la Sala Constitucional para garantizar la participación equitativa y proporcional de mujeres y hombres en las Comisiones Permanentes, Permanentes Especiales, Especiales y Comisiones con Potestad Plena.	Las Comisiones Permanentes, Permanentes Especiales y las Comisiones con Potestad Plena, se conforman de manera equitativa y proporcional al número de hombres y mujeres que conforman el Plenario Legislativo.	X	X	X	X	X	Presidencia Jefaturas de Fracción
<b>Agendas de igualdad y equidad:</b> promover la conformación del Grupo Parlamentario de Género y las agendas legislativas para la promoción de la igualdad y equidad de género.	Conformado el Grupo Parlamentario de Género  Agenda Legislativa para la promoción de la igualdad y la equidad de género establecida y en discusión permanente	X  X	X  X	X  X	X  X	X  X	Fracciones políticas Diputados y Diputadas Comisión Permanente Especial de la Mujer UTIEG

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
<b>Eje estratégico 3: Control político con enfoque de género</b>							
<b>Investigación y análisis:</b> promover la elaboración de informes e insumos con perspectiva de género para apoyar la labor de control político que desarrollan los diputados y diputadas.	Informes e insumos con perspectiva de género para apoyar la labor de control político.	x	x	x	x	x	Despachos de Diputados y Diputadas. UTIEG Departamento de Iniciativa Popular Comisión Permanente Especial de la Mujer Comisiones Legislativas Fracciones Políticas
Elaborar herramientas metodológicas desde la perspectiva de género para la labor de control político que realizan los diputados y diputadas.	Herramientas metodológicas desde la perspectiva de género para la labor de control político elaboradas.	x	x	x	X	X	UTIEG
Formar y capacitar al personal de apoyo de los y las diputadas sobre los mecanismos técnicos para realizar la labor de control político.	Programa de capacitación sobre el control político con perspectiva de género.	x	x	x	X	x	Recursos humanos UTIEG
Promover, impulsar y establecer un proceso de comunicación con perspectiva de género a nivel institucional y con las instituciones gubernamentales, no gubernamentales y sociedad civil que coadyuven a los legisladores y	Programa de comunicación externa elaborado e implementado.	x	x	x	x	x	Comisión Permanente Especial de la Mujer UTIEG Diputadas y Diputados

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
legisladoras en la labor de control político.							
<b>Eje estratégico 4: Fortalecimiento de la UTIEG</b>							
Asesoría técnica y estratégica especializada en género a todos los órganos administrativos y políticos de la Asamblea Legislativa.	Asesoría técnica y estratégica especializada en género a todos los órganos administrativos y políticos de la Asamblea Legislativa.	x	x	x	x	x	UTIEG
Realizar un estudio para la adecuada nomenclatura de la UTIEG dentro del organigrama institucional como Departamento de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa.	Establecimiento del Departamento de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa.	x					Directorio Legislativo Dirección Ejecutiva
Aprobar la estructura orgánica y funcional del Departamento de Igualdad y Equidad de género de la Asamblea Legislativa.	Estructura orgánica y funcional del Departamento de Igualdad y Equidad de género de la Asamblea Legislativa.	x					Directorio Legislativo
Dotar de los recursos humanos, físicos y financieros al Departamento de Igualdad y Equidad de Género para la implementación de la Política y su plan de acción y la promoción de la incorporación de la perspectiva d género en las funciones legislativas.	Departamento de Igualdad y Equidad de Género para la implementación de la Política con recursos humanos y financieros.	x					Directorio Legislativo Dirección Ejecutiva Departamento de Recursos Humanos Departamento Financiero

Acción estratégica	Metas	Período de ejecución según años					Responsables
		1	2	3	4	5	
Elaborar una política de comunicación interna y externa sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Asamblea Legislativa.	Política de comunicación interna y externa sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Asamblea Legislativa.	x	x	x	x	x	UTIEG Departamento de Prensa y Protocolo Todas las dependencias políticas y administrativas.

## Anexos

### Anexo 1: Listas de personas entrevistadas y participantes en actividades participativas

#### COMISION TECNICA ADMINISTRATIVA PIEGAL

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

## COMISION TECNICA LEGISLATIVA PIEGAL

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

Jorge Córdoba Ortega	Diputado Rodolfo Sotomayor Aguilar PUSC
Lilliam Alejandra Calderon M	Diputado Luis Gerardo Villanueva PLN
Sarita Chacón Retana	Diputada Damaris Quintana Porras PLN
Sandra Arce Mejía	Diputada Carolina Delgado Ramirez PLN
Betsie Murillo Pacheco	Diputada María Eugenia Venegas Renauld PAC
Isabel Ulloa Gonzalez	Diputado Jorge Rojas Salazar PLN

*Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género  
Asamblea Legislativa Costa Rica*

**ASISTENCIA A LA COMISION TECNICA LEGISLATIVA DE LA PIEGAL**

Martes 21 de Agosto 2012

<b>NOMBRE</b>	<b>FRACCIÓN O INSTITUCIÓN</b>
Lilliana Alfaro García	PUSC Diputada Gloria Bejarano
Jorge Córdoba Ortega	PUSC Diputado Rodolfo Sotomayor
Luis Fernando Córdoba C.	Movimiento Libertario Diputada Mireya Zamora
Gabriela Vargas Vargas	Liberación Nacional Diputada Sianny Villalobos
Shirley Marín G.	Renovación Costarricense Diputado Justo Orozco
Krisia Montoya C.	PASE Diputado Jose Joaquin Porras
Ana Gabriela Massey M.	PRN Diputado Carlos Avendaño
Alejandra Otarola P.	Liberación Nacional Diputada Pilar Porras
Shirley Sanchez	Liberación Nacional Diputada Ileana Brenes
Ann Mc Kinley	PAC

*Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género  
Asamblea Legislativa Costa Rica*

**ASISTENCIA A LA COMISION TECNICA ADMINISTRATIVA DE LA PIEGAL**

Martes 21 de Agosto 2012

<b>NOMBRE</b>	<b>FRACCIÓN O INSTITUCIÓN</b>
Marcela Avalos Mora	Recursos Humanos
Adriana Aguilar	Recursos Humanos
Xinia Alvarado	Informática
Maritza Arias	Dirección División Administrativa
Ana Grace Campos	Servicios de Salud
Silvina Trejos	Financiero
Alexandra Ríos	Servicios Parlamentarios
Luis Duran Araya	Dirección Ejecutiva
Serzy Maria Villegas Roman	Departamento de Archivo, Investigación y Trámite
Mario Ramirez	Asesoría Legal
Edgar Coto	Biblioteca
Rosemary Artavia	Secretaria del Directorio
Fressy Ramirez	Biblioteca
Mario García	División Administrativa
Karla Bonilla	Desarrollo Estratégico
Yanina Solano	Auditoria
Xinia Jimenez	Iniciativa Popular
Rotsay Rosales V.	Instituto Ciudadano/Consultor
Meyling Gonzalez	UNA
Carla Morales	Instituto Ciudadano/Consultora
Ivania Sibaja Araya	UTIEG
Haydeé Hernández Pérez	UTIEG

*Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género  
Asamblea Legislativa Costa Rica*

**TALLER DE VALIDACION DE LA PIEGAL  
COMISION TECNICA LEGISLATIVA  
30 OCTUBRE, 9:00-12:00**

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

*Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género  
Asamblea Legislativa Costa Rica*

**TALLER DE VALIDACION DE LA PIEGAL  
COMISION TECNICA ADMINISTRATIVA  
30 OCTUBRE, 1:00-5:00**

<b>NOMBRE</b>	<b>DEPARTAMENTO O INSTITUCIÓN</b>
Xinia Alvarado Miranda	Informática
Rosemary Artavia G.	Secretaría del Directorio
Marcy Ulloa Zuñiga	Comisiones
Marco Quesada B.	Secretaría del Directorio
Edith Paniagua	Biblioteca
Olga Segura V.	Financiero
Karla Bonilla Quiros	DEI
Eduardo Sterling	DEI
Luis G. Chaves	Relaciones Publicas
Edgar Coto Grijalba	Biblioteca
Hugo Cascante Micó	Recursos Humanos
María Eugenia Montoya	Archivo
Luis Durán A:	Dirección Ejecutiva
Mario García Alvarez	División Legislativa
Carmen Alvarez Chácon	Servicios Generales
Ada Angelica Castro	Servicios Parlamentarios
Mario Delgado V.	Financiero
Elba Espinoza	Servicios Parlamentarios
Mario Ramirez Granados	Legal
Adriana Aguilar	Recursos Humanos

Ana Grace Campos	Servicios de Salud
Ligia Hidalgo	Proveduría
Renelda Rodriguez	Proveduría
Federico Sáenz	Financiero
Fernando Roman	DEI
Xinia Jimenez	OIP
Sonia Cruz	Comisiones
Flory Arguedas Escalante	Legal
Hazel Ramirez Calderón	Análisis Presupuestario
Leonel Nuñez Arias	Archivo
Yorley Prado	Financiero
Stephany Barquero	Financiero
Reyna Marin	Legal
Kattia Jimenez P.	Legal
Alvaro Paniagua Chaves	Archivo
Maritza Arias Chaves	Dirección División Administrativa
Carlos Sanabria	Archivo
Guillermo Vargas	Servicios Parlamentarios
Annette Zeledón	Servicios Técnicos
Claudio Morera A.	Fracción PLN
Meyling Gonzalez	UNA
Carla Morales	Consultora
Ivania Sibaja Araya	UTIEG
Haydeé Hernández Pérez	UTIEG
Pilar Porras Zuñiga	PLN (DIPUTADA)

*Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género  
Asamblea Legislativa Costa Rica*

**TALLER DE VALIDACION DE LA PIEGAL**

**ORGANIZACIONES**

**31 OCTUBRE, 1:00-5:00**

<b>NOMBRE</b>	<b>DEPARTAMENTO O INSTITUCIÓN</b>
Ana Patricia Arce	INAMU
María Miranda	SINTRAJAP
Lilliana Delgado	IFAM
Lorna Gamez Cruz	CCSS
Antioneta Fernandez	INAMU
Carmen Calderón	AFEMAC
Ana Virginia Leal Vargas	MOPT
Irac Salas Rojas	MOPT
Maycol Solorzano Sánchez	CNFL
Eugenia María Obando	INFOCOOP
Dane W. Lemones S.	SINTRAJAP
Sandra Cartín	FES
Hilda Castillo Marin	MUDESAC
Sonia Trigueros Martinez	MUDESAC
Mirian Xniola Bogantes	MOPT
Josué Gonzalez	CNFL
Xinia Fernandez Vargas	Poder Judicial
María Jose Chamorro	OIT
Maricel Salas Torres	ICE
Nora Orias M	MAG

Sari Montero	TSE
Meyling Gonzalez	UNA
Carla Morales	Consultora
Ivania Sibaja Araya	UTIEG
Haydeé Hernández Pérez	UTIEG
Pilar Porras Zuñiga	PLN (DIPUTADA)

## Entrevistas realizadas

MARTES 05 DE JUNIO

10:30 Elena Fallas DIVISION ADMINISTRATIVA

2:00 Ricardo Agüero SERVICIOS PARLAMENTARIOS

JUEVES 07 JUNIO

10:00 Gloria Valerin SERVICIOS TECNICOS

1:30 Mario Delgado FINANCIERO

LUNES 11 JUNIO

9:00 Pedro Solano DIVISION ADMINISTRATIVA

11:00 Antonio Ayales DIRECTOR EJECUTIVO

1:00 Justo Orozco RENOVACION COSTARRICENSE

MARTES 12 JUNIO

11:00 Pilar Porras LIBERACION NACIONAL

1:00 Jose Villalta FRENTE AMPLIO

JUEVES 14 DE JUNIO

9:00 Hugo Cascante RECURSOS HUMANOS

11:00 Carlos Avendaño RESTAURACION NACIONAL

LUNES 18 DE JUNIO

10:00 Fernando Román DESARROLLO ESTRATEGICO

11:00 Gerardo Sanabria COMISIONES

MARTES 19 DE JUNIO

9:00 AUDIENCIA COMISION DE LA MUJER

1:00 Mario Martinez SALUD

JUEVES 21 DE JUNIO

9:00 Yolanda Acuña ACCION CIUDADANA

11:00 Jose Joaquín Porras ACCESIBILIDAD SIN EXCLUSION

LUNES 25 DE JUNIO

11:00 Reyna Marín ASESORIA LEGAL

12:00 Karla Bonilla PLANIFICACION ESTRATEGICA

2:00 Sianny Villalobos Arguello LIBERACION NACIONAL

JUEVES 28 DE JUNIO

10:00 Jose Ovidio Valerio ANALISIS PRESUPUESTARIO

12:00 Carlos Mora AUDITORIA

JUEVES 05 DE JULIO

10:30 Carmen Muñoz PARTIDO ACCION CIUDADANA

LUNES 06 DE AGOSTO

11:00 Xinia Espinoza PARTIDO LIBERACION NACIONAL