



ACUERDO #

00 002 141

### LA DEFENSORA DE LOS HABITANTES DE LA REPÚBLICA

Con fundamento en los artículos 1, 2, 10 y 11 de la Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República, Ley N°7319 publicada en la Gaceta N° 237 del 10 de diciembre de 1992; los artículos 1,6 incisos 1), 2) y 3), 7 incisos c), ch), g)y h), 9 inciso a),d)y e), 20, 21 y 63 del Reglamento a dicha Ley, Decreto Ejecutivo N° 22266-J del 16 de julio de 1993 y;

#### CONSIDERANDO:

- I. Que la Defensora de los Habitantes de la República es la máxima autoridad en la organización, dirección y coordinación en el funcionamiento de la Institución, para el mejor logro de los cometidos y funciones legalmente asignadas.
- II. Que para el eficiente cumplimiento de las atribuciones y competencias de la Institución, la Defensora de los Habitantes tiene la potestad de definir y dictar las estrategias, lineamientos de políticas y acciones necesarias de coordinación interna que posibiliten la consecución de los objetivos institucionales.
- III. Que los Principios de París, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante su resolución 48/134 de 20 de diciembre de 1993, orientan las actividades que llevan adelante las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos de acuerdo con los compromisos internacionales de los Estados, y buscan fortalecer el principio de independencia que debe regir en el funcionamiento de este tipo de instituciones, tal como resulta la Defensoría de los Habitantes.
- IV. Que la Defensoría de los Habitantes de la República como institución del Ombudsman, acreditada con estatus A según los principios de París, tiene la función de asegurar que en Costa Rica se cumpla con las obligaciones internacionales asumidas en los tratados ratificados por el país. Es por ello que resulta fundamental, que este órgano defensor cuente con una política Institucional de Igualdad de Género que plasme los compromisos en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, suscritos por el país.
- V. Que en congruencia con su función de defensa de derechos fundamentales y de promoción de principios esenciales que dan vigencia a estos derechos, entre ellos la igualdad, la Defensoría ha venido trabajando en derribar las barreras culturales, sociales, económicas y legales que enfrentan las mujeres para tener acceso a iguales oportunidades y para romper con ideas sexistas que impiden su desarrollo, por lo que su logro es una cuestión de Derechos Humanos y debe ser un objetivo institucional.
- VI. Que la Defensoría asume como punto de partida que la falta de igualdad de género constituye una grave vulneración a los Derechos Humanos de las mujeres. Tanto la violencia como la discriminación encuentran en la estructura social la forma de perpetrarse y mantenerse a través del sexismo, los estereotipos y las división sexual del trabajo, que se traduce en manifestaciones como la pobreza, la violencia intrafamiliar, hostigamiento

sexual, la falta de empleo y subempleo de las mujeres, la falta de representación política de las mujeres o la invisibilización de las mujeres en el lenguaje.

- VII. Que la Política surge como resultado de un proceso institucional consultivo- participativo en su diseño, y para su ejecución, seguimiento y evaluación, que se gestó en el marco de la Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO), con la asistencia técnica del Proyecto PROFIO de la Cooperación Alemana (GIZ) y constituye la herramienta para incidir en elementos internos de una cultura institucional de todas las funcionarias y funcionarios que posibilite el cuestionamiento y readecuación de la estructuras internas y de los procesos de trabajo para avanzar hacia la igualdad de género, de mejora de las condiciones de trabajo y ambiente laboral y; en, elementos externos que permitan la atención y abordaje de las necesidades de las mujeres de manera diferenciada, para mejorar la defensa y promoción de los derechos de las mujeres en el acceso del disfrute a sus derechos.
- VIII. Que el 5 de setiembre de 2017, la Defensora de los Habitantes presentó al personal, la *Política Institucional de Género de la Defensoría de los Habitantes de la República para la igualdad de las Mujeres*, que plasma los compromisos que se asumen por parte de las y los funcionarios de la Institución en la eliminación del sesgo o brechas de género en todo el quehacer institucional y en la construcción de la igualdad en todos los espacios en los que se participa.
- IX. Que con el compromiso de asegurar un proceso exitoso de seguimiento y verificación de los objetivos, las líneas estratégicas y los mecanismos operativos de la política, así como la posterior formulación del Plan Operativo, resulta fundamental instaurar formalmente una Comisión Institucional de Transversalización de Género, con representación de unidades de la organización, responsables e involucradas en las tareas y acciones que integran esta Política,

**POR TANTO,  
SE ACUERDA**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Emitir la siguiente *Política Institucional de Género de la Defensoría de los Habitantes de la República para la Igualdad de las Mujeres*, la cual se leerá de la siguiente manera;

### **Política Institucional de Género de la Defensoría de los Habitantes de la República para la Igualdad de las Mujeres**

#### **Capítulo 1.- Marco institucional**

La Defensoría de los Habitantes como institución abrió sus puertas el 1º de octubre de 1993 en virtud de la Ley N° 7319 del Defensor de los Habitantes de la República, la cual fue reformada mediante la Ley N° 7423 de 1994 en la cual se sustituyó la palabra "*Defensor*" por "*Defensoría*".

La protección de derechos e intereses de las personas constituye su razón de ser y la verificación del cumplimiento de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en la tutela y promoción de los derechos humanos<sup>1</sup> su objetivo.

---

<sup>1</sup> Art. 6 y 7 del Decreto Ejecutivo N° 22.266 del 15 de junio de 1993 denominado Reglamento de la Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República.

La vocación humanista de la Defensoría en favor del principio de igualdad se encuentra plasmada a lo largo del marco normativo que la rige y la enriquece. Sin embargo, persisten retos y pendientes institucionales por alcanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres que son abordados en esta Política.

### **1.1.- Antecedentes**

Durante más de dos décadas, la Defensoría de Mujer ha trabajado en la identificación y atención de los casos de discriminación y violencia que afectan directa o indirectamente el acceso y disfrute de las mujeres a sus derechos, en virtud de lo establecido en la normativa nacional y los instrumentos internacionales del derecho internacional en derechos humanos de las mujeres.

En conjunto con los grupos y organizaciones de mujeres, la Defensoría de la Mujer ha implementado la defensa, promoción y divulgación de los derechos humanos de las mujeres, mediante su participación en comisiones de trabajo, procesos de redacción, impulso y seguimiento a leyes y políticas públicas, acciones jurisdiccionales, fiscalización de compromisos en gestión pública, entre otras. Todo ello teniendo como eje central los intereses y prioridades manifestadas por las mujeres a través de sus consultas, denuncias y necesidades.

Hoy la Defensoría opta por incorporar junto al modelo especializado hasta ahora practicado - donde dicho enfoque queda a cargo exclusivamente de la Defensoría de la Mujer – a un modelo transversal que permeé todo el accionar institucional.

### **1.2.- Diagnóstico institucional en género**

Paralelo a contar con una dirección especializada sobre derechos en género, la Defensoría opta por un proceso de transversalización del enfoque de género a nivel institucional, guiada por su interés en avanzar en la lucha por los derechos humanos de las mujeres.

Para ello, en el 2011 se impulsó una primera iniciativa en la Defensoría en favor de la transversalización de la igualdad de género con el apoyo del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), la cual consiste en la elaboración de un diagnóstico organizacional denominado *Fortalecimiento de las herramientas institucionales mediante un plan progresivo que posibilite la transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Defensoría de los Habitantes*<sup>2</sup>.

El estudio brindó un mapeo inicial de la institución sobre la percepción que tienen las personas que laboran en la Defensoría sobre el enfoque de género, a la vez que propuso lineamientos estratégicos interesantes y visibilizó hallazgos importantes. Como resultado, se plantearon una serie de recomendaciones<sup>3</sup> entre las que se destacan las siguientes:

- Contar con el apoyo político y técnico del Despacho de la Defensoría de los Habitantes.
- Elaborar una política institucional en igualdad de género y su plan de acción.
- Implementar procesos de sensibilización y desarrollo de capacidades del personal, iniciando con conocimientos básicos sobre instrumentos nacionales e internacionales de protección de derechos humanos de las mujeres.
- Iniciar un proceso de cambio institucional que promueva la aplicación del enfoque de género como una categoría de análisis a nivel de todo el quehacer institucional.

---

<sup>2</sup> Aguilar Cruz, Vera. *Fortalecimiento de las herramientas institucionales mediante un plan progresivo que posibilite la transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Defensoría de los Habitantes*. Defensoría de los Habitantes – Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Costa Rica. 2011.

<sup>3</sup> Aguilar Cruz, Vera (2011).

- Incorporar la perspectiva de género en las políticas institucionales, planes institucionales y en el Informe Anual.
- Incluir el enfoque de género en la tramitación de las denuncias desde su admisión hasta el dictado del informe final y seguimiento.
- Elaborar una estrategia institucional a fin de crear las condiciones internas propicias para la aceptación del proceso de transversalización de género por parte de las personas funcionarias.
- Crear una instancia que impulse el proceso - llámese Secretaría de Género, Oficina de Género o persona encargada del tema como integrante del personal del Despacho - que a su vez sea acompañada por una Comisión Institucional y por la Defensoría de la Mujer como contraparte técnica.

Seguidamente, en el marco de la Red de Mujeres de la Federación Iberoamericana de Ombudsman (FIO) la Defensoría celebró un convenio de cooperación con la Agencia Alemana de Cooperación (GIZ), cuyo propósito es el diseño de una política institucional de género.

En esa misma línea, en el 2012 la Defensoría asumió diez compromisos rectores o *Decálogo*<sup>4</sup> - entendidos como mínimos - en atención a las obligaciones país suscritas en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>5</sup> y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)<sup>6</sup>.

En suma, el *Decálogo*<sup>7</sup> determinó la incorporación de los principios de igualdad y prohibición de discriminación contemplados en los instrumentos de protección internacional de los derechos humanos en los procesos institucionales de prevención, protección y promoción de derechos, la institucionalización del enfoque de género en todo el quehacer institucional, la capacitación de las personas que laboran en la institución en la comprensión del enfoque de género, la potenciación de las acciones de protección ante interseccionalidad de la discriminación asociada al género, el mantenimiento de los espacios institucionales libres de violencia y discriminación para el personal y para las personas habitantes, cero tolerancia ante manifestaciones de hostigamiento sexual, la eliminación de estereotipos sexistas que afecten el derecho a la igualdad, el uso de lenguaje inclusivo, la corresponsabilidad social del cuidado y, por último, la generación y recolección de datos desagregados por sexo.

En el 2013, se llevó a cabo un segundo diagnóstico institucional<sup>8</sup> elaborado por el Equipo de Cambio del proceso - conformado en ese momento - en el cual se analizaron las condiciones institucionales existentes, bajo un esquema de fortalezas y debilidades de frente a un proceso de transversalización de género institucional.

En general, el estudio determinó que la Defensoría contaba con poco recurso humano capacitado y sensibilizado en la materia, que contaba con lineamientos generales en igualdad de género pero que adolecía de una estrategia de implementación. Asimismo, se visibilizó que la institución tenía

---

<sup>4</sup> Compromisos Institucionales hacia la Igualdad de Género de la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica (Decálogo). 2012.

<sup>5</sup> Ratificado mediante Ley N° 6968 de 1984.

<sup>6</sup> Ratificado mediante Ley N° 7499 de 1995.

<sup>7</sup> Decálogo. 2012.

<sup>8</sup> *Diagnóstico institucional de Género de la Defensoría de los Habitantes*. Elaborado por Alejandra Mora Mora, Luis Fallas Acosta y Ronald Retana Pérez. Costa Rica, 2013.

en su haber una Dirección especializada en derechos de las mujeres pero que a su vez era la que tenía proporcionalmente menos personal dentro de la estructura orgánica de defensa, por lo que la transversalización de género era urgente.

Asimismo, se halló que en la Defensoría se trabaja con un enfoque neutro, sin consideración de los roles designados a las mujeres y los hombres por la sociedad (reproductivo y productivo) y sin lenguaje inclusivo, a excepción de la Dirección de Mujer y en casos aislados dentro de otras Direcciones o Departamentos.

A nivel de sistemas, se evidenció un sistema informático institucional que impide hacer avances en las lecturas con enfoque de género en virtud de que no permite desagregar por sexo, ni combinar esta variable con otras. De igual manera, en materia presupuestaria el estudio determinó que no había metas financieras específicas para promover la igualdad de género.

En esa ocasión, el estudio sugirió las siguientes estrategias<sup>9</sup>:

- Crear una comisión institucional de género.
- Incorporar el Decálogo en la Política de Género y su Plan de Acción.
- Trabajar conjunta y articuladamente el nivel político y técnico institucional.

El resultado de ambos diagnósticos permitió evidenciar los obstáculos de la Defensoría en materia de género así como generar algunas propuestas de solución, sentando las bases de lo que hoy es la presente política en género y su plan de acción.

En virtud de lo anterior, en el 2014 se instauró la Comisión de Transversalización de Género de la Defensoría de los Habitantes en virtud de la cual se obtuvieron varios avances en favor de la igualdad, a saber:

- Espacio lúdico en varias sedes para las niñas y niños que acompañan a las personas adultas a presentar denuncia ante la Defensoría.
- Licencia por maternidad de 3 meses en caso de adopción de una persona menor de edad. En caso que el hombre quede como único responsable de la persona menor de edad, ya sea por nacimiento o adopción, se le otorgarán también los 3 meses.
- Licencia por paternidad de 20 días hábiles en caso de nacimiento o adopción de personas menores de edad.
- Análisis con enfoque de género de los datos estadísticos que genera el sistema informático institucional.
- Creación de un módulo de registro de datos sobre hostigamiento sexual dentro sistema informático institucional.
- Programa de desarrollo de capacidades de las personas funcionarias de la Defensoría destacadas en las sedes regionales de la institución, que a su vez forman parte de las redes locales del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar (Ley N° 8688).

---

<sup>9</sup> Mora Mora, Alejandra y otros. 2013.

Una vez indicado el contexto institucional de la Defensoría en materia de género y derechos humanos de las mujeres, se procede con el recuento de varios conceptos fundamentales y necesarios para la debida implementación de la presente Política.

## **Capítulo 2.- Marco conceptual**

El enfoque de género cuestiona las premisas básicas de nuestras formas de convivencia desarrolladas a lo largo de los últimos cinco mil años de historia. Éste conlleva el análisis de la realidad desde el género que incluye los derechos fundamentales y su aplicación, bajo la suposición de que también son el reflejo de parámetros masculinos socialmente contruidos. (A. Facio, 2002).

Valorar con una perspectiva de género no es una posición sesgada hacia el género femenino, ya que en ese caso se estaría ante una perspectiva ginocéntrica, en la cual el referente es la mujer y cuya visión opuesta es la perspectiva androcéntrica que tiene como eje central al hombre.

Por el contrario, analizar a partir del enfoque de género conlleva hacer un esfuerzo por incluir ambos sexos en el análisis, visibilizando las desigualdades de poder que existen entre mujeres y hombres en la realidad. A continuación, se presenta una serie de conceptos clave y necesarios para una óptima aplicación del enfoque de género como herramienta de trabajo institucional.

### **2.1. Perspectiva de género**

El enfoque de género reconoce la existencia de relaciones históricamente desiguales entre mujeres y hombres, por lo que impulsa transformaciones orientadas a alcanzar la igualdad entre los géneros.

El instrumento tiene como fin la revisión de aquellas estructuras socioculturales que han generado y sostenido relaciones asimétricas y oportunidades diferenciadas entre ambos sexos, deconstruyendo plataformas y prácticas sociales discriminatorias en relación a la mujer.

Como categoría de análisis, el enfoque de género significa hacer realidad el derecho a la igualdad de mujeres y hombres, en virtud del mandato convencional y constitucional que prohíbe la discriminación por sexo. En esencia, la perspectiva de género enriquece la manera de mirar la realidad y de actuar sobre ella.

En específico, incorporar el enfoque de género en materia de derechos humanos implica considerar las diferencias socio-culturales entre mujeres y hombres y los efectos que éstos conllevan en el reconocimiento y disfrute de sus derechos. Entre otras cosas, el instrumento permite:

- Visibilizar la asignación social diferenciada de roles en razón del sexo como por ejemplo la división sexual del trabajo de hombres y mujeres entre trabajo productivo y reproductivo.
- Evidenciar las diferencias en oportunidades y acceso a derechos como consecuencia de dicha asignación, así como el acceso y control sobre los recursos y beneficios como por ejemplo limitaciones y oportunidades.
- Poner al descubierto las relaciones asimétricas de poder de cada sexo en los casos bajo análisis.
- Identificar las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
- Tomar en cuenta en la valoración la vinculación que existe con otras categorías que pueden exacerbar la vulneración de la persona (interseccionalidad), a saber: edad, capacidades especiales, creencia religiosa, nacionalidad, estatus migratorio, grupo étnico, entre otras.
- Detectar los impactos diferenciados de la normativa y políticas públicas con base en la designación social de roles.

- Identificar en qué casos un trato diferenciado es arbitrario o necesario.

Como categoría analítica, el enfoque de género debe incluirse de manera sistemática en el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las actividades, los planes, las políticas, los programas y los informes institucionales.

## 2.2. Discriminación

Como un primer paso en la conceptualización de la problemática de la discriminación, se define el concepto de **diferenciación** como la acción de distinguir una persona o colectividad de otra sin que ello signifique que se menosprecie a quien sirve de referencia en dicha comparación, ni se niegue el ejercicio de sus derechos o libertades. Sin embargo, dicha distinción puede ser basada en razones objetivas y razonables (discriminación positiva) o en motivos arbitrarios (discriminación negativa).

Toda valoración que conduzca a tratar con privilegio a un determinado grupo por considerarlo superior o, por el contrario, discrimine a un grupo en el goce de sus derechos por considerarlo inferior ante quienes sí se les reconoce resulta improcedente.<sup>10</sup> No obstante, no todo tratamiento diferente es discriminatorio porque no toda distinción de trato puede considerarse contraria a la dignidad humana, solo cuando ésta no cuente con una justificación objetiva y razonable.<sup>11</sup>

La **discriminación positiva** o **acción afirmativa** son aquellas actuaciones dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos, mediante un trato preferencial en el acceso a sus derechos y libertades a fin de salvaguardar su derecho a la igualdad.

La garantía de respeto del principio de igualdad y no discriminación en ocasiones requiere que se adopten medidas en favor de las mujeres, con el propósito de mitigar o suprimir las condiciones que han provocado la discriminación arbitraria. Dichas medidas son necesarias para rectificar una discriminación que opera en la realidad y finalizan cuando se obtiene la igualdad de facto.

Por el contrario, la **discriminación negativa** impide el reconocimiento o el ejercicio de los derechos fundamentales y la igualdad de oportunidades de las personas alegando con base en un motivo injustificado. Esta discriminación puede ser basada en el sexo, el origen étnico, la nacionalidad, la edad, la apariencia física, el oficio y el modo de vida, la capacidad especial, la condición social, económica, de reclusión y ex reclusión, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las ideologías u opiniones, las orientaciones o identidades sexuales, el estado civil o cualquier otra razón.

La discriminación negativa es la más común porque es aprendida a través del proceso de la socialización y responde a patrones culturales basados en mitos, estereotipos, prejuicios y roles, los cuales se manifiestan de múltiples maneras como refranes, piropos, dichos populares, canciones, chistes, relatos, entre otros, que en muchos casos ridiculizan, menosprecian, ofenden o repudian a personas o colectivos específicos.

**Mitos:** Creencias que alteran las cualidades de personas o grupos sociales otorgándoles otro valor.

**Roles:** El papel que se asigna socialmente a las personas.

**Estereotipos:** Imagen o idea aceptada de manera común por un grupo o sociedad respecto a otros.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Corte IDH. Opinión Consultiva OC 4/84 del 9 de enero de 1984. Párr. 55.

<sup>11</sup> Corte Europea de Derechos Humanos. Caso relacionado con ciertos aspectos de la ley en el uso del lenguaje en educación en Bélgica. Sentencia del 23 de julio de 1968. Pág. 34.

<sup>12</sup> Proyecto Poder Judicial – BID. Sensibilización en no discriminación por ninguna razón. Costa Rica. 2005. Pág. 7.

Las discriminaciones negativas son **directas o formales** cuando tiene por objeto un tratamiento diferenciado ilegítimo expresado mediante norma jurídica o actuación del Estado. Se produce cuando la diferencia de trato se fundamenta directa y expresamente en distinciones basadas de manera exclusiva en el sexo y en características del hombre y de la mujer que no pueden justificarse objetivamente.

Mientras que una discriminación es **indirecta o por resultado** cuando la ley, la política y la práctica estatal es en apariencia neutral, pero impacta adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertas personas o grupos<sup>13</sup>. Por ejemplo, sucede cuando las mujeres están en situación desfavorable frente a los hombres en lo concerniente al disfrute de una oportunidad o beneficio en particular a causa de desigualdades preexistentes, convirtiéndose la supuesta norma neutra en agente perpetuador de la desigualdad existente o agravándola<sup>14</sup>.

También existen las discriminaciones **acumulativas** que se encuentran fuertemente arraigadas en el imaginario social<sup>15</sup>, las cuales se dividen en **múltiples y sistémicas**. Por la primera se entiende cuando algunos individuos o grupos sufren discriminación por más de uno de los motivos prohibidos (interseccionalidad), afectando a las personas de manera especial y concreta como es el caso de una mujer indígena o una mujer adulta mayor, o las tres condiciones a la vez.

Por su parte, la discriminación **sistémica** es la entronizada fuertemente en el comportamiento y organización de la sociedad que es generalmente invisibilizada por discriminaciones indirectas o socialmente no cuestionadas. Esto crea desventajas comparativas para algunos grupos o privilegios para otros que generan relaciones asimétricas de poder como es el caso de las mujeres inmersas en sociedades patriarcales.

Por último, se está ante una discriminación **sustantiva** cuando la condición de vulnerabilidad de determinados grupos de la sociedad es resultado de la omisión del Estado en reconocer sus necesidades específicas. En estos casos, se requiere de la adopción de medidas especiales o acciones positivas que reviertan tal condición de vulnerabilidad. En el derecho internacional, se denominan **acciones afirmativas** y se les identifica como necesarias para establecer la igualdad.

El principio de igualdad y no discriminación constituye el medio para acceder a los derechos y libertades de las personas y conforma la herramienta idónea y legítima en la aplicación de la presente política. En suma, el deber se basa en la prohibición de diferencias arbitrarias y la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos, como son las mujeres, o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados como las madres jefas de hogar en pobreza extrema por ejemplo<sup>16</sup>.

### **2.3. Discriminación por sexo**

La discriminación por sexo se basa en la diferencia de trato que se da a las mujeres por razones de índole biológica, como no contratar mujeres en edades fértiles por temor a que queden embarazadas, o en atención a estereotipos como no contratar a las mujeres para puestos de dirección o solo en empleos de baja responsabilidad porque se considera que la mujer no está dispuesta a consagrarse a su trabajo como sí lo haría un hombre.

Iniciemos con los conceptos de **sexo y género** que aunque están íntimamente relacionados no significan lo mismo. El sexo está definido por las características biológicas del cuerpo de la persona

---

<sup>13</sup> Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Suprema Corte de Justicia. México. 2013. Pág 38.

<sup>14</sup> Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 16. 34º período de sesiones. 2005.

<sup>15</sup> Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 21.

<sup>16</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Caso Furlan y familiares Vrs. Argentina. Sentencia del 31 de agosto del 2012. Párr. 267.

y el género es designado por el conjunto de características, actitudes y roles sociales asignados cultural e históricamente a las personas en virtud de su sexo.

La Recomendación General N° 28 del Comité de la CEDAW determina que *"El término **sexo** se refiere aquí a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. El término **género** se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al dignificado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer."*

Las desigualdades que se establecen en función del sexo y del género dan lugar a relaciones verticales entre mujeres y hombres y a la distribución de derechos y obligaciones que favorecen la posición del hombre frente a la mujer.

El **sistema patriarcal** existente parte de un orden asimétrico de poder cuyo prototipo es el hombre (visión masculina del mundo o **androcentrismo**) y la discriminación de las mujeres por el solo hecho de serlo. Todo ello se traduce en un acceso desigual a las oportunidades y goce de derechos.

La falta de igualdad por razón de sexo y género encuentra su asidero y perpetración en la estructura social, a través de manifestaciones discriminatorias y violentas como los estereotipos y la división sexual del trabajo. Ello que se traduce para las mujeres en pobreza, violencia intrafamiliar, hostigamiento sexual, desempleo o subempleo, falta de representación política, la invisibilización en el lenguaje, entre otros.<sup>17</sup>

El lugar que la mujer y el hombre ocupan en la sociedad depende de factores políticos, económicos, culturales, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales que la misma sociedad puede y debe cambiar; factores que hasta la fecha no le han permitido a la mujer incorporarse de manera igualitaria en ámbitos considerados tradicionalmente de dominio masculino como el laboral, político, económico, etc.

Por ello, toda norma, política y accionar estatal debe reivindicar el derecho de igualdad violentado históricamente mediante las distintas formas de discriminación en contra de la mujer, mediante la implementación de medidas concretas que garanticen el acceso de derechos a mujeres y hombres en un plano de igualdad.

#### **2.4. Transversalización de la perspectiva de género y no discriminación por sexo**

La transversalización de la perspectiva de género consiste en el proceso mediante el cual se valoran las implicaciones que tiene para las mujeres cualquier acción institucional que se realice. Se considera una estrategia para lograr que las preocupaciones, inquietudes y experiencias de la población femenina institucional sean tomadas en cuenta en la planificación, ejecución, control y evaluación de las normas, políticas y programas institucionales, de manera tal que no se perpetúe la desigualdad de las mujeres en relación con los hombres.<sup>18</sup>

La transversalización género-sensitiva implica también un **enfoque interseccional** que conlleva la toma de conciencia de las múltiples condiciones que puede reunir la mujer al momento de valorar la discriminación por sexo y cómo dichas particularidades condicionan el acceso a sus derechos y libertades. Por ejemplo, las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral - debido a los prejuicios asociados a la maternidad y la lactancia - se pueden ver exacerbadas si a su vez

---

<sup>17</sup> Informe Anual 2013-2014. Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica.

<sup>18</sup> Conclusiones de 1997/2. Consejo Económico y Social de Naciones Unidas. 1997.

presentan a una condición de discapacidad, pertenecen a un grupo étnico minoritario o por su condición migratoria, todas condiciones ligada a estereotipos sociales con connotación en género.

Se trata de realizar relecturas, resignificaciones y reconceptualizaciones que den paso a una visión distinta del mundo y su realidad androcéntrica. Ello implica tener una actitud alerta ante las discriminaciones y violencias que las mujeres viven por el solo hecho de serlo.

## **2.5. Lenguaje inclusivo**

El lenguaje como sistema de representación de la cultura y como construcción social con capacidad para reproducir simbólicamente la realidad, no es neutro y puede ser utilizado para excluir a una colectividad y jerarquizar a otra.

Históricamente, las mujeres han sido invisibilizadas, subordinadas y estereotipadas por el lenguaje al partir de una visión androcéntrica de la realidad donde el hombre constituye el referente central. Hablar de "*hombre*" como sinónimo de lo humano significa partir de una concepción de lo humano centrada en lo masculino.

Un componente imprescindible de la transversalización de género lo constituye el lenguaje inclusivo, el cual consiste en hacer uso de un lenguaje en que las mujeres y los hombres se sientan incluidas e incluidos.

Las mujeres y los hombres deben ser nombrados cuando se hace referencia a situaciones de las que ambos son parte. No hacerlo implica invisibilizar a una parte en detrimento de la otra, incurriendo en discriminación por trato diferenciado.

Por ende, la eliminación de los usos excluyentes del lenguaje inicia con nombrar lo diferente, lo históricamente silenciado, respetando el principio de igualdad y no discriminación entre las personas y hacia lo femenino específicamente.

Una vez definidos los conceptos básicos en materia de derechos humanos de las mujeres, se procede a presentar los instrumentos jurídicos internacionales, nacionales e institucionales a partir de los cuales se fundamenta la presente Política.

### Capítulo 3.- Marco normativo

La dignidad intrínseca de las personas constituye la base de sus derechos fundamentales los cuales son universales, inalienables, indivisibles, interdependientes e interrelacionables<sup>19</sup>. Bajo el enfoque de derechos humanos, su sistema de protección parte del reconocimiento de la igualdad de los todos seres humanos por su sola condición de serlo e independientemente de su sexo.

En ese sentido, los instrumentos internacionales de carácter general reconocen los derechos y libertades a todas las personas, a partir de un mandato genérico de no discriminación el cual es inderogable y de aplicación inmediata para los Estados.

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas brinda un concepto amplio de discriminación al definirla como "... *toda distinción, exclusión o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y 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 de todas las personas.*"<sup>20</sup>

#### 3.1. Ámbito jurídico internacional

El proceso de especialización de los derechos humanos se ha caracterizado por su dinamismo, bajo un reconocimiento ininterrumpido y progresivo de derechos específicos que pretende el goce de derechos de poblaciones que históricamente no los han plenamente ejercido, como es el caso de las mujeres.

Las relaciones de poder tradicionalmente desiguales entre mujeres y hombres - legitimadas por los contextos sociales a través de los tiempos - han limitado o vedado hasta el día de hoy el libre acceso, ejercicio y goce de los derechos de la mujer. En consecuencia, esta diversidad, complejidad y especificidad de la violación estructural de sus derechos se ha traducido en la evolución de los sistemas de protección en favor de la adopción progresiva de una importante plataforma en resguardo de los derechos de la mujer.

En el marco del Sistema Universal, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer<sup>21</sup> de 1967 sienta las bases a nivel declarativo de lo que más tarde sería el instrumento de carácter vinculante: La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer<sup>22</sup> (CEDAW en sus siglas en inglés) de 1979.

La CEDAW dimensiona la discriminación contra la mujer bajo un parámetro abierto al definirla como "... *toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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*"<sup>23</sup>.

---

<sup>19</sup> Artículo 5.1. Declaración de Viena. 1993.

<sup>20</sup> Observación General N° 28. Comité de Derechos Humanos. Naciones Unidas. Párr. 7.

<sup>21</sup> Resolución N° 2263 (XXII) de la Asamblea General. ONU. 1967.

<sup>22</sup> Resolución N° 34/180 de la Asamblea General. ONU. 1979. Ratificada por el Estado costarricense mediante Ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984.

<sup>23</sup> Artículo 1 de la CEDAW.

Años después, se adopta un nuevo instrumento internacional especializado en la problemática de la violencia por género: la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer<sup>24</sup>. La declaración define dicha violencia como "... *todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.*"<sup>25</sup>

Dicha declaración establece el derecho de la mujer al goce y la protección de todos los derechos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil y de cualquier otra índole, así como el deber de los Estados de condenar la violencia contra la mujer sin posibilidad de invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para excusar su obligación de eliminarla.

Dicha declaración sienta las bases de los deberes estatales en rubros como adopción de medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra naturaleza, así como en la determinación de los deberes genéricos de protección y garantía mediante la prevención y el recurso efectivo para la investigación, sanción y reparación frente a las violaciones de los derechos de las mujeres, independientemente si son cometidas por el Estado o por particulares.

Asimismo, la declaración enuncia la necesidad de que los Estados adopten medidas concretas y dirigidas a eliminar la violencia contra las mujeres especialmente vulnerables, tome las acciones apropiadas para modificar las pautas sexistas de comportamiento, transformar los roles estereotipados que han sido socialmente asignados a la mujer y al hombre, así como eliminar los prejuicios y prácticas consuetudinarias basadas en la inferioridad o la superioridad de uno de los dos sexos.

En 1993, la Declaración de Viena<sup>26</sup> reconoce los derechos específicos de las mujeres y eleva a categoría de derecho humano el derecho de la mujer a vivir libre de violencia. De igual manera, determina como prioridades de la comunidad internacional la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en la vida política, civil, económica, social y cultural a nivel nacional, regional e internacional, así como la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo.

Posteriormente, el derecho a una vida sin violencia fue reconocido a nivel convencional por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos en su Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) de 1994<sup>27</sup>. De conformidad con el tratado, la violencia por motivo de género asume numerosas y diferentes violaciones a sus derechos que se manifiestan en una serie de múltiples, interrelacionadas y recurrentes formas.

Dicha convención refiere a la violencia psicológica, física, sexual y patrimonial, sin embargo es clara en indicar que los Estados deben estar alerta ante la naturaleza cambiante de la violencia sistemática contra la mujer. Lo anterior con fin de reaccionar oportunamente ante las nuevas formas como la violencia simbólica, estructural, obstétrica, en redes sociales, entre otras.

*El deber de debida diligencia* establecido en la Convención de Belém do Pará obliga a la administración a hacer valer el derecho a la igualdad y no discriminación por sexo de todas las

---

<sup>24</sup> Resolución N° 48/104 de la Asamblea General. ONU. 1993.

<sup>25</sup> Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

<sup>26</sup> Declaración y Programa de Acción de Viena. Conferencia Mundial de Derechos Humanos. ONU. 1993.

<sup>27</sup> Asamblea General de la OEA. 1994. Ratificada por el Estado costarricense mediante Ley N° 7499 del 2 de mayo de 1995.

mujeres, permitiendo expresamente la adopción de medidas afirmativas en favor de la mujer, a fin de restituir el derecho violentado.

De reciente data, y bajo la consigna de *no dejar a nadie atrás*, el Sistema de Naciones Unidas emite los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)<sup>28</sup>, lo cuales buscan el equilibrio y la integración de todos los componentes cruciales para el desarrollo de las personas. En específico, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas se establecen como el quinto objetivo a alcanzar por los Estados parte del sistema universal, poniendo especial énfasis en la eliminación de la discriminación contra las mujeres en cualquiera de sus formas.

### **3.2. Ámbito jurídico nacional**

En Costa Rica, el derecho de igualdad y no discriminación consagrado en la Constitución Política<sup>29</sup> establece que todas las personas son iguales ante la ley y, por ende, prohibiéndose toda discriminación contraria a la dignidad humana. En su jurisprudencia, la Sala Constitucional ha indicado que *"... discriminar es diferenciar en perjuicio de los derechos y la dignidad de un ser humano o grupo de ellos. De esa forma, cualquier diferenciación que carezca de justificación objetiva y razonable puede calificarse discriminatoria, y por lo tanto, contraria al principio de igualdad."*<sup>30</sup>

No obstante, sectores de la sociedad históricamente discriminados no han gozado plenamente de todos sus derechos por razón de situaciones o condiciones particulares. Ante esta realidad, el Estado costarricense ha adoptado medidas afirmativas con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos de grupos específicos en un plano de igualdad.

Normas como la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer<sup>31</sup> establecen la obligación estatal de promover y garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en los campos político, económico, social y cultural. Asimismo, dicha ley obliga a las instituciones a *"... velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de género y que goce de iguales derechos que los hombres"*<sup>32</sup>.

Actualmente, el país cuenta con normativa en favor de luchas reivindicatorias en distintos ámbitos de la vida nacional como la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia<sup>33</sup>, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres<sup>34</sup>, Ley contra la Violencia Doméstica<sup>35</sup>, Ley de Paternidad Responsable<sup>36</sup>, Ley de Creación del Sistema para la Atención y la Prevención de la violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar<sup>37</sup>, entre otras.

Concomitantemente, en el Plan Nacional de Desarrollo<sup>38</sup> se trazan lineamientos concretos en igualdad de género como ejes transversales en la gestión gubernamental, se cuenta con políticas públicas de cobertura nacional como la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y el Plan Nacional para la Atención y la Prevención de la violencia contra las mujeres en las

---

<sup>28</sup> Comisión de Estadística 47º período de sesiones. E/CN.3/2016/2/Rev.1. Febrero de 2016.

<sup>29</sup> Artículo 33 y sus reformas. Constitución Política.

<sup>30</sup> Voto N° 13019-2003. Sala Constitucional.

<sup>31</sup> Ley N° 7142 denominada Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Publicada en La Gaceta N° 59 del 26 de marzo de 1990.

<sup>32</sup> Artículo 2 de la Ley N° 7142.

<sup>33</sup> Ley N° 7476 y su reforma. 1995.

<sup>34</sup> Ley N° 8589 y sus reformas. 2007.

<sup>35</sup> Ley N° 7586 y sus reformas. 1996.

<sup>36</sup> Ley N° 8101. 2001.

<sup>37</sup> Ley N° 8688. 2008.

<sup>38</sup> Incisos 4.4 Enfoque de derechos y 4.5 Igualdad de Género ambos del Capítulo 4. Plan Nacional de Desarrollo. (PND 2015 – 2018).

relaciones de pareja y familiares como el hostigamiento sexual y la violación (PLANOVI-MUJER). Asimismo, se han emitido políticas institucionales sobre igualdad de género como la presente Política.

### **3.3. Ámbito jurídico institucional**

De conformidad con la Ley N° 7319 de la Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República y su Reglamento<sup>39</sup>, la Defensoría de los Habitantes es un órgano con plena independencia funcional, administrativa y de criterio. Ésta constituye un órgano auxiliar de la Asamblea Legislativa en la labor de control de legalidad, moralidad y justicia del accionar del sector público, en tanto puedan afectar derechos fundamentales e intereses de las personas.

Si bien es cierto, las recomendaciones que emite la Defensoría no tienen un carácter vinculante, su fuerza radica en el acervo institucional mediante su magistratura de influencia, así como en el fundamento jurídico de la recomendación que dirige a la institucionalidad y la hace claramente inexcusable para la entidad fiscalizada.

En materia de igualdad y prohibición de discriminación por sexo, el numeral 15 del Estatuto Autónomo de Organización de la Defensoría de los Habitantes<sup>40</sup> asigna a la Defensoría de la Mujer las competencias institucionales en materia de derechos humanos género-sensitivos.

La Defensoría de la Mujer asume como la dirección especializada que *"le corresponde atender, tramitar, investigar y preparar el informe final de las investigaciones de oficio y de las quejas admitidas de conformidad con la competencia institucional en los casos sobre violaciones a los derechos e intereses de las mujeres originados de las actuaciones u omisiones del sector público."*  
<sup>41</sup>

En la Dirección, se trabaja en la identificación y atención de los casos sobre discriminación y violencia que afectan el acceso y disfrute de las mujeres a sus derechos, en virtud de los compromisos asumidos por el Estado costarricense mediante las normas nacionales y los instrumentos internacionales en los derechos humanos.

A la vez, se conocen los proyectos de ley para ser dictaminados, se participa en comisiones de trabajo creadas por ley o *ad hoc*, procesos de redacción e impulso a leyes y políticas públicas, acciones jurisdiccionales, seguimiento y fiscalización de compromisos y gestión pública, se brinda capacitación en temas de género, entre otras tareas. Todo ello bajo el enfoque de los derechos humano con perspectiva de género.

No obstante, y con la implementación de la presente Política, la Defensoría pretende la transversalización del enfoque de género en el resto de la institución, pasando de un modelo centralizado a uno donde todas y todos analicemos con perspectiva género sensitiva.

---

<sup>39</sup> Decreto Ejecutivo N° 22.266 del 15 de junio de 1993.

<sup>40</sup> Estatuto Autónomo de Organización de la Defensoría de los Habitantes. Acuerdo N° 528-DH. 2001.

<sup>41</sup> Artículo 15. Estatuto Autónomo de la Organización de la Defensoría de los Habitantes.

## **Capítulo 4.- Marco axiológico**

La presente política es el instrumento de planificación estratégica que guía articuladamente a las diversas dependencias de la Defensoría, sobre cómo incluir en su accionar ordinario el enfoque de igualdad de género y no discriminación por razón de sexo.

Esta política se rige por principios y criterios que coadyuvan en la identificación de las discriminaciones de las que son objeto las mujeres a nivel institucional, con base en el reconocimiento de los efectos diferenciados que su accionar genera sobre las mujeres y los hombres que laboran en la Defensoría o se relacionan con ésta. Asimismo, mediante su implementación se busca visibilizar los intereses y las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito institucional.

El elenco de principios, valores y enfoques que informan el proceso de transversalización de género en la Defensoría es el siguiente:

### **4.1. Principios y valores**

Esta Política se rige por los siguientes principios y valores:

**Principio de igualdad:** La igualdad entre las personas implica la valoración de la diversidad como realidad y como derecho humano, al reconocer que todas las personas y colectivos sociales tiene los mismos derechos pero atendiendo su diversidad y respetando sus diferencias. Mediante la presente Política, la Defensoría reconoce y garantiza la igualdad en su relación con las personas que laboran o se relacionan con ella.

**Principio de no discriminación:** Las personas son iguales en dignidad y derechos, lo que implica la erradicación de toda discriminación fundada en sexo o cualquier otra condición de la persona humana que pueda ser invocada para establecer discriminaciones. Con base en ello, la Defensoría se compromete con la eliminación de toda distinción, exclusión o restricción sin justificación objetiva y razonable en la relación con su personal y con las personas que interactúan con ella, a fin de evitar el menoscabo o anulación en el reconocimiento o ejercicio de sus derechos fundamentales.

**Principio de no discriminación por sexo:** Desde su creación, la Defensoría ha hecho suyas las luchas reivindicatorias por los derechos humanos de las mujeres ante las discriminaciones acaecidas por el solo hecho de serlo. Como valor y práctica institucional, la Defensoría se compromete de manera enfática con la defensa del principio de igualdad y no discriminación a lo interno de la institución y la eliminación de la discriminación por sexo que supone la desmitificación de la supuesta neutralidad por género y el reposicionando del derecho de igualdad de mujeres y hombres.

Asimismo, la presente Política hace suyos los valores de **justicia, solidaridad y respeto** esbozados en la Política Estratégica Institucional (PEI) 2012-2017.

### **4.2. Enfoques**

Esta Política se basa en los siguientes enfoques:

**Enfoque en derechos humanos:** Al partir de que todas las personas son titulares de un elenco de derechos y libertades inherentes a ésta por el solo hecho de serlo, el enfoque en género en derechos humanos permite identificar las causas de la inculcación de derechos como la discriminación por razón de sexo.

**Enfoque en desarrollo sostenible:** La discriminación por sexo constituye una violación a los derechos humanos y, por ende, un obstáculo para el desarrollo humano sostenible. Un enfoque en

desarrollo sostenible con perspectiva de género visibiliza las inequidades y desigualdades entre mujeres y hombres, para transformarlas en relaciones de igualdad.

**Enfoque en interseccionalidad:** Se enfatiza en un enfoque integral mediante el cual se analiza las múltiples diferencias humanas que determinan la realidad de una persona, valorándola no solo como sujeta sino también su interacción con el medio que la rodea. La comprensión de la convergencia de las múltiples discriminaciones que nos determina permite tener un mejor entendimiento de cualquier problemática de discriminación en concreto.

**Enfoque en transversalización de género:** La transversalización de género como enfoque constituye una herramienta de trabajo para el quehacer institucional, cuyos parámetros básicos<sup>42</sup> son los siguientes:

- Contar con una clara voluntad política.
- Diagnosticar inicialmente la situación institucional en razón del género a nivel de las unidades de trabajo.
- No dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de igualdad de las mujeres.
- Realizar sistemáticamente análisis de situaciones, contextos y variables por sexo.
- Elaborar programas específicamente destinados a las mujeres como medidas afirmativas.
- Asignar los recursos necesarios tanto humanos y como financieros para la transversalidad.
- Crear la unidad y las coordinaciones necesarias para la temática de género.
- Establecer mecanismos apropiados y confiables para controlar y evaluar los progresos alcanzados de conformidad con las metas establecidas.

El enfoque transversal de género abarca tanto la esfera institucional interna como la externa, toda vez que los cambios internos tiene como propósito mediano la definición de relaciones igualitarias entre funcionarias y funcionarios de la institución. Y como fin último, la mejora en la calidad del servicio brindado externamente tanto a las personas usuarias como a las personas que de una u otra forma se relaciona con la Defensoría, bajo un parámetro de igualdad entre mujeres y hombres.

Específicamente, a lo interno la transversalización implica la toma de medidas prioritarias a nivel de voluntad política de las autoridades institucionales que apoyen el proceso, mediante la implementación de políticas y programas atinentes, la designación de recursos que soporten el proceso, la existencia de una estructura o plataforma organizativa institucional creada al efecto, definición de sistemas y procedimientos con perspectiva de género, desarrollo de perfiles profesionales y técnicos adecuado, sensibilización y desarrollo de capacidades del personal en la materia, generación de datos género sensitivos, igualdad de condiciones en el acceso a los puestos de toma de decisión y una planificación y presupuestación con visión de género.

A nivel externo, consiste en las actividades que la Defensoría realiza hacia afuera en atención a la población femenina usuaria, en el contacto con personas externas a la institución como personas funcionarias públicas, organizaciones no gubernamentales y sociedad civil, proveedores institucionales, pasantes, asesores, consultores y toda persona que se relacione con la Defensoría.

---

<sup>42</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Vid.*  
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

A continuación, se determinan los objetivos y lineamientos estratégicos con base en los cuales se plantea el proceso de implementación de la transversalidad del enfoque de género en la Defensoría.

## **Capítulo 5.- Objetivos y lineamientos**

La presente Política busca que el enfoque de género permeé en la cotidianidad de la Defensoría mediante un proceso planificado y sistemático de la transversalización, con base en el diseño operativo de objetivos y líneas estratégicas definidas a continuación.

### **5.1. Objetivo general**

El **objetivo general** de la presente política es institucionalizar el enfoque de género como una categoría de análisis en el quehacer de la Defensoría en el marco de los derechos humanos, a fin que el principio de igualdad entre mujeres y hombres incida en los distintos espacios institucionales, así como en la calidad y calidez del servicio que se brinda a las personas habitantes.

Al finalizar la implementación de la Política, la Defensoría transversaliza el enfoque de género desde los derechos humanos en el accionar de la Defensoría, a saber en los procesos de admisibilidad, defensa de derechos, promoción y divulgación de derechos, funciones técnicas y administrativas y magistratura de influencia.

### **5.2. Objetivos específicos**

**Objetivo específico 1:** Fortalecer la incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional mediante el desarrollo de capacidades en derechos humanos de las mujeres de las personas que laboran en la Defensoría, a fin que el principio de igualdad por sexo incida tanto a lo interno de la institución como en el servicio brindado a las personas habitantes.

**Objetivo específico 2:** Transversalizar el enfoque de género en los sistemas y los procesos claves de la institución, con el propósito de brindar un servicio de calidad y calidez con perspectiva de género.

**Objetivo específico 3:** Incorporar la perspectiva de género en la gestión institucional del personal y en la relación de la Defensoría con sus contrapartes externas, a fin que dichas relaciones se caractericen por el respeto al principio de igualdad y no discriminación por motivo de sexo.

### **5.3. Líneas estratégicas**

La operativización del principio de no discriminación con perspectiva de género en la institución pretende que cada unidad de la organización lo interiorice y ejecute como parte de su cotidiano accionar. Para ello, se priorizan ocho lineamientos estratégicos con las acciones generales respectivas:

En virtud del **primer objetivo específico** referido al fortalecimiento de capacidades en derechos humanos de las mujeres y enfoque de género, se planten los lineamientos 1 y 2 acompañados por acciones generales:

**Lineamiento 1:** Sensibilizar y capacitar al personal de la Defensoría en igualdad de género, derechos humanos y enfoque de género como categoría de análisis, para incidir a lo interno de la institución y contribuir a la mejora de la calidad del servicio diferenciado que brinda la Defensoría.

#### **Acciones generales**

- Desarrollar un proceso de apropiación de la Política, dirigido al personal de los niveles directivos, técnico y administrativo.

- Desarrollar acciones de sensibilización dirigido al personal institucional orientado a superar concepciones y estereotipos de género y resistencias a los cambios, a fin de crear condiciones favorables para la implementación de la Política.
- Desarrollar acciones de sensibilización y capacitación sobre masculinidades positivas dirigido al personal institucional, que visibilice los patrones hegemónicos del sistema patriarcal, a fin de crear condiciones favorables para la implementación de la Política.
- Diseñar e implementar un programa para el desarrollo de capacidades del personal de la Defensoría para la mejora de la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía de manera diferenciada:
  - Sensibilizar y capacitar mediante un curso virtual sobre igualdad de género y derechos humanos de las mujeres al personal de las áreas de admisibilidad, defensa, oficinas regionales, técnicas y administrativas de la Defensoría.
  - Diseñar e implementar un módulo de inducción en género, derechos humanos de las mujeres y lenguaje inclusivo para el personal de recién ingreso a la institución y de las empresas prestadoras de servicios.
- Evaluar el impacto de los programas de sensibilización y capacitación en género, derechos humanos de las mujeres y lenguaje inclusivo, en los servicios que brinda la Defensoría.

Con el primer lineamiento se busca que la incorporación del enfoque de género en el quehacer de la Defensoría se inicie con el desarrollo de capacidades del personal, mediante la transformación de patrones culturales y la superación de mitos, roles, estereotipos y prejuicios sexistas en el abordaje de los problemas y sus soluciones.

Se busca cambiar el arquetipo de un supuesto individuo neutro-universal sin diferencias sexuales, para reconocer las diferencias entre mujeres y hombres, identificar las brechas de desigualdad y diseñar acciones que permitan eliminarlas, a fin de lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Lo anterior implica hacer un cambio cultural donde las personas se reconozcan y respeten como iguales en libertades y derechos, en favor de una cultura de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Para lograrlo, se desarrollarán acciones de sensibilización y capacitación del personal de la institución sobre género, derechos humanos y lenguaje inclusivo, orientadas a brindar un servicio con calidad y calidez en el que se atiendan las diferencias de género desde una perspectiva de interseccionalidad.

Asimismo, se diseñará e implementará un módulo de inducción sobre dichos contenidos temáticos dirigido al personal de nuevo ingreso para establecer pautas básicas en las actitudes y desempeño de las personas como parte de la institución. Al finalizar este proceso, se evaluará el impacto que éste ha tenido de los servicios que brinda la Defensoría.

En los procesos de capacitación, se abordará la temática del lenguaje inclusivo y las diferentes técnicas existentes para introducir el enfoque de género y no discriminación por sexo que elimine el enfoque androcéntrico. En específico, el lenguaje debe utilizar referentes femeninos en un plano de igualdad, excluir estereotipos sexistas, usar términos genéricos o colectivos, elaborando estrategias para neutralizar la imagen peyorativa que de la mujer se trasmite socialmente, entre otros aspectos.

Las siguientes son algunas pautas<sup>43</sup> para contar con un lenguaje género sensitivo a nivel institucional: a) Utilizar las palabras genéricas y colectivas de manera inclusiva como por ejemplo: la población, el personal secretarial, la niñez, la juventud; b) Utilizar las palabras abstractas como por ejemplo *las direcciones* en lugar de *los directores*; c) Evitar la asignación de un significado negativo o de menor valor cuando se refiere a una mujer o a lo femenino, como ocurre con la diferencia semántica entre "*mujer pública*" y "*hombre público*" según el Diccionario de la Real Academia, y d) Evitar expresiones que minusvaliden o infantilizen a la mujer (como "*sexo débil*" o "*esta chiquita aun no me ha atendido*" refiriéndose a una funcionaria pública) o conllevan prejuicios o estereotipos sexistas.

**Lineamiento 2:** Establecer alianzas estratégicas con entidades que promuevan los derechos humanos de las mujeres para fortalecer capacidades del personal.

### **Acciones generales**

- Formular proyectos para la obtención de recursos técnicos y financieros para la viabilidad y sostenibilidad del programa de sensibilización y capacitación.
- Analizar la celebración de convenios de cooperación con instituciones universitarias (públicas y privadas – nacionales y extranjeras) para el desarrollo de capacidades y especialización del personal de la institución en derechos humanos de las mujeres.
- Identificar y gestionar con programas académicos, de intercambio y/o pasantías con entidades supranacionales especializadas en derechos humanos, con énfasis en derechos de las mujeres, para la especialización del personal de la Defensoría.

En suma, mediante el segundo lineamiento se analizará la celebración de alianzas y convenios con instituciones y centros de estudio, organizaciones nacionales e internacionales, que trabajen en la defensa de los derechos humanos con énfasis en los derechos de las mujeres, que contribuyan al logro de este objetivo.

En virtud del **segundo objetivo específico** referido a la incorporación de enfoque de género en los sistemas y procesos claves de la institución, se planten los lineamientos 3, 4 y 5 acompañados por acciones generales:

**Lineamiento 3:** Incorporar el enfoque de género en la planificación y presupuestación institucional.

### **Acciones generales**

- Incorporar los lineamientos de la Política Institucional de Igualdad de la Mujer (PIIM) en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018 – 2022.
- Incluir las líneas de acción del Plan de Acción de la PIIM en la Planificación Anual Operativa (PAO's) de la institución.
- Incorporar en los PAO's los compromisos de la Defensoría establecidos en la política nacional denominada Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PLANNOVI - Mujer).

---

<sup>43</sup> Instituto Asturiano de la Mujer. *Cuida tu lenguaje, lo dice todo*. España. 2001.

- Generar e incorporar los indicadores para la medición de los avances en la implementación de la PIIM en el sistema de monitoreo y evaluación de la planificación estratégica y operativa de la institución.
- Aportar información periódicamente ante la Secretaría Técnica del Sistema Nacional sobre el cumplimiento de los compromisos de la Defensoría establecidos en el Plan de Acción del PLANNOVI-MUJER, en virtud de la Ley N° 8688.
- Elaborar un instrumento que establezca las pautas básicas a seguir para incorporar el enfoque de género al proceso de planificación y presupuestación institucional a partir de un ejercicio de interaprendizaje.

Un presupuesto sensible al género constituye un instrumento que permite a la institucionalidad pública concretizar las obligaciones internacionales asumidas por el Estado costarricense en materia de derecho de igualdad y no discriminación de las mujeres.

Tomar en cuenta las necesidades diferenciadas de las mujeres durante la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, resulta acorde con el llamado realizado por la Organización de Naciones Unidas a los Estados desde la Plataforma de Beijing<sup>44</sup>, así como con los compromisos internacionales asumidos con la suscripción de la CEDAW y la Convención de Belén Do Pará.

La Defensoría considera que la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género constituye una medida idónea, así como necesaria. En virtud de ello, la Defensoría incorporará la transversalización del enfoque de género en los procesos de planificación institucional, a fin que los planes institucionales de trabajo y el Plan Estratégico Institucional (PEI) sean permeados por la presente Política.

En específico, el sistema de Naciones Unidas solicita se realicen esfuerzos encaminados a revisar sistemáticamente cómo se benefician las mujeres de los gastos del sector público y, como segundo punto, se increpa a los Estados a ajustar los presupuestos para asegurar la igualdad de acceso a los gastos del sector público<sup>45</sup>.

Algunos criterios metodológicos<sup>46</sup> a considerar en la transversalización de género durante el ciclo presupuestario institucional son los siguientes:

- Contar con personas gestoras del proceso presupuestario sensibilizadas y capacitadas en derechos humanos de las mujeres que transversalicen el enfoque de género en su quehacer ordinario.
- Incorporar el principio de igualdad en el manejo de los recursos como parte del control presupuestario, mediante el cual se identifiquen los receptores de la acción económica y se analice la distribución de costos y beneficios entre mujeres y hombres.
- Desarrollar sistemas que faciliten información confiable y en tiempo real sobre el comportamiento financiero institucional en materia de asignación y ejecución presupuestaria relativa al género, como apoyo a los procesos de toma de decisión y evaluación de la gestión en la Defensoría.

---

<sup>44</sup> Declaración y Plataforma de Beijing. 1995.

<sup>45</sup> Declaración de Beijing. 1995.

<sup>46</sup> INAMU. Principales sesgos de género detectados en el proceso de planificación y presupuestación pública costarricense. Costa Rica. 2009.

- Generar indicadores para la evaluación del desempeño presupuestario que permitan medir la igualdad en la asignación de los recursos a mujeres y hombres y su correspondiente ejecución, a fin que suministren insumos para retroalimentar el proceso presupuestario del año siguiente.

**Lineamiento 4:** Incorporar el enfoque de género en la promoción y divulgación de derechos.

#### **Acciones generales**

- Capacitación en género, derechos humanos de las mujeres y lenguaje inclusivo al personal de la Dirección de Promoción y Divulgación de la Defensoría, para contribuir al empoderamiento de la ciudadanía mediante la divulgación de sus derechos, atendiendo las diferencias de género.
- Elaborar un instrumento que oriente las reglas básicas sobre cómo incorporar el enfoque de género en la gestión de la información y comunicados oficiales emitidos por la Defensoría, a partir de un ejercicio de inter-aprendizaje.

**Lineamiento 5:** Mejorar la calidad del servicio que brinda la Defensoría a la ciudadanía atendiendo las diferencias de género con un enfoque interseccional.

#### **Acciones generales**

- Introducir el enfoque de género en el sistema de información de la Defensoría, mediante la revisión y mejora del instrumento/hoja electrónica de registro de denuncias (captura de datos).
- Elaborar un instrumento en formato amigable que contenga las recomendaciones básicas para la incorporación del enfoque de género en el proceso de recepción de la denuncia, a partir de un ejercicio de interaprendizaje.
- Realizar un proceso de desarrollo de capacidades del personal encargado del manejo del instrumento.
- Producir información de calidad en materia de género sobre la base de los datos generados por el sistema informático de la institución, iniciando con los datos sobre hostigamiento sexual en el sector público con el fin de obtener un dato oficial y en tiempo real.

En lo que respecta a la elaboración del manual sobre recepción de denuncias con enfoque de género, la Defensoría parte de su competencia jurídicamente establecidas ante las personas habitantes que acuden a ésta por cualquiera de los medios existentes en defensa de sus derechos humanos.

En virtud del Manual de Servicio de la Defensoría<sup>47</sup>, el servicio basado en derechos humanos consiste en brindar una atención bajo los principios de igualdad y no discriminación, interseccionalidad, accesibilidad, gratuidad, protección inmediata de la persona habitante cuando el caso lo amerite, acceso a la información pública, legalidad y justicia, educación en derechos humanos, eficiencia, efectividad, buen trato, registro, sumariada e informalidad del proceso,

---

<sup>47</sup> Manual de Servicio de la Defensoría de los Habitantes. Acuerdo N° 1790. 2013.

motivación de los actos, oficiosidad, recurso efectivo<sup>48</sup> y confidencialidad en caso de ser requerido por la parte interesada.

Ahora bien, el quinto lineamiento va más allá al incluir el enfoque de género en el tipo de servicio a brindar, siendo conteste con los siguientes criterios:

- Reconocer el impacto diferenciado sobre mujeres y hombres que causan la inculcación de sus derechos o libertades objeto de su denuncia.
- Brindar el servicio libre de cualquier estereotipo o prejuicio por razón del sexo.
- Que la atención sea brindada por una funcionaria en caso que la usuaria lo solicite.
- Guardar la confidencialidad ante requerimiento de la usuaria, especialmente ante quejas de connotación sexual.
- Tomar en cuenta cualquier otra situación de vulnerabilidad que presente la usuaria bajo un enfoque de interseccionalidad.
- En caso de atención en crisis, se debe brindar un abordaje integral otorgando a la mujer afectada el espacio y tiempo necesario que ella requiera.
- En caso de valorarse que la vida o integridad de la mujer está en riesgo, se requiere una intervención inmediata por parte del personal de la Defensoría para brindar protección a la víctima, mediante las acciones pertinentes y necesarias a lo interno de la institución. Asimismo, se coordinará y articulará con las instituciones públicas según sus competencias y de conformidad con lo estipulado en el *Protocolo Interinstitucional de intervención y valoración de riesgo en situaciones de violencia contra la mujer*.

En virtud del **tercer objetivo específico** referido a la incorporación de enfoque de género en la gestión del personal y en las relaciones con las contrapartes externas de la Defensoría, se planten los lineamientos 6, 7 y 8 acompañados por acciones generales:

**Lineamiento 6:** Atender las necesidades específicas de las funcionarias de la Defensoría en relación con sus derechos y su inserción o permanencia laboral en un plano de igualdad.

#### **Acciones generales**

- Poner en funcionamiento un espacio con las condiciones necesarias para la extracción de leche materna y oficializarlo mediante una directriz.
- Brindar atención a las funcionarias que manifiesten ser objeto de violencia, a fin de asesorarlas en sus derechos e informarles sobre sus opciones en el acceso a la justicia.

Mediante el sexto lineamiento, la Defensoría visibilizará a la mujer trabajadora y su derecho a la igualdad laboral en el acceso al empleo, su permanencia en éste, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo e igual remuneración por trabajo de igual valor<sup>49</sup>.

**Lineamiento 7:** Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión del personal de la Defensoría.

#### **Acciones generales**

---

<sup>48</sup> Artículo 2.4. Manual de Servicio de la Defensoría de los Habitantes.

<sup>49</sup> Artículo 11 de la CEDAW y normativa de la OIT.

- Revisión y modificación de los perfiles de puestos, incorporando criterios de género y conocimientos en derechos humanos de las mujeres en los procesos de reclutamiento y contratación de personal.
- Incorporar indicadores diferenciados de género en el sistema de evaluación del desempeño de la institución.
- Monitorear periódicamente el acceso en condiciones de igualdad de las mujeres y funcionarias a puestos, ascensos, becas y otros beneficios.

**Lineamiento 8:** Incorporar la perspectiva de género en la relación de la Defensoría con sus agentes externos.

### **Acciones generales**

Incluir la perspectiva de género en los procesos licitatorios de contratación administrativa que tramita la Defensoría.

Mediante el octavo lineamiento, se analizará la mejor forma de incorporación el enfoque de género en los procesos bajo la normativa de la contratación administrativa, como por ejemplo con la definición de cláusulas género sensitivas en los carteles licitatorios.

Una vez definidos los objetivos y lineamientos de la Política y contar con el listado de las acciones generales de referencia para el Plan de Acción, a continuación se abordará lo relativo a las instancias operativas de la Política, así como los rubros relacionados con su implementación, seguimiento y evaluación.

### **Capítulo 6.- Mecanismos operativos**

La presente Política entrarán en vigencia desde el momento de su comunicación oficial a las personas funcionarias de la Defensoría, la cual tendrá un período de vigencia de diez años. Asimismo, su Plan de Acción inicial será implementado durante el cuatrienio 2017-2020.

La parte operativa de la PIGDHIM estará conformada por tres niveles, a saber: Implementación, seguimiento y evaluación.

#### **6.1. Implementación**

La presente Política será **implementada** por todo el personal, y se materializará mediante el cumplimiento de su Plan de Acción, el cual contará con acciones concretas y su respectivo indicador, así como la unidad administrativa responsable y su programación.

La Dirección de Planificación institucional promoverá la incorporación de las acciones derivadas del cumplimiento de la PIGDHIM en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y en los planes anuales operativos (PAO's) de las unidades administrativas responsables.

En virtud de ello, cada unidad ejecutora incluirá en su plan operativo anual las acciones de la política y el Plan que le competan, asignándole el recurso humano, técnico y presupuestario según corresponda.

Asimismo, la Defensoría podrá celebrar alianzas estratégicas interinstitucionales, con la sociedad civil y la cooperación internacional para la implementación de la Política.

#### **6.2. Seguimiento**

La **coordinación y seguimiento** de la ejecución de las acciones estará a cargo de la Comisión de Transversalización de Género, la cual tendrá la potestad de crear los Equipos de Trabajo que considere necesarios de acuerdo con los requerimientos de seguimiento de las acciones definidas en el Plan y colaboración técnica a las unidades responsables de ejecutarlas.

La Comisión de Transversalización de Género está integrada por una persona representante de las siguientes unidades administrativas<sup>50</sup>:

- Dirección del Despacho de la Jerarquía Institucional.
- Dirección de la Defensoría de la Mujer.
- Dirección Administrativa
- Dos personas funcionarias que realicen labores de defensa, promoción o admisibilidad
- Dirección de Planificación
- Contraloría de Servicios
- Dirección de Regionales

Dicha Comisión deberá mantener informado al Equipo de Cambio sobre los obstáculos encontrados y avances alcanzados en el cumplimiento de las mismas, al menos una vez semestralmente.

Los indicadores definidos en el Plan para cada acción servirán de parámetro para el seguimiento de cumplimiento de la presente Política, los cuales serán insertados en el sistema institucional de seguimiento y evaluación institucional.

Dicho sistema será automatizado a fin que todas las unidades responsables del cumplimiento lo alimenten digitalmente como herramienta de trabajo. Lo anterior generará la información necesaria para medir en tiempo real los avances y visibilizar los pendientes.

Para ello, la Dirección de Planificación brindará el seguimiento técnico en lo que a indicadores insertados en el sistema institucional se refiere.

### **6.3. Evaluación**

La **evaluación** del cumplimiento del Plan de Acción estará a cargo del Equipo de Cambio, el cual medirá que tanto ha permeado el enfoque de género en el quehacer institucional.

Por su parte, el **Equipo de Cambio** está conformado por:

- La Defensora o Defensor de los Habitantes
- La Directora o Director de la Dirección de Mujer
- La Directora o Director de la Dirección de Planificación

La medición del cumplimiento del Plan estará conformada por **evaluaciones anuales** sobre lo ejecutado durante el año. A partir de los resultados de cada evaluación se podrán tomar las medidas necesarias para rectificar el rumbo en caso de ser necesario.

---

<sup>50</sup> Creada por Acuerdo N° 1845 de la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica emitido el 14 de mayo del 2014.

Y una **evaluación final** sobre la implementación del Plan, la cual brindará insumos de calidad para la elaboración del siguiente Plan de Acción de conformidad con las nuevas condiciones del entorno institucional.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Crear la Comisión Institucional de Transversalización de Género como la instancia encargada de la coordinación y seguimiento de la implementación y ejecución por parte de todo el personal, de la Política Institucional de Género de la Defensoría de los Habitantes .

**ARTÍCULO TERCERO.-** La Comisión Institucional de Transversalización de Género estará integrada de la siguiente manera:

- **Dirección del Despacho del o la jerarca Institucional:** Sra. Gloriana López Fuscaldo
- **Dirección de la Defensoría de la Mujer:** Sra. Lilliana Castro
- **Dirección Administrativa:** Sr. Ronald Retana
- **Dos personas de funcionarias que realicen labores de defensa, promoción o admisibilidad:** Sra. Ivania Monge y Sra. Silvia Castillo
- **Dirección de Planificación:** Sr. Geovany Barboza
- **Contraloría de Servicios:** Sra. Flor Moya
- **Dirección de Regionales:** Sr. Walter Meza

Las y los Directores de las citadas unidades deberán nombrar una persona suplente, la cual de manera excepcional sustituirá al titular en caso de que por motivos debidamente justificados, la persona propietaria no pueda asistir a las reuniones. Lo anterior a efectos de garantizar la continuidad de las labores de la Comisión.

En caso de que por algún motivo de fuerza mayor sea necesario realizar la sustitución de alguna de las personas titulares, la Comisión deberá comunicar a la Defensora o Defensor de los Habitantes los motivos por los que se realizará la sustitución y el nombre de la nueva persona que lo integraría, con al menos una semana de anticipación a la siguiente sesión ordinaria, con el fin de que se avale la respectiva sustitución.

**ARTÍCULO CUARTO.-** Dicha Comisión deberá mantener informado al Equipo de Cambio sobre los obstáculos encontrados y avances alcanzados en el cumplimiento de las mismas, al menos una vez al semestre.

**ARTÍCULO QUINTO.-** Corresponderá a la Comisión divulgar y capacitar al personal de la institución de los alcances de esta política, así como dirigir la elaboración del Plan de Acción y sus indicadores de seguimiento, que permitirá materializar e implementar la política y estar insertos en el sistema institucional de seguimiento y evaluación institucional.

Comuníquese. Dado en la Ciudad de San José, a las quince horas del día dos de marzo de dos mil dieciocho. Montserrat Solano Carboni. Defensora de los Habitantes de la República.



Montserrat Solano Carboni

DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES  
Despacho de la Defensora  
DE LA REPUBLICA