



imas

Instituto Mixto de Ayuda Social

**Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional
del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031
PIGI y su Plan de Acción 2022 - 2026**





**Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional
del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031
PIGI y su Plan de Acción 2022 - 2026**



320.67286
C8375JBSF

Costa Rica. Instituto Mixto de Ayuda Social

Política Igualdad de Género con Enfoque interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social : PIGI-IMAS 2022-2031 y su Plan de Acción 2022-2026 / Instituto Mixto de Ayuda Social ; Unidad de Equidad e Igualdad de Género. -- San José, CR : IMAS, 2022

1 recurso en línea (120p. : il. ; 27x21 cm.)

ISBN 978-9977-40-020-4

Disponible en www.imas.go.cr

1. GENERO. 2. IGUALDAD. 3. ENFOQUE INTERSECCIONAL. 4. DERECHOS HUMANOS. 5. POLITICA. I. Título.

Primera edición, San José, Costa Rica, marzo 2022.

Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)

Esta es una publicación del Instituto Mixto de Ayuda Social. Código: PI-CD-002.

La Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del IMAS 2022-2031, fue aprobada por el Consejo Directivo del IMAS, el 28 de marzo del 2022, en el artículo cuarto del acta N° 23-03-2022, según acuerdo CD-N°:92-03-2022.

Coordinación técnica general: María Leitón Barquero, Jefa Unidad de Equidad e Igualdad de Género IMAS.

Elaboración: Cynthia Castro Villalobos, Consultora, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Ilustración de portada: Beatriz Castro Fernández, Hábito.

Diagramación y artes finales: Luis Ángel Obando Cervantes.

Documento normativo propiedad del IMAS, prohibida su reproducción total o parcial sin autorización.

AGRADECIMIENTOS

REVISIÓN Y EDICIÓN

María Leitón Barquero, Jefa Unidad de Equidad e Igualdad de Género, Instituto Mixto de Ayuda Social.

Rosibel Robles Delgado, Unidad de Equidad e Igualdad de Género, Instituto Mixto de Ayuda Social.

María del Rocío Maroto Vargas, Subgerencia de Soporte Administrativo, Instituto Mixto de Ayuda Social.

Luz María Chacón León, Planificación Institucional, Instituto Mixto de Ayuda Social.

Aurora Camacho Navarro, Especialista de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Rafaella Sánchez Mora, Coordinadora de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Ana Isabel Rojas Chavarría. Profesional Especialista del Departamento de Gestión Estratégica de Políticas Públicas para la autonomía económica de las mujeres diversas, Instituto Nacional de las Mujeres.

María Elena Castro Esquivel, Unidad de Análisis Sectorial, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Dunia Quirós Carmona, Área de Planificación Regional, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

EQUIPO TÉCNICO DEL IMAS

Arelis Araya Jiménez, Subgerencia de Desarrollo Social.

Xinia Espinoza Espinoza, Jefa Área Regional de Desarrollo Social Brunca.

Luis Felipe Barrantes Arias, Área Atención Integral e Interinstitucional.

Luz María Chacón León, Planificación Institucional.

Álvaro Fernández Murillo, Subgerencia de Soporte Administrativo.

Verónica Gamboa Lizano, Presidencia Ejecutiva.

María Leitón Barquero, Unidad de Equidad e Igualdad de Género.

Grettel López Rodríguez, Área de Desarrollo Socioeducativo.

María del Rocío Maroto Vargas, Subgerencia de Soporte Administrativo.

Giselle Patricia Mora Alvarado, Unidad de Desarrollo Humano.

Ana Catalina Morales López, Presidencia Ejecutiva.

Silvana Nunnari Saballos, Área de Sistemas de Información Social.

Guadalupe Sandoval Sandoval, Área Regional de Desarrollo Social Huetar Caribe.

Marianela Solórzano Rodríguez, Área Regional de Desarrollo Social de Alajuela.

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

Al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, por el apoyo técnico y económico para hacer posible la elaboración de la política.

Programa Conjunto del Fondo para los ODS: Fortalecimiento de la Estrategia Puente al Desarrollo.

Francisco Delgado Jiménez, Viceministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social, por su gestión en la búsqueda de apoyo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Todas las personas funcionarias y trabajadoras que contribuyeron en la construcción de la PIGI-IMAS.

A las personas usuarias de los programas y servicios de la institución por sus aportes durante las diferentes fases de elaboración de la política.

ÍNDICE

ÍNDICE	7
TABLAS	9
ILUSTRACIONES.....	9
PRESENTACIÓN	12
PREÁMBULO	16
INTRODUCCIÓN	18
RESUMEN EJECUTIVO	20
ENFOQUES.....	20
PRINCIPIOS.....	21
OBJETIVO GENERAL	22
EJES DE ACCIÓN	22
OBJETIVOS	26
OBJETIVO GENERAL	26
EJES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y RESULTADOS	26
ALCANCE DE APLICACIÓN	30
POBLACIÓN META	30
ALCANCE TERRITORIAL.....	30
HORIZONTE TEMPORAL.....	34
VINCULACIÓN CON LOS PROCESOS INSTITUCIONALES	36
DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA	38
DEFINICIONES	38
SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	42
CONTROL DE VERSIONES	44
DEROGACIONES ASOCIADAS.....	44
APROBACIÓN.....	44
VIGENCIA	44

MARCO LEGAL	46
PROBLEMA	50
ANÁLISIS INSTITUCIONAL DE LA PROBLEMÁTICA	56
CONTEXTO DEL IMAS	56
JUSTIFICACIÓN.....	58
PROCESO DE ELABORACIÓN.....	66
ESTADO DE SITUACIÓN	68
DISPOSICIONES GENERALES	57
ENFOQUES.....	71
PRINCIPIOS.....	73
CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA	74
PLAN DE ACCIÓN	76
MATRIZ DEL PLAN DE ACCIÓN 2022-2026	76
MODELO DE GESTIÓN.....	87
RESPONSABILIDADES.....	88
MECANISMOS DE DIFUSIÓN	91
MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN.....	92
RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS	92
EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS	96
SEGUIMIENTO DE RESULTADOS	96
METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN	97
CONCLUSIÓN	100
REFERENCIAS EMPLEADAS	102
ANEXO I: TABLA RESUMEN DE MARCO NORMATIVO	108
ANEXO II: VINCULACIÓN DE LA PIGI-IMAS 2022-2031 CON MODELOS DE REFERENCIA	116
ORIENTACIONES DE MIDEPLAN	116
NORMA TÉCNICA NACIONAL INTE G38:2021	117
ORIENTACIONES DE INAMU Y PNUD.....	120

TABLAS

Tabla 1. Resumen de ejes, objetivos específicos y resultados.....	26
Tabla 2. Distribución de Unidades Locales de Desarrollo Local según Áreas Regionales de Desarrollo Social.....	33
Tabla 3. Control de versiones.....	44
Tabla 4. Instrumentos aplicados en el proceso diagnóstico.....	66
Tabla 5. Plan de acción asociado al objetivo específico 1.1.....	76
Tabla 6. Plan de acción asociado al objetivo específico 1.2.....	80
Tabla 7. Plan de acción asociado al objetivo específico 2.1.....	83
Tabla 8. Plan de acción asociado al objetivo específico 2.2.....	85
Tabla 9. Plan de acción asociado al objetivo específico 2.3.....	86
Tabla 10. Tabla resumen del marco normativo aplicable.....	108
Tabla 11. Relación de la PIGI-IMAS 2022-2031 con la “Guía para la elaboración de políticas públicas” de MIDEPLAN.....	116
Tabla 12. Relación de la PIEG-IMAS 2022-2031 con la norma técnica nacional INTE G38:2021..	117
Tabla 13. Relación de la PIEG-IMAS 2022-2031 con la “Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas” de INAMU y PNUD.....	120

ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Esquema de los ejes, objetivos, productos de la PIGI-IMAS.....	23
Ilustración 2. Alcance territorial de las regiones de planificación y las Áreas Regionales de Desarrollo Social.....	32
Ilustración 3. Proporciones de hogares con jefatura femenina y con condición de pobreza.....	51
Ilustración 4. Datos sobre las brechas en la igualdad de género persistentes a fecha de la creación de la PIGI-IMAS.....	52
Ilustración 5. Costa Rica: porcentaje de incidencia de la pobreza por sexo y situación conyugal de la jefatura de hogar, 1987-2017.....	53
Ilustración 6. Proporción de funcionarias y trabajadoras del IMAS según tipo de ocupación....	61
Ilustración 7. Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	63
Ilustración 8. Esquema general de capítulos del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo.....	65
Ilustración 9. Modelo de gestión de la PIGI-IMAS.....	87



PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

El camino trazado en materia de igualdad y equidad de género por parte del Estado costarricense, siendo esta una senda inacabada todavía, ha sido el resultado de luchas por la justicia social y la libertad frente a todas las formas de violencia (ejercicio ilegítimo del poder). Cada paso y cada avance que nos quedan por delante deben ser impulsados en conjunto entre la institucionalidad, organizaciones sociales como canales facilitadores y corresponsables en el cambio cultural que lideran los colectivos de mujeres y las lideresas de todos los orígenes y de todos los ámbitos de nuestra sociedad.

La segunda República ha atestiguado hitos institucionales importantes en Costa Rica desde el voto femenino en 1949, siguiendo entre 1974 a 1998 con la creación de la Oficina de Programas para la Mujer y la Familia del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, como la instancia encargada de coordinar las acciones relativas a la celebración de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer en México (1975), el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (1986) y hoy en día el Instituto Nacional de las Mujeres (1998 hasta la actualidad).

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijín 1995 y la ratificación de normas internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y legislación nacional como la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, han dado pie a instrumentos normativos y programáticos que velan y protegen los derechos de las mujeres frente a la violencia, derechos sexuales y reproductivos, castigo al hostigamiento sexual, liberación de la explotación sexual y comercial, así como a la valorización social y corresponsable de las labores de cuidados y de protección a las personas menores de edad o personas adultas mayores, por sintetizar algunas, todo para crear y promover espacios de convivencia social y laboral seguros y con sello de género que busque erradicar la discriminación y las desigualdades entre los géneros.

No obstante, mal haríamos de revestirnos de complacencia mientras una sola de las niñas y mujeres del país enfrente el sesgo en las dinámicas sociales y en el trato institucional, y en tanto las barreras en el acceso a oportunidades le impidan cumplir con sus metas de desarrollo individual y transformación social. Sabemos que son más en número, y que -particular pero no exclusivamente- estas situaciones se intensifican en ausencia de factores protectores del entorno y condiciones socioeconómicas desventajosas de familias y comunidades de nuestro país, tales como la pobreza, la desigualdad y la exclusión.

De ahí que el contar con la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, y una Política de Igualdad de Género del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031 que va más allá, no enfocada solo al ámbito laboral, sino que también al incorporar un eje de intervención hacia la prestación del servicio y a la oferta programática que beneficia a la población objetivo o usuaria de los servicios institucionales, confirma el interés del IMAS por seguir generando condiciones para la igualdad de género e implementando todas las acciones afirmativas que estén a nuestro alcance en este campo.

El alcance y cumplimiento de la implementación de esta política, es un esfuerzo complementario a una historia de trabajo cercano y prioritario del IMAS con las niñas, jóvenes y mujeres de hogares en situación de pobreza. Pero también, renueva nuestro compromiso de todas las personas vinculadas al accionar institucional, de una u otra forma, a defender e impulsar la perspectiva de igualdad de género desde el Estado, las instituciones y del aporte de la participación de las personas funcionarias, desde un enfoque de derechos humanos y desarrollo inclusivo. Por eso les insto a cumplir con el plan de acción de la PIGI-IMAS y lograr el objetivo propuesto:

“Fortalecer el enfoque de igualdad de género interseccional en la gestión del Instituto Mixto de Ayuda Social, considerando las necesidades, intereses y aspiraciones de las mujeres a partir de cambios de la cultura organizacional y la oferta programática orientados hacia la reducción de las desigualdades que afectan a la población en situación de pobreza extrema y pobreza y a las personas funcionarias y trabajadoras”.

Finalmente, hago expreso mi agradecimiento especial al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y al Programa Conjunto instaurado en Costa Rica, ya que su acompañamiento técnico y económico ha sido esencial para contar con esta brújula de equidad para la navegación hacia la agenda 2030. Además, reconozco el trabajo realizado con el liderazgo de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, en conjunto con el equipo técnico de la PIGI -IMAS.

“Es tiempo de emparejar el piso sobre el cual caminan las niñas y las mujeres de nuestro país, y de romper todo techo que no haya dejado crecer sus sueños ni alcanzar el desarrollo que solo juntas y juntos podemos construir”.

Juan Luis Bermúdez Madriz
Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social
Presidente Ejecutivo, Instituto Mixto de Ayuda Social



PREÁMBULO

PREÁMBULO

La Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031, contempla los compromisos internacionales ratificados por el Estado Costarricense en materia de derechos humanos de las mujeres y los retos hacia la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres. Incorpora las demandas expuestas por las personas usuarias, funcionarias y trabajadoras, adoptando el compromiso por la reducción de las principales brechas de género identificadas en el IMAS, mediante la definición de dos ejes estratégicos que orientarán a la institución hacia la transversalización de la igualdad de género en los próximos 10 años. También nutre el accionar de la institución con enfoques conceptuales y principios mandatorios que deben guiar el rumbo de la institución en consonancia con su mandato de Ley.

El proceso de diseño y elaboración de esta política inició en julio del 2020, liderado por el Consejo Directivo y la Presidencia Ejecutiva del IMAS con el apoyo de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, con el acompañamiento de una comisión técnica como contraparte con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

En una primera etapa se efectuó un análisis y balance de los resultados de ejecución del primer plan de acción 2014-2018 de la Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género (2014-2023); que mostró los principales avances y rezagos en la institución, determinando la necesidad de replantear y remozar la política y su plan de acción, para avanzar en la reducción de las brechas de género en los indicadores referidos a los servicios que adjudica el IMAS. La segunda etapa consistió en la elaboración de un diagnóstico sobre el estado de la situación de brechas de género en el IMAS según los indicadores del Sello de Igualdad de Género, mediante el uso del Sistema Indica Igualdad del PNUD el cual fue relevante para realizar esta tarea. Posteriormente, se complementó con datos obtenidos de una consulta realizada a la población usuaria de los servicios y beneficios institucionales; y también a las personas funcionarias y trabajadoras de la institución.

A partir de las etapas descritas, La Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031 establece los siguientes ejes estratégicos:

1. Cultura organizacional de los derechos para la igualdad y gestión de las personas funcionarias que coloque a las personas funcionarias y trabajadoras como sujetas de derechos y que responda a sus necesidades de equilibrio personal y corresponsabilidad social de los cuidados, avanzando hacia un ambiente laboral libre de todo tipo de discriminación.
2. Desarrollo Inclusivo y articulación de los servicios para la igualdad en la gestión de la oferta programática inclusiva y articulada, sensible a la diversidad, orientada al empoderamiento para el desarrollo de capacidades con enfoque transversal de igualdad de género e interseccional como parte del paradigma de atención integral del IMAS.

La presente Política incluye el Plan de Acción 2022-2026 para ser ejecutado en los próximos 5 años, donde se retomará cada uno de los ejes con las acciones planteadas.



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social 2022-2031 está estructurada en varios acápite que se integran en un resumen ejecutivo que presenta un extracto del contenido de la política.

La introducción incluye aspectos del contexto institucional del IMAS y la justificación, rostros de la pobreza, derechos humanos, horizonte temporal y alcance, marco normativo y el proceso metodológico del diagnóstico para el diseño de la política. También se incorpora un apartado relacionado con las principales definiciones y terminología utilizadas en el documento. Otro apartado se refiere al Estado de la situación de las brechas de género en el IMAS, la pobreza a nivel de la región y en Costa Rica, así como los principales hallazgos del proceso de consulta realizada a la población meta de esta política; el siguiente se relaciona con el marco orientador, enfoques y principios, características de la política, población meta. Además, otro con relación en los ejes, objetivos y resultados esperados y el último hace alusión al plan de acción y su implementación, la matriz de este plan, modelo de gestión de las responsabilidades de las principales instancias institucionales que deben ejecutar la política.

Se destaca el apoyo económico y técnico recibido por la Unidad Técnica para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Costa Rica y PNUD Oficina Regional, mediante el acompañamiento de un equipo de personas profesionales especialistas en materia de igualdad de género y derechos humanos.

Esta política asume el reto de romper paradigmas de discriminación desde un enfoque de interseccionalidad en materia de género y pobreza con el fin de eliminar brechas, forjar caminos de oportunidades para mujeres y hombres en su diversidad.



RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN EJECUTIVO

La presente Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031, da continuidad a la Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social (PLIEG-IMAS) 2014-2023, y se origina en el contexto de la celebración del 50 aniversario de la institución. En este sentido, se tiene el desafío no solamente de proveer enfoque de género a la oferta programática y a la gestión interna que ha tenido el IMAS en los últimos años, sino también remozarlos de cara a nuevos desafíos, nuevos contextos y nuevas cosmovisiones en el decenio 2022-2031. Esta política reúne las necesidades del IMAS en su gestión institucional, pero también reconoce las necesidades de articulación interinstitucional en un enfoque igualmente armonioso en clave de igualdad de género y de diversidad.

Reconoce los antecedentes de la conformación del marco legal y jurídico del país en materia de atención de las necesidades de la población en pobreza y pobreza extrema, y convoca a una mirada interseccional, en la cual se analice la forma en la cual en estas situaciones interactúan haciendo del suyo un contexto donde la clave es la ruptura de los ciclos de pobreza y violencia. Adicionalmente, propone una mirada desde un enfoque multidimensional de la pobreza que permite perfilar las distintas formas en las cuales se manifiesta la desigualdad y el disfrute de los derechos humanos por parte de todas las personas.

Con esta “Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031” se pretende vincular los compromisos asociados a las versiones vigentes de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030 y la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades 2017-2032 (PLANOVI), ya que son las políticas cardinales de la gestión pública en materia de igualdad de género. Asimismo, la aproximación realizada con enfoque de género interseccional encamina la puesta en práctica de los principios de igualdad y equidad con una materialización que permita responder a las necesidades diversas de las poblaciones atendidas por la institución.

Los enfoques y los principios que orientan esta política, así como sus características, son los siguientes:

- Derechos humanos
- Igualdad y equidad de género
- Relaciones de poder y no violencia
- Diversidad e interseccionalidad
- Territorial
- Desarrollo humano sostenible

- Ciclo de la pobreza
- Pobreza multidimensional
- Atención integral

PRINCIPIOS

- No discriminación
- Validez de la acción afirmativa
- Articulación institucional
- Legalidad y juridicidad
- Promoción de la capacidad de agencia de las personas usuarias
- Debida diligencia y corresponsabilidad

La presente Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031, tiene un alcance nacional por la incidencia de la institución, en su gestión social y la coordinación interinstitucional por medio de redes locales y estrategias existentes, por ejemplo:

- Estrategia Nacional Puente al Desarrollo.
- Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.
- Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar.
- Secretaria Técnica de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG).
- Comisión Nacional Interinstitucional de la Ley N° 7769.
- Mesa Interinstitucional de Trabajo de la Política Nacional de Cuidados 2021-2031

Se realizó un diagnóstico de brechas de género a lo interno de la institución, haciendo uso del Sistema Indica Igualdad del Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el cual sumó elementos de consulta como encuestas con el funcionariado.

Algunas de las conclusiones pertinentes de esta etapa de diagnóstico en cuanto a la gestión interna fueron las siguientes necesidades:

- Homogeneidad en la cultura institucional acerca de la igualdad de género
- Revisión de los procesos de gestión del personal
- Reconocimiento del valor del trabajo de todas las personas funcionarias y trabajadoras en su diversidad
- Salud integral preventiva para las personas funcionarias y trabajadoras
- Aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación
- Competencia y toma de consciencia

De forma complementaria, en la dimensión externa se perfilan aspectos de mejora asociados a los servicios y la oferta programática del IMAS como los siguientes:

- Abordaje que considere las necesidades de cuidados
- Mejora de los canales de comunicación
- Simplificación de trámites
- Erradicación de la discriminación y la violencia en todas sus formas
- Debida diligencia
- Accesibilidad interseccional
- Cambio de paradigma en la atención de los hombres

OBJETIVO GENERAL

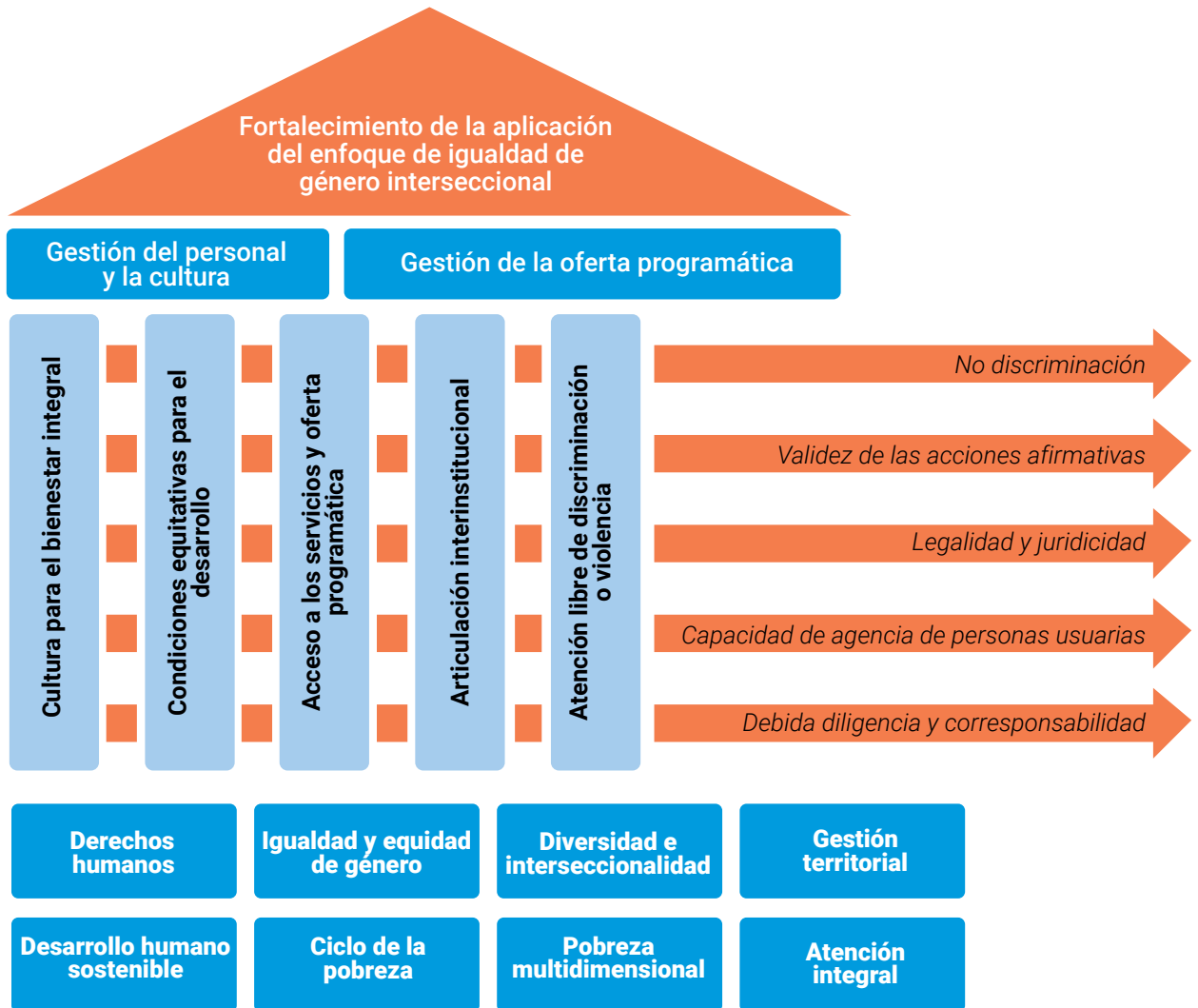
“Fortalecer el enfoque de igualdad de género interseccional en la gestión del Instituto Mixto de Ayuda Social considerando las necesidades, intereses y aspiraciones de las mujeres a partir de cambios de la cultura organizacional y la oferta programática orientados hacia la reducción de las desigualdades que afectan a la población en situación de pobreza extrema y pobreza y a las personas funcionarias y trabajadoras”.

EJES DE ACCIÓN

1. Cultura organizacional de los derechos para la igualdad y gestión de las personas funcionarias que coloque a las personas funcionarias y trabajadoras como sujetas de derechos y que responda a sus necesidades de equilibrio personal y corresponsabilidad social de los cuidados, avanzando hacia un ambiente laboral libre de todo tipo de discriminación.
2. Desarrollo Inclusivo y articulación de los servicios para la igualdad en la gestión de la oferta programática inclusiva y articulada, sensible a la diversidad, orientada al empoderamiento para el desarrollo de capacidades con enfoque transversal de igualdad de género e interseccional como parte del paradigma de atención integral del IMAS.

Cada uno de estos ejes presenta los respectivos objetivos específicos con productos que se esquematizan a continuación.

Esquema de los ejes, objetivos, productos de la PIGI-IMAS 2022-2031



Finalmente, con el propósito de desplegar dichos objetivos en acciones operativas en las instancias asesoras ejecutoras de la institución, se ha trazado un plan de acción 2022-2026 en el cual se involucra a las áreas asesoras y operativas de la institución.



OBJETIVOS

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el enfoque de igualdad de género interseccional en la gestión del Instituto Mixto de Ayuda Social considerando las necesidades, intereses y aspiraciones de las mujeres a partir de cambios de la cultura organizacional y la oferta programática orientados hacia la reducción de las desigualdades que afectan a la población en situación de pobreza extrema y pobreza y a las personas funcionarias y trabajadoras.

EJES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y RESULTADOS

Tabla 1. Resumen de ejes, objetivos específicos y resultados

Eje	Objetivo específico	Resultado esperado
1. Cultura organizacional de los derechos para la igualdad y gestión de las personas funcionarias que coloque a las personas funcionarias y trabajadoras como sujetas de derechos y que responda a sus necesidades de equilibrio personal y corresponsabilidad social de los cuidados, avanzando hacia un ambiente laboral libre de todo tipo de discriminación.	1.1. Propiciar una cultura organizacional para el bienestar integral de las personas funcionarias y trabajadoras mediante el reconocimiento de la diversidad, la inclusión efectiva y la tolerancia cero hacia las diferentes manifestaciones de violencia.	<p>1.1.1. Fortalecimiento del conocimiento de enfoques en materia de igualdad de género y pobreza de las personas funcionarias y trabajadoras.</p> <p>1.1.2 Desarrollo de las capacidades y destrezas para que las personas funcionarias y trabajadoras establezcan relaciones no violentas e inclusivas.</p> <p>1.1.3. Reducción significativa de los incidentes dentro de las relaciones laborales relacionados con micromachismos, violencia, discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral.</p> <p>1.1.4. Gestión de la salud integral de las personas colaboradoras (incluyendo la salud física y mental) considerando las diferencias sexo-genéricas y la diversidad.</p> <p>1.1.5. Mejora en el acceso a la información y a la comunicación bidireccional del IMAS con el funcionariado.</p>
	1.2. Promover condiciones equitativas para el desarrollo de capacidades y competencias de las personas funcionarias y trabajadoras.	<p>1.2.1. Desarrollo de capacidades institucionales de gestión de personal con enfoque de género y diversidad.</p> <p>1.2.2. Desarrollo de competencias en la gestión del funcionariado en su diversidad, en materia de igualdad de género.</p> <p>1.2.3. Configuración y certificación sostenida de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el ámbito laboral, con certificación del sello de Igualdad de Género.</p>

<p>2. Desarrollo Inclusivo y articulación de los servicios para la igualdad en la gestión de la oferta programática inclusiva y articulada, sensible a la diversidad, orientada al empoderamiento para el desarrollo de capacidades con enfoque transversal de igualdad de género e interseccional como parte del paradigma de atención integral del IMAS.</p>	<p>2.1. Facilitar el acceso, de las personas usuarias a los servicios y la oferta programática del IMAS, con estándares de calidad libre de discriminación y adecuado a las necesidades de desarrollo integral de las poblaciones meta.</p>	<p>2.1.1. Establecimiento de procesos de mejora continua en el diseño y la implementación de los servicios y beneficios del IMAS, atendiendo a necesidades e intereses prácticos y estratégicos de mujeres y de hombres.</p> <p>2.1.2. Priorizar la atención de la población objetivo en los diferentes servicios institucionales y con enfoque de territorialidad y de interseccionalidad</p> <p>2.1.3. Revisión de los procesos y normas que se están desarrollando para la atención de la población objetivo y que generan discriminación en el acceso.</p> <p>2.1.4. Mejora en el acceso a la información y a la comunicación bidireccional del IMAS con la población objetivo.</p>
	<p>2.2 Articular con las instituciones las necesidades en función del desarrollo de las capacidades de la población objetivo, con enfoque transversal de género e interseccional.</p>	<p>2.2.1. Creación de espacios interinstitucionales para la articulación de servicios y beneficios en función de las necesidades para la población objetivo.</p> <p>2.2.2. Promoción de espacios de realimentación sobre la importancia de la incorporación del enfoque transversal de género e interseccional, al personal de las instituciones que brindan servicios a la población objetivo del IMAS.</p>
	<p>2.3. Garantizar una atención libre de discriminación y otras formas de violencia en la prestación de programas y servicios del IMAS y el relacionamiento con las personas usuarias.</p>	<p>2.3.1. Desarrollo de los servicios y los beneficios del IMAS con acciones de prevención de todas las formas de discriminación en la atención de las personas usuarias.</p> <p>2.3.2 Prestación de los servicios con estándares de calidad y calidez.</p> <p>2.3.3 Simplificación de trámites progresiva desde un enfoque de derechos, en la prestación de los servicios institucionales.</p>

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.



ALCANCE DE APLICACIÓN

ALCANCE DE APLICACIÓN

La presente política cuenta con un alcance institucional, ampliado mediante la articulación de esfuerzos entre instituciones. Se considera el quehacer de las instancias en las cuales participa el IMAS, como por ejemplo la Estrategia Nacional Puente al Desarrollo, la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, el Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar y la Comisión Nacional Institucional (CONI) para la atención de mujeres en condición de pobreza, entre otras.

POBLACIÓN META

La población meta prioritaria de esta Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031 son las mujeres y hombres en situación de pobreza y pobreza extrema. Particularmente, reconociendo la desigualdad histórica presente en la sociedad costarricense del siglo XXI, se atiende de manera específica las necesidades de las mujeres usuarias, sin perjuicio de que exista acciones que reconozcan las necesidades de los hombres usuarios y beneficiarios desde una perspectiva de género.

Por otra parte, también forman parte de la población meta las personas funcionarias y trabajadoras del IMAS, quienes serían sujetas de las acciones que se tomen a nivel interno para favorecer la igualdad de género dentro de la gestión institucional.

Para la conformación de esta política se reconoce la interseccionalidad como enfoque, tal como se ha descrito previamente y, dentro de ésta, la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género. Si bien la consideración binaria de “mujeres y hombres” es limitada, se ha optado por ella como una primera aproximación para garantizar los derechos humanos de forma más extendida y considerando la diversidad humana en sus múltiples variables. A partir de este primer acercamiento, el diagnóstico realizado para la elaboración de la política ha procurado explorar las realidades múltiples de las personas usuarias, funcionarias y trabajadoras. El diseño de la presente política PIGI-IMAS 2022-2031 se ha llevado a cabo tomando en consideración el “Plan de Acción para garantizar la igualdad hacia la población LGBTIQ+ en el Instituto Mixto de Ayuda Social 2020-2021”, cuyo abordaje profundiza aún más en las condiciones de personas intersexuales, no binarias u otras que no se identifiquen en el paradigma de “mujeres y hombres” empleado a lo largo de este documento.

ALCANCE TERRITORIAL

En coherencia con el enfoque territorial y el principio de diversidad e interseccionalidad, se tiene en cuenta que las necesidades de estas poblaciones no solamente pasan por la diversidad entre mujeres y hombres, sino por muchas otras variables. De esta forma, la Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031 también debe considerar la visión de las personas funcionarias, trabajadoras y usuarias desde su perspectiva de orientación sexual, identidad de género, ubicación geográfica, origen étnico, condiciones de discapacidad y edad, entre otras.

MIDEPLAN formalizó mediante el Decreto Ejecutivo 16068-PLAN de 1991 que el país está conformado por seis Regiones de Planificación, las cuales agrupan las unidades cantonales del país y algunos distritos. Además, menciona en la Ley de Planificación Nacional (N°5525) y sus subsistemas regional y sectorial.

Actualmente, en nuestro país funcionan seis regiones:

- Región Central (la más grande y con mayor densidad de población)
- Huetar Atlántica
- Chorotega
- Huetar Norte
- Pacífico Central
- Brunca

La PIGI-IMAS 2022-2031 es aplicable en las 10 Áreas Regionales de Desarrollo Social y sus 37 Unidades Locales de Desarrollo Social.

Alcance territorial de las regiones de planificación y las Áreas Regionales de Desarrollo Social



Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021

Tabla 2. Distribución de Unidades Locales de Desarrollo Local según Áreas Regionales de Desarrollo Social

Áreas Regionales de Desarrollo Local	Unidades Locales de Desarrollo Social
Alajuela	Alajuela
	Grecia
	San Ramón
Brunca	Buenos Aires
	Corredores
	Coto Brus
	Gólfito
	Osa
	Pérez Zeledón
Cartago	Cartago
	León Cortés
	Turrialba
Chorotega	Cañas
	Liberia
	Santa Cruz
	Nicoya
Heredia	Heredia
	Sarapiquí
Huetar Caribe	Limón
	Siquirres
	Talamanca
Huetar Norte	Guatuso
	Los Chiles
	San Carlos
	Upala
Noreste	Acosta
	Barrio Amón
	Desamparados
	Goicoechea
Puntarenas	Chomes
	Paquera
	Puntarenas
	Quepos
Suroeste	Alajuelita
	Puriscal
	Cristo Rey
	Pavas

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

HORIZONTE TEMPORAL

El período de vigencia esperado para esta política es el decenio 2022-2031. En este marco, se espera diseñar, implementar y evaluar dos Planes de Acción, donde el primero tendrá vigencia 2022-2026. El segundo plan de acción podrá ser realizado con base en los resultados de la evaluación del primero, proveyendo un balance entre política pública de largo plazo y flexibilidad para la toma de acciones congruente con el contexto.

La presente Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031, entrará a regir una vez que haya sido aprobada por el Consejo Directivo del IMAS y haya sido comunicada a las jefaturas responsables de la toma de decisiones y a las personas funcionarias y trabajadoras.

La Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031 aplica para todas las actividades del Instituto Mixto Ayuda Social y aspira a transversalizar todas las políticas institucionales emitidas y las futuras, tanto en las relaciones laborales internas como externas, y principalmente en los procesos asociados al Programa de Protección y Promoción Social.



VINCULACIÓN CON LOS PROCESOS INSTITUCIONALES

VINCULACIÓN CON LOS PROCESOS INSTITUCIONALES

Esta Política corresponde a la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, la cual es una instancia de la Presidencia Ejecutiva del IMAS, que busca permear el quehacer del instituto desde el enfoque de igualdad de género interseccional, por lo tanto, tiene relevancia estratégica dentro del contexto de la institución y guarda vinculación con el Plan Estratégico Institucional, Plan Nacional de Desarrollo vigente, Modelo de Gestión Institucional, normativa vigente aplicable en materia de igualdad de género, Política Nacional de Cuidados 2021 – 2031 y Política Institucional para la Atención Integral de la Población en Pobreza y Pobreza Extrema 2020-2030. Además del Reglamento para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el IMAS, Política y Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral y la Política para Garantizar la Igualdad Hacia la Población Sexualmente Diversa en el IMAS.

La presente política está relacionada con las políticas de escala nacional para abordar temas clave en materia de garantía de derechos desde la perspectiva de género. La primera es la “Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030”, como consecutiva de la “Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017”. El Plan de Acción de la PIEG para el período 2019-2022 compromete al IMAS en 5 acciones clave:

- 1.1. Ejecución permanente de acciones de generación de capacidades, formación en igualdad de género y derechos humanos, dirigidas a público interno (personal institucional) y público externo (personas habitantes).
- 1.8 Generación de condiciones para la promoción y la gestión de la igualdad en el ámbito institucional, en particular: mecanismo de género formalizado, diagnóstico de brechas y plan, registros de información desagregada por identidad sexo-genérica u otra condición asociada a la interseccionalidad.
- 1.9 Incorporación de las metas de las políticas de igualdad de género en el sistema institucional de planificación – presupuesto para el cumplimiento de la “Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 – 2030” y el ODS 5 y avances en la producción de registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad.
- 2.3. Formulación y puesta en marcha del Sistema Nacional de los Cuidados bajo enfoque de corresponsabilidad social y alianzas público – privadas y público – público, que brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres.
- 4.13 Extensión del Programa Abordaje Integral del Embarazo Adolescente en todas las regiones.

Para la puesta en marcha de estos compromisos, el IMAS dispone de diversas acciones de alto nivel, agrupadas mediante instrumentos como, por ejemplo, reglamentos, políticas, entre otros.



DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA

DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA

DEFINICIONES

Acción afirmativa

Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Fuente: INMUJERES (2007).

Acoso laboral

Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Fuente: OIT (2011)

Autonomía de las mujeres

El concepto de autonomía se refiere a la capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propicio. La autonomía de las mujeres suele conceptualizarse con tres dimensiones:

- Autonomía física (la libertad de tomar decisiones acerca de su sexualidad, reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia);
- Autonomía económica (derecho a trabajar y ganar su propio ingreso, distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres); y
- Autonomía en la adopción de decisiones (participación de las mujeres en todos los poderes del gobierno, firma del protocolo facultativo de la CEDAW, establecimiento del aparato nacional para el adelanto de la mujer).

Fuente: ONU Mujeres (s.d.).

Cultura organizacional

Conjunto de valores, creencias, conductas, normas y prácticas implícitas y explícitas existentes en una determinada organización dando sentido a la misma y a la interacción de las personas que la integran.

Fuente: INMUJERES (2007).

Derechos humanos

Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

Fuente: ONU (2021).

Discriminación contra las mujeres

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.

Fuente: CEDAW § 1 (ONU, 1979).

Equidad de género

Principio ético de justicia, que tiene como propósito eliminar las desigualdades existentes en el acceso y control de los recursos y beneficios entre mujeres y hombres, derivadas de las diferencias sexuales. La equidad de género es un mecanismo para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Fuente: Norma INTE G38:2015 § 3.9 (INTECO, 2015).

Género

Conjunto de rasgos asignados a las personas en una sociedad determinada identificándolas con “lo masculino” y “lo femenino”, que son adquiridos en el proceso de socialización y que se manifiestan en responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura establece en forma diferenciada según el sexo asignado al nacer.

Fuente: Adaptación de la Norma INTE G38:2015 § 3.11 (INTECO, 2015).

Hostigamiento sexual

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Fuente: Ley 7476 § 3 (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1995).

Igualdad de género

Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Fuente: Norma INTE G38:2015 § 3.16 (INTECO, 2015).

Interseccionalidad

Categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.

Fuente: INMUJERES (2007).

Perspectiva (enfoque) de género

Visión científica, analítica y política a partir de la cual se puede comprender, explicar y cambiar las relaciones entre las mujeres y los hombres que han provocado desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basadas en su sexo. Esta visión brinda la oportunidad de construir una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, reconociendo sus necesidades, intereses y capacidades diferentes. Con esta perspectiva se pueden construir políticas que permitan superar las brechas de género.

Fuente: Norma INTE G38:2015 § 3.19 (INTECO, 2015).

Pobreza

Situación de privación que obliga a quienes la padecen a llevar una vida por fuera de los estándares socialmente establecidos (...) exclusión como consecuencia de la carencia de recursos necesarios para acceder a las condiciones materiales de existencia típica de una sociedad históricamente determinada.

Fuente: Serrano et al. (2010).

Pobreza extrema

Condición de pobreza en combinación de escasez de ingresos, falta de desarrollo humano y exclusión social.

Fuente: ONU (2012).

Salud

Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Fuente: Constitución de la OMS (OMS, 2019).

Sesgos

Son desviaciones en el procesamiento cerebral que conducen a distorsiones, inexactitudes e irracionalidad. Se fundamentan en la interpretación de información disponible a pesar de que no sea certera o relacionada.

Fuente: Tversky y Kahneman, 1981.

Sexo

Características físicas y biológicas que determinan a hombres y mujeres.

Fuente: Norma INTE G38:2015 § 3.23 (INTECO, 2015).

Trabajo no remunerado

Es aquel que se realiza sin recibir algún salario o ingreso a cambio. Algunos ejemplos de trabajo no remunerado los podemos encontrar en funciones de cuidado, servicios de salud y educación, realizados por mujeres y niñas hacia familiares y miembros de la comunidad; el valor del trabajo que estas personas llevan a cabo es muy alto, incluso significa una disminución de la carga financiera para el Estado, ya que le exime del gasto dirigido al cuidado de niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad, enfermedad o edad avanzada.

Fuente: INMUJERES (2007).

Transversalización del género

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Fuente: INMUJERES (2007).

Violencia

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Fuente: Convenio 190 § 1 (OIT, 2019).

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ARDS	Áreas Regionales de Desarrollo Social
BANHVI	Banco Hipotecario de la Vivienda
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CONI	Comisión Nacional Interinstitucional
COVID-19	Enfermedad por el Coronavirus 2019 (SARS-CoV-2)
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
LGBTBIQ+	Población lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual, queer y con otras identidades u orientaciones sexuales
MEP	Ministerio de Educación Pública
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MIVAH	Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIEG	Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030
PLANOVI	Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades 2017-2032
PLIEG-IMAS	Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social 2014-2023
PIGI-IMAS	Política para la Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del IMAS 2022-2031
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SACI	Sistema de Atención a la Ciudadanía
SEGIB	Secretaría General Iberoamericana
UEIG	Unidad de Equidad e Igualdad de Género



CONTROL DE VERSIONES

CONTROL DE VERSIONES

Con respecto al Control de versiones se registrará de la siguiente forma:

Política Laboral Para la Igualdad y Equidad de Género del Instituto Mixto de Ayuda Social, cuyo plazo e implementación se definirá en los respectivos Planes de Acción 2014-2023. Aprobada mediante acuerdo del Consejo Directivo N°195-05-2014.

Se replantea por la Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional del Instituto Mixto de Ayuda Social (PIGI-IMAS 2022 - 2031) y el Plan de Acción 2022-2026, versión 2. Según la siguiente tabla:

Tabla 3. Control de versiones

Versión modificada	Fecha de inicio del proceso	Motivo de la actualización	Tipo de reforma
Fecha de emisión 05 de mayo del 2014. La fecha de vigencia del primer Plan de Acción fue del 2014-2018. No cuenta con código.	Agosto 2020	Cambios en la normativa en el contexto internacional y nacional que ameritaban el replanteamiento del instrumento existente y vencimiento del primer Plan de Acción.	Integral (replanteamiento completo de la primera versión de política)

DEROGACIONES ASOCIADAS

Esta política derogar el acuerdo del Consejo Directivo N°195-05-2014, Artículo tercero del acta N.º 033-05-2014, de fecha 05 de mayo del 2014: “Aprobar la propuesta de Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género del Instituto Mixto de Ayuda Social, cuyo plazo de implementación se definirá en los respectivos planes de acción. Para ser ejecutado por: Gerencia General, Unidad Equidad e Igualdad de Género”.

APROBACIÓN

La presente Política fue aprobada por el Consejo Directivo del IMAS, el 28 de marzo del 2022, artículo cuarto, acta N° 23-03-2022, según acuerdo CD-N°:92-03-2022.

VIGENCIA

La vigencia de la presente Política de Igualdad y Equidad de Género(PIGI-IMAS 2022 - 2031) será de 10 años con dos planes de acción quinquenales, el primero del 2022 al 2026, y el segundo 2027 al 2031.



MARCO LEGAL

MARCO LEGAL

Los principales instrumentos normativos aplicables al alcance de esta Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031, se encuentran referenciados en el “Apéndice I: Tabla resumen de marco normativo”. En este apartado se hace hincapié en algunas de las normativas de mayor relevancia.

A nivel internacional, la igualdad de género es ampliamente tutelada desde instrumentos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de la Organización de las Naciones Unidas en 1979, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para) de la Organización de Estados Americanos en 1994. Ambas convenciones comprometen a sus estados parte a tomar acciones concretas para garantizar el bienestar de las mujeres, en particular mediante acciones afirmativas. En esta línea, la presente política responde al mandato del artículo 3 de la CEDAW.

Los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, 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. (ONU, 1979)

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es el producto de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995. Este instrumento perfila varias de las acciones necesarias para la transformación de las condiciones económicas, sociales y de autonomía física de las mujeres en el mundo. En lo concerniente a la vocación más directa del IMAS, la Plataforma de Acción aborda como primera “esfera de especial preocupación” la relación entre las mujeres y la pobreza. Sin embargo, también aborda temas de alto interés para la institución, como por ejemplo asuntos de formación, participación económica y violencia contra las mujeres.

Por otra parte, dentro de su ámbito de acción, la Organización Internacional del Trabajo ha buscado dejar patentes los consensos tripartitos en materia de derechos laborales de las mujeres y/o en temas que tienen consecuencias diferenciadas desde la perspectiva de género, por ejemplo, mediante los convenios siguientes:

- Convenio 100. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio 183. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.
- Convenio 189. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.
- Convenio 190. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

Si bien los Convenios 183 y 190 no han pasado por un proceso de ratificación de la Asamblea Legislativa, se tiene en cuenta que la jurisprudencia alrededor del artículo 48 de la Constitución Política considera que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos son aplicables en todos los casos.

Desde la perspectiva nacional, se tiene presente la influencia de la Ley 7142 de 1990 (Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer) como un hito en las reformas en favor de la igualdad. Siguiendo este espíritu, se ha desarrollado también legislación en temas más específicos como los siguientes:

- Hostigamiento sexual. Ley 7476 de 1995 y sus reformas.
- Violencia doméstica. Ley 7586 de 1996 y sus reformas.
- Penalización de la violencia contra las mujeres. Ley 8589 de 2007 y sus reformas.
- Paridad en participación por puestos de elección popular. Ley 8765 de 2009.
- Contabilización del trabajo doméstico no remunerado, Ley 9325 de 2015.
- Acoso sexual callejero. Ley 9877 de 2020.



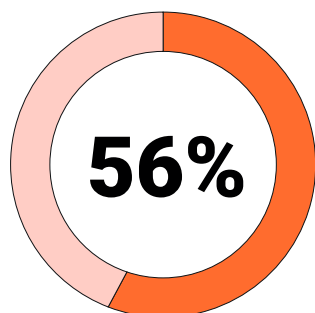
PROBLEMA

PROBLEMA

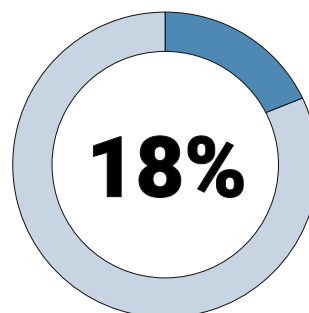
El artículo 25 de la Constitución Política de Costa Rica demanda al Estado tutelar el derecho de las personas a “un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”. Desde esta perspectiva, la vocación del IMAS en materia de desarrollo humano sostenible es clave para garantizar el mandato constitucional, pero también para tutelar este derecho restableciéndolo para quienes las desigualdades históricas y sistémicas se lo han arrebatado. Desde los enfoques de igualdad de género e interseccionalidad y los principios de no discriminación y acción afirmativa, se entiende que esta responsabilidad no puede asumir que todas las personas del país experimentan una situación similar; todo lo contrario, exige la atención de la diversidad como parte de la labor del Instituto.

La pobreza y la pobreza extrema son situaciones que continúan pendientes por trabajar a nivel internacional. En particular, Costa Rica ha desarrollado una serie de mecanismos para reducir la pobreza, incluyendo la evaluación multidimensional de la pobreza. La evidencia apunta a que este no es solamente un desafío de gran envergadura, sino también que afecta en desproporción a las mujeres y a los hogares monoparentales dirigidos por ellas. En este contexto, es pertinente que la acción del IMAS preste atención al género como una variable que está correlacionada desde el punto de vista estadístico y desde los procesos de desarrollo humano. La pobreza en Costa Rica ha recaído principalmente en los hogares con mujeres como jefas de hogar, que más frecuentemente son hogares monoparentales.

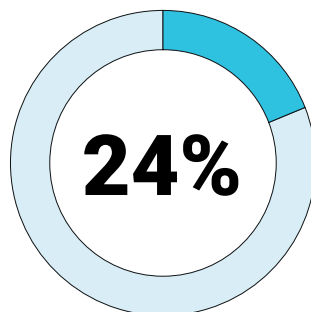
Proporciones de hogares con jefatura femenina y en condición de pobreza



Hogares con jefatura femenina



Hogares en situación de pobreza



Hogares con jefatura femenina y en situación de pobreza

Fuente: IMAS, elaboración propia con datos a 2017 de Fernández y Jiménez, 2018).

Datos sobre las brechas en la igualdad de género persistentes a fecha de la creación de la PIGI-IMAS

Autonomía Económica



Los hogares dirigidos por una mujer tiene 21,6% más de probabilidad de estar en pobreza y 38,7% más de estar en pobreza extrema [1]



Las mujeres tienen una tasa neta de participación laboral 30,8% menor que los hombres, y una tasa de desempleo 62,2% mayor [2]



La brecha de género digital afecta a las mujeres en el acceso a redes profesionales, búsqueda de empleo y acceso a información [3]



Las mujeres dedican entre 2,11 [1] y 2,59 [4] veces el tiempo que dedican los hombres al trabajo de cuidados.

Autonomía Física



En 2018, 4019 niñas y adolescentes menores de 18 años dieron a luz, donde un 8,3% de los casos se dio en relación impropia y en el 73,6% de los casos no es posible determinar si fuese ese el caso [5]



En 2020, 786.312 llamadas a la línea 911 fueron llamadas de auxilio por violencia contra las mujeres [6]



Entre 2017 y 2021, 111 mujeres fueron víctimas de femicidio [7]

Autonomía en Toma de Decisiones



En Informe Global de Brechas de Género 2021 [8] del Foro Económico Mundial destaca la participación de las mujeres en Costa Rica en:
 45,6% de las curules legislativas
 52,0% de los ministerios del Poder Ejecutivo
 14,4% de los últimos 50 años con una mujer en la jefatura de Estado

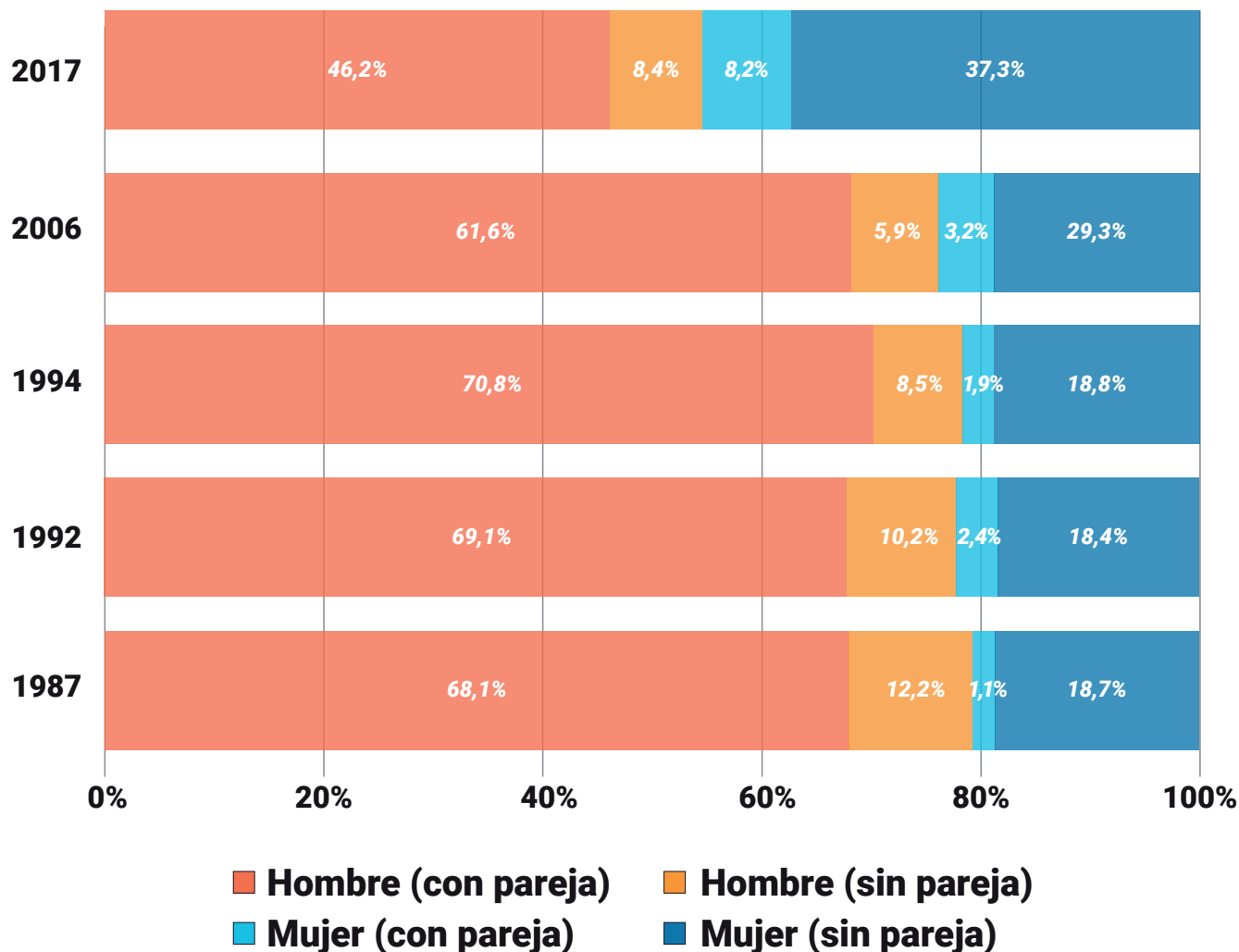
De cara al COVID-19



La pandemia por COVID-19 ha afectado de forma diferenciada la vida de las mujeres en aspectos como:
 La mayor participación en posiciones de primera línea en los servicios de salud.
 La vulnerabilización de los empleos.
 La acentuación de la recarga del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados

Fuentes: [1] INEC (2021). Encuesta Nacional de Hogares. [2] INEC (2021). Encuesta Continua de Empleo, III Trimestre. [3] MICITT (2017). Un acercamiento a la brecha digital de género en Costa Rica. [4] INEC (2017). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. [5] INEC (2019). Embarazo adolescente en Costa Rica. [6] INEC (2020) Violencia de género y confinamiento. [7] Observatorio de violencia de género contra las mujeres y acceso a la justicia del Poder Judicial (2020). Femicidios. [8] Foro Económico Mundial (2021). Informe Global de Brechas de Género 2021.

Costa Rica: porcentaje de incidencia de la pobreza por sexo y situación conyugal de la jefatura de hogar, 1987-2017



Fuente: Adaptación de Fernández y Jiménez (2018).

Al 2021, el INEC (2021) reporta que el 46,9% de los hogares en situación de pobreza por la línea de pobreza y por pobreza multidimensional a la vez tienen jefatura de mujeres, mientras que el 41,0% son dirigidos por hombres. Además, el 23,5% de los hogares en pobreza multidimensional aquejan tener personas fuera de la fuerza de trabajo por obligaciones familiares, en su mayoría mujeres que tienen la responsabilidad del cuidado de personas dependientes (ídem).

A los aspectos descritos, se suman variables cualitativas como la división sexual del trabajo, el embarazo de mujeres adolescentes y la vulnerabilidad adicional ante formas de violencia contra las mujeres como la ejercida por las parejas, la trata de personas y la violencia institucional (PNUD, 2018; Muñoz, 2011).

Los resultados del EBC (2018) muestran un perfil relativamente marcado de las personas que realizan los cuidados y apoyos. De acuerdo con esta fuente, casi el 70% son mujeres: en la mitad de los casos, ellas son parejas o esposas de las personas dependientes y en 25% de los casos son hijas. Al contrario, entre cuidadores hombres, la mitad son hijos y 12,8% esposos o parejas. Un dato importante de destacar es que el 90% de las personas que prestan cuidados y apoyos son miembros del mismo hogar de la persona dependiente.

(...) Esta falta de participación laboral tiene distintas causas según sexo. En el caso de las mujeres, la razón más común por la que no trabajan son las obligaciones familiares (38,3%), mientras que entre los hombres cuidadores, la principal razón es de tipo personal (28,1%) y las obligaciones familiares (14%). (IMAS, 2021)

Es así como las mujeres en situación de pobreza y pobreza extrema experimentan intersecciones que las dejan en posiciones más vulnerables y con mayores dificultades para salir de los ciclos de pobreza.

Este indicador [el índice de feminidad de la pobreza extrema y de la pobreza] muestra que los esfuerzos de reducción de la pobreza en la región no han beneficiado de igual manera a hombres y mujeres ni han tenido el mismo ritmo en ampliar el acceso a medios de producción, y que finalmente los hogares pobres concentran una proporción más elevada de mujeres en edades de mayor demanda productiva y reproductiva. Esto podría obedecer al hecho de que la incidencia de la pobreza es mayor en hogares monoparentales, en los que generalmente el ingreso de la mujer proveedora del hogar es generado desde desigualdades preexistentes como el acceso a la educación, al empleo y remuneraciones en condiciones de igualdad y justicia, situación que se agudiza en hogares con mayor presencia de niños y niñas. La dificultad de conciliar las demandas de tiempo del hogar con la participación en el mercado laboral (que genera altas tasas de informalidad y empleos precarios entre las mujeres) y las menores remuneraciones asociadas a las ocupaciones que realizan las mujeres influyen en que estas obtengan menores ingresos. Esto podría ser evidencia de que, a pesar de las políticas de superación de la pobreza, la falta de autonomía económica de las mujeres exige realizar acciones específicas para solucionar esta situación. (CEPAL, 2016; p. 21)

Por otra parte, la pobreza tiene también una fuerte dimensión de interseccionalidad. Las poblaciones históricamente discriminadas, como la indígena o la afrodescendiente, presentan mayores tasas de desempleo y de pobreza. Por ejemplo, en América Latina los ingresos promedio de las mujeres afrodescendientes corresponden a 1.9 veces la línea de pobreza.



**ANÁLISIS INSTITUCIONAL DE LA
PROBLEMÁTICA**

ANÁLISIS INSTITUCIONAL DE LA PROBLEMÁTICA

CONTEXTO DEL IMAS

La Ley 4760 promulgada en 1971 define la creación del Instituto Mixto de Ayuda Social con el objetivo de “resolver el problema de la pobreza extrema en el país”. Los datos de CEPAL para aquel momento estiman que en 1967 más del 29% de los hogares se encontraba bajo la línea de pobreza por ingreso per cápita, y más del 12% de los hogares bajo la línea de lo que hoy se denomina pobreza extrema (Altamir, 1978).

En este desafío, se comprende que ni la pobreza ni la pobreza extrema son retos aislados de su contexto. Al contrario, abordar estos temas implica atender también de forma integrada aspectos medulares asociados, entre otros, a las oportunidades de educación, empleo y acceso a servicios y recursos básicos para la subsistencia y el bienestar mediante el aprovechamiento de las oportunidades del desarrollo y la mejora de las potencialidades.

La misión institucional indica: “El IMAS protege y promueve, de manera inclusiva y solidaria, el desarrollo de la población en situación de pobreza y pobreza extrema, mediante programas y proyectos, desde un abordaje multidimensional”.

El horizonte de aspiración de la institución está planteado en su visión, la cual se declara de la siguiente forma: “Hacia el 2022, el IMAS será la entidad que lidera y articula acciones públicas y privadas, ejecutando programas que permiten mejorar las condiciones de vida y potenciar las capacidades de las personas en situación de pobreza y pobreza extrema”. Además, la vivencia ética y de principios Institucionales del funcionariado y la gestión del IMAS se ha condensado en seis valores: solidaridad, responsabilidad, respeto, trabajo en equipo, honestidad y transparencia. Entre los programas de atención a personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica se encuentran transferencias monetarias condicionadas o no, para estudio, capacitación, formación para la empleabilidad, la empresariedad, y créditos para proyectos grupales o individuales.

Esta “Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031” es un nuevo paso en la serie de esfuerzos que ha realizado la institución en esta materia. A nivel institucional existe una serie de antecedentes importantes de rescatar en el tema de promoción de la igualdad y equidad de género, que se desarrollan a partir del año 1995 como respuesta a los compromisos asumidos por Costa Rica en la Plataforma de Acción Mundial aprobada en Beijing (1995), donde se identificó como una de las principales esferas de preocupación, la persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a las mujeres en su diversidad.

A partir de lo anterior y del reconocimiento a nivel nacional del fenómeno de la feminización de la pobreza, se crea el Programa Formación Integral para Mujeres Jefas de Hogar (Decreto Ejecutivo 24749-P, 13 de noviembre 1995), que plantea el desarrollo de acciones de atención interinstitucional, lideradas por el IMAS, dirigidas a ese grupo poblacional. Relacionado con dicho programa, para el año 1998 se aprueba como norma nacional, la Ley 7769: “Atención a las Mujeres en Condiciones de pobreza” y en enero de 1999 el Reglamento a la ley, creándose así el fundamento legal para garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las

mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprende, al menos: capacitación en formación humana, capacitación técnico-laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación.

En el 2001, según Ley N° 8184, fue adicionado el Artículo 9 a la Ley 7769: "Autorización de contrato de fideicomiso" denominado FIDEIMAS, con el fin de establecer mecanismos ágiles de apoyo a las actividades e iniciativas microempresariales que beneficien a las mujeres y las familias en condiciones de pobreza, como un medio para lograr la inserción laboral y productiva y mejorar la calidad de vida de las personas beneficiarias. Asimismo, mediante la Ley N° 10109, se reforma nuevamente el artículo 9 y se adiciona un artículo bis a la ley 7769.

La implementación del Programa Formación Integral para Mujeres Jefas de Hogar con el componente de Formación Humana y posteriormente la Ley 7769, ha sido un acierto de la gestión pública para el empoderamiento de las mujeres en condiciones de pobreza, así señalado en las diferentes evaluaciones realizadas tanto por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) como por el IMAS. Este programa sigue siendo ejecutado mediante la coordinación de ambas instituciones, donde al IMAS le corresponde realizar el proceso de identificación y selección de la población y asignar una transferencia monetaria ligada a los procesos de capacitación, mientras que el INAMU ejecuta las capacitaciones en temas relacionados con violencia de género, poder, identidad, pobreza e inclusión, organización, liderazgo, institucionalidad, salud integral, familia, derechos humanos, racismo, entre otros, las cuales realiza directamente en las comunidades.

Por otra parte, un mecanismo importante existente en el marco de la Ley 7769, es la Comisión Nacional Interinstitucional (CONI), responsable de definir las políticas y los programas en materia de atención a las mujeres en condiciones de pobreza, con el propósito de facilitarles oportunidades para el empoderamiento social y económico. Esta comisión es conformada por las personas jerarcas del INAMU, MEP, INA, IMAS (coordinador), MIVAH, BANHVI (FOSUVI), MTSS y CCSS.

A la fecha de la creación de la PIGI-IMAS, se reconoce el importante papel que mantienen las acciones tomadas desde diferentes instrumentos institucionales y que representan hitos en el despliegue de acciones para superar la pobreza y la pobreza extrema, como lo son:

- La Estrategia Nacional para la reducción de la pobreza extrema: Puente al Desarrollo.
- La modalidad NiDO: Niñez, Desarrollo y Oportunidades.
- La Política Nacional de Cuidados 2021 – 2031.
- La Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil y su secretaría técnica.

En este marco, la institución creó en el año 2003, el Área de Atención Integral para el Desarrollo de las Mujeres: con líneas de acción que se concretaban en los siguientes programas:

- Formación Integral para mujeres jefas de hogar (Decreto 24698.P) antecedente de la Ley 7769.

- Creciendo Juntas (Ley 7769 Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza), en la actualidad denominado en el IMAS como Formación Humana¹.
- Construyendo Oportunidades (Ley Protección a la Madre Adolescentes Ley 7735 modificada con ley N° 8312) con la finalidad de crear un espacio para el fortalecimiento personal y social, así como para el mejoramiento de la calidad de vida de niñas y adolescentes madres desde la gestación.

Esta Área tuvo a su cargo la asesoría técnica y acompañamiento de la implementación de los programas mencionados y atendía los requerimientos institucionales sobre el tema de género para la promoción y protección de los derechos de las mujeres, tanto en el ámbito interno como externo. Desde esta área se gestionó la elaboración de una propuesta para la apertura de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género (UEIG).

La Unidad de Equidad e Igualdad de Género (UEIG) se estableció como una instancia administrativa de la Presidencia Ejecutiva, según acuerdo del Consejo Directivo 383-08-2013. Entre sus primeras acciones como Unidad estuvo elaborar la primer Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social 2014-2023 (PLIEG-IMAS) y su Plan de Acción 2014-2018.

Para la presente Política, esas acciones detalladas han sido esenciales como antecedentes, y entre otros instrumentos institucionales que fortalecen el diseño de esta política está el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 (PEI), aprobado por el Consejo Directivo mediante acuerdo N°220-05-2019 y en el cual se señala la relevancia de favorecer el abordaje integral para la atención de la pobreza desde la misión y visión institucional presentada.

JUSTIFICACIÓN

El abordaje de la pobreza y pobreza extrema debe sustentarse desde el enfoque de los derechos humanos y teniendo como uno de los componentes fundamentales la promoción de la igualdad y equidad de género y el derecho a la garantía en el cumplimiento de derechos, la protección y promoción asistencia social, no solo para poner fin a la pobreza, sino también para orientar la satisfacción de necesidades en garantizar la seguridad alimentaria, el desarrollo inclusivo y sostenible, la salud, el bienestar, el acceso y calidad a servicios esenciales y estatales, la educación con calidad, las oportunidades de trabajo, la empleabilidad y emprendimiento, la reducción o eliminación de las desigualdades, la participación y liderazgo, incluyendo el abordaje desde las diferentes grupos poblacionales sin omitir que este fenómeno de la pobreza, a nivel mundial y de forma histórica, afecta de forma acentuada a las mujeres. La feminización de la pobreza alude a la proporción de las mujeres entre la población empobrecida. De ahí que resulta primordial que existan procesos dirigidos a las mujeres en situación de pobreza con el fin de que se les permita lograr el empoderamiento económico y personal e incluya la mejora de sus condiciones materiales de vida, en la igualdad y en el ejercicio de sus derechos de manera integral.

Adicionalmente, la atención y el fomento de los derechos humanos de las mujeres son claves para hacer cumplir los instrumentos internacionales de los cuales forma parte el

Estado costarricense. Algunos de estos parámetros son los compromisos con la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los convenios internacionales sobre los cuales el país reporta cumplimiento y las metas por alcanzar en el comparativo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo.

Rostros de la pobreza y la pobreza extrema

La pobreza y la desigualdad son realidades mundiales que cada país tiene la responsabilidad de atender, y Costa Rica no es la excepción. La pobreza por línea de ingreso es un indicador que persiste en el país en un 23,0% (INEC, 2021), con datos que reflejan apenas el balance entre las acciones en favor del desarrollo económico y social de las personas que lo experimentan y el contexto al cual se enfrentan, y que ha incrementado en dos puntos porcentuales desde 2019 como consecuencia de la pandemia por COVID-19 (INEC, 2019), en donde se pone en evidencia las desigualdades y brechas de género persistentes en todo el globo. Por estos motivos, en un contexto de la necesaria recuperación y aceleración de los indicadores macroeconómicos nacionales, la inversión social con enfoque de género se vuelve aún más necesaria que en condiciones usuales de la historia de la humanidad.

Derechos humanos

Desde la perspectiva de los derechos humanos, su aplicación ha sido definida, entre otros principios, de acuerdo con la lógica de universalidad. Para garantizar de manera efectiva esta aplicación a todas las personas, cabe prestar atención especial a quienes históricamente han experimentado privación de estos derechos. Es así cómo, en el marco de la protección de los derechos humanos de todas las personas, no puede faltar un lente particular para atender los derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad.

Desde la justicia compensatoria, el cierre de las brechas entre mujeres y hombres en la actualidad pasa por reconocer que la naturaleza de estas desigualdades ha sido histórica. También es necesario abordar programas que permitan recolocar a las mujeres como centro del diseño y la planificación de la acción institucional en materia de desarrollo humano sostenible, en particular cuando se trata de la superación de la pobreza y la pobreza extrema.

Los sistemas de opresión patriarcal tienen su base en la violación de los derechos humanos de las mujeres, lesionando sistemáticamente su autonomía física, jurídica, económica y social. Además, el ordenamiento machista de las estructuras sociales se perpetúa a través de los sistemas de dominación y jerarquización de las personas, provocando una imperiosa necesidad de derrumbar dichos sistemas de fondo, y sustituirlos con una visión renovadora de cambio social con participación de todas las personas. La visión de derechos humanos es aplicable también ante la urgencia de acciones de reparación histórica para quienes han heredado del machismo sistémico las condiciones de desigualdad en su contra, considerando su diversidad.

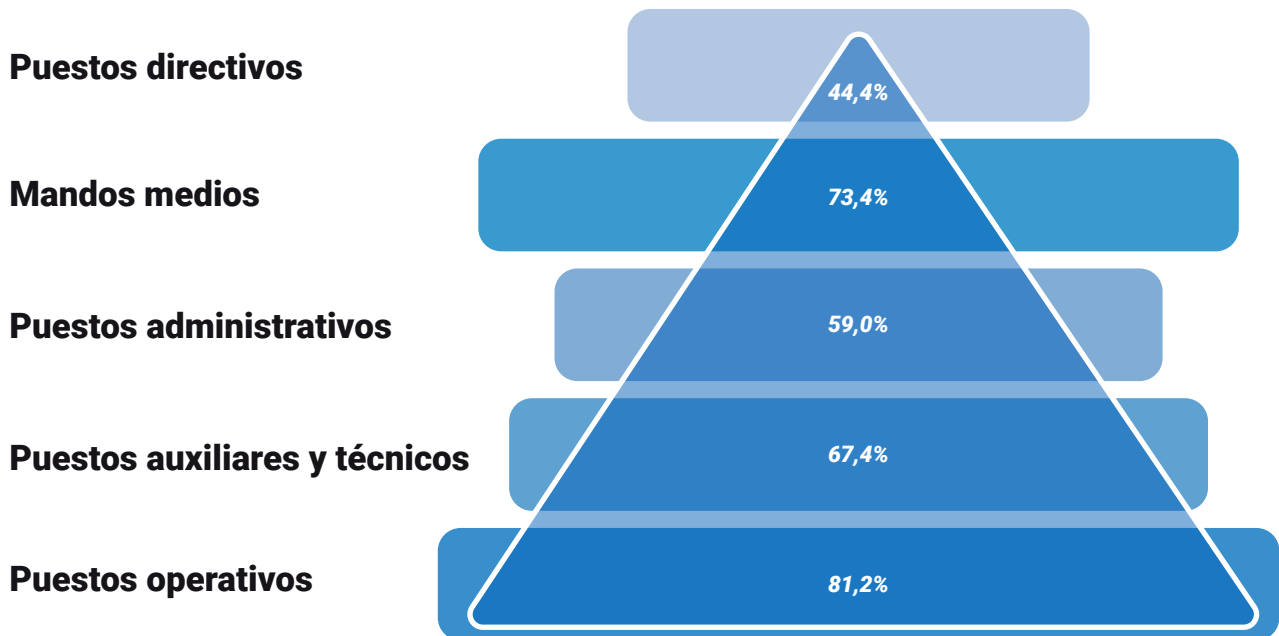
Coherencia como institución empleadora

Tras 50 años de labor en el contexto de la institucionalidad pública, el IMAS tiene presencia en el territorio nacional gracias a sus 10 Áreas Regionales de Desarrollo Social y sus 37 Unidades Locales de Desarrollo Social.

A fecha de la creación de esta Política Igualdad de Género con enfoque Interseccional del IMAS 2022-2031, son cerca de 1200 las personas funcionarias y trabajadoras que ponen su actividad profesional a disposición de la institución. Esto significa también mil doscientas personas a quienes la institución tiene el compromiso como empleadora de proveer condiciones laborales justas y que promuevan el desarrollo integral dentro de un marco de salud en el trabajo. Las mujeres representan poco menos del 60% de las personas funcionarias y trabajadoras del IMAS, por lo cual la aplicación del enfoque de género tiene gran impacto en la población funcionaria y trabajadora.

Por otra parte, cada vez es más reconocida la forma en la cual se asocia la administración de equipos más diversos y donde se provea condiciones dignas de trabajo para mujeres y para hombres con mejores resultados para la productividad empresarial y, en este caso, para el cumplimiento efectivo de la razón de ser del Instituto. Es así como, en el caso del IMAS, esto representa una vigilancia de los derechos humanos a lo interno que, además, se multiplica en eficiencia para procurar el desarrollo humano y el derecho a una vida digna para las personas usuarias.

Proporción de funcionarias y trabajadoras del IMAS según tipo de ocupación



Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

El mundo busca en conjunto un progreso de resultados sociales, ambientales y económicos con una justa distribución de los beneficios. Esta necesidad se ha visto acrecentada por el impacto de la pandemia por COVID-19. Para ello, se cuenta con la Agenda 2030 como recurso orientador para las personas y organizaciones, en especial para los gobiernos nacionales. Esta Agenda, compuesta por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, plantea 17 retos que prevalecen para la humanidad. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 plantea la necesidad de: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. En esa línea, la presente política tiene por aspiración fomentar esa igualdad mediante medidas de acción temporal (acciones afirmativas). Dichas medidas tienen como propósito nivelar las desigualdades actuales e históricas entre mujeres y hombres, reconociendo la diversidad y procurando mayor igualdad en la asignación de recursos, oportunidades y beneficios.

Debido a su actividad misional, el IMAS también realiza una contribución importante de cara al ODS 1: “Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo”. En el marco de este objetivo se ha planteado la meta 1.4 considerando el impacto diferenciado de la pobreza sobre mujeres y hombres.

Meta 1.4. Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la micro financiación. (ONU, 2015)

Desde la aspiración de esta “Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031” y considerando lo expuesto sobre la trascendencia de la reducción de la pobreza en interrelación con otras variables de desarrollo, también es posible perfilar la pertinencia de Objetivos de Desarrollo Sostenible como los siguientes:

- Objetivo 2: Poner fin al hambre.
- Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
- Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para [todas las personas].
- Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para [todas las personas].
- Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



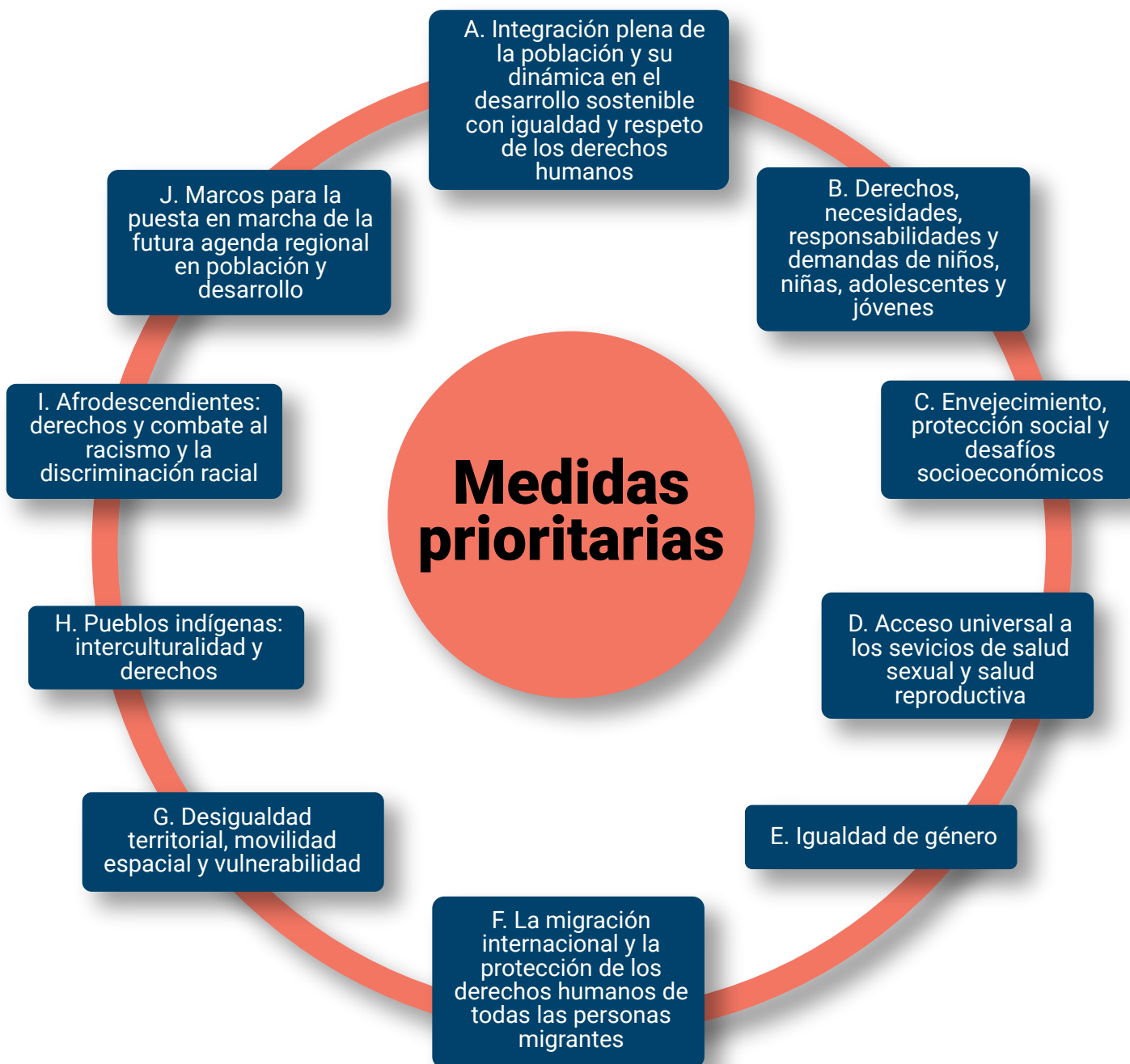
Fuente: Organización de las Naciones Unidas.

El Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo significa una oportunidad para reafirmar el compromiso inequívoco y la trayectoria histórica de Costa Rica con el Estado de Derecho y, particularmente, con el cumplimiento de los derechos humanos.

Los capítulos que tienen vinculación con esta política son los siguientes:

- Capítulo A. Integración plena de la población y su dinámica en el desarrollo sostenible con igualdad y respeto de los derechos humanos.
- Capítulo E. Igualdad de género.
- Capítulo G. Desigualdad territorial, movilidad espacial y vulnerabilidad.

Esquema general de capítulos del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo



Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

PROCESO DE ELABORACIÓN

En la Administración Gubernamental 2019-2022, se declaró la elaboración de la Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031 como una acción estratégica de interés institucional en el marco de cumplimiento de la “Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG-2018-2030)”, la cual se establece en el oficio IMAS-PE-0875-2020 emitido por Juan Luis Bermúdez Madriz, presidente ejecutivo del IMAS. Para ello, se conformó un equipo técnico de coordinación de la PIGI-IMAS 2022-2031, integrado por personas funcionarias de diferentes instancias internas. Este equipo está liderado por la Unidad de Equidad e Igualdad de Género de la institución y ha recibido el apoyo técnico y el aporte en servicios de asesoría financiados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

El proceso de elaboración de la política tuvo una etapa de revisión de los compromisos internacionales y nacionales ratificados y marcos normativos vinculantes al tema de igualdad de género e inclusión en el sector social, para la construcción del marco referencial de la Política Igualdad de Género con enfoque Interseccional del IMAS 2022-2031.

Posteriormente, se recabó información cuantitativa y cualitativa por medio de actividades de consulta a distintos públicos de interés. Para ello se establecieron una serie de canales de consulta e instrumentos que se describen a continuación.

Tabla 4. Instrumentos aplicados en el proceso diagnóstico.

Instrumento	Población objetivo	Propósito	Personas participantes
Encuesta en línea	Personas funcionarias y trabajadoras	Iniciar el diagnóstico mediante el modelo del Sistema Indica Igualdad del PNUD.	1060
Revisión de indicadores	Institución	Complementar la información requerida para el modelo del Sistema Indica Igualdad del PNUD.	No aplica
Encuesta en línea	Personas funcionarias y trabajadoras	Explorar elementos adicionales a los resultados del Sistema Indica Igualdad de PNUD y obtener información cualitativa sobre la visión del personal acerca de la oferta programática del IMAS. Se procuró la participación de todo el personal en su diversidad y se consideraron variables demográficas como la identidad sexo-genérica, la orientación sexual, el origen étnico y las condiciones de discapacidad.	313
Grupos focales	Personas funcionarias y trabajadoras	Obtener información cualitativa sobre la experiencia de la igualdad de género en el ámbito laboral. Se procuró que los grupos focales representaran adecuadamente al personal considerando su diversidad, entre otros factores, por tipo de tareas dentro de la institución y localización regional.	82

Encuesta en línea	Personas usuarias	Obtener información cuantitativa y cualitativa acerca de la percepción de los servicios prestados por el IMAS y los desafíos experimentados en el acceso a ellos. Se consideraron variables demográficas como la identidad sexo-genérica, la orientación sexual, el origen étnico y las condiciones de discapacidad.	115
Encuesta telefónica	Personas usuarias	Obtener información cuantitativa y cualitativa similar a la encuesta en línea en aquellos casos donde la disponibilidad de recursos tecnológicos es limitada.	157
Grupos focales	Personas usuarias y organizaciones de mujeres de la oferta programática	Conocer la percepción de las personas usuarias acerca de los servicios prestados por el IMAS. Los grupos focales fueron convocados por dos grandes criterios: identificación con alguna realidad particular y localización regional. Dentro de las realidades consideradas, se convocaron grupos de personas afrodescendientes, indígenas, hombres, personas LGTBQ+ y personas con discapacidad, entre otras consideraciones.	162
Entrevistas grupales	Personas funcionarias en puestos clave de la institución	Conocer la situación estratégica de la versión vigente de la "Política para la igualdad y equidad de género del IMAS", las expectativas de las personas jerarcas y las oportunidades vistas desde la perspectiva gerencial. Las personas consultadas en esta etapa fueron quienes ocupan puestos de toma de decisión dentro de la institución, a quienes no se había considerado previamente en grupos focales para prevenir sesgos en la información provista por quienes responden jerárquicamente a ellas.	14

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

Adicionalmente, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, coordinó con la Subgerencia de Desarrollo Social, la articulación de las acciones requeridas para la obtención de información de parte de las personas usuarias. En la realización de las consultas se contó con el recurso aportado por el IMAS mediante el Sistema de Atención a la Ciudadanía (SACI).

La información cuantitativa y cualitativa fue sistematizada determinando los hallazgos pertinentes para la gestión interna y externa del IMAS. Con base en la sistematización se determinó ejes temáticos, objetivos específicos y resultados esperados.

En el proceso de elaboración de la presente política se tomó en cuenta varios insumos institucionales y externos que orientan la confección de políticas en la materia, cuya alineación se describe en el Anexo II: Vinculación de la PIGI-IMAS 2022-2031 con modelos de referencia.

ESTADO DE SITUACIÓN

Tal como es descrito en apartados precedentes, se desarrolló un proceso de consulta que permita sistematizar las percepciones de las personas internas y externas acerca de este abordaje del IMAS, así como (en el caso de las personas funcionarias y trabajadoras) del ambiente laboral y la cultura institucional en relación con el género. Como hallazgos principales del proceso de consulta realizada se identificaron las siguientes necesidades particulares de las personas usuarias desde la perspectiva de género:

Abordaje que considere las necesidades de cuidados: Las tareas de cuidado de niños, niñas, adolescentes y asistencia a personas adultas mayores o con discapacidad permanecen como una barrera significativa para que las personas usuarias puedan acceder a los programas y servicios brindados por el IMAS. Por ejemplo, las personas usuarias o beneficiarias señalan que la combinación de este tipo de responsabilidades y la tramitología requerida para aplicar por los programas y servicios del IMAS significa un nivel adicional de complejidad al proceso.

Mejora de los canales de comunicación: Se identifica que una oportunidad relevante es el acceso a la información y a la comunicación bidireccional con el IMAS. Algunos canales como la atención en las oficinas del IMAS y el centro de llamadas no son suficientes para atender la demanda y particularidades de la población beneficiaria.

Simplificación de trámites: Las personas usuarias señalan que existen oportunidades importantes en materia de eficiencia en los procesos de solicitud y otorgamiento de los programas y servicios del IMAS. En este sentido, se destaca que la articulación interinstitucional podría evitar que tengan que comunicarse o movilizarse entre diferentes instituciones, lo cual está sujeto además a la curva de aprendizaje que tienen que desarrollar las personas usuarias en tramitología para obtener los beneficios. Por ejemplo, las personas usuarias reportan que es más sencillo acceder a un segundo servicio de la oferta programática del IMAS que al primero, incluso considerando que la necesidad inicial fuera mayor.

Erradicación de la discriminación y la violencia en todas sus formas: Durante la consulta se reportan situaciones de discriminación que son vinculadas por las personas participantes del estudio a condiciones como el origen étnico afro o indígena, la edad (personas jóvenes y adultas mayores), origen nacional o identidad de género. Además, las personas consultadas manifestaron que algunas personas funcionarias han mostrado poca sensibilidad a la situación socioeconómica y las condiciones de vida de las personas usuarias o beneficiarias durante entrevistas o visitas.

Debida diligencia: Si bien es cierto, la orientación estratégica del IMAS ha sido evolucionar de un enfoque asistencialista a uno desarrollista, el funcionariado y las personas usuarias reconocen que aún hay camino por recorrer en esa línea.

Accesibilidad interseccional: No solamente se ha visibilizado la necesidad de trabajar desde el enfoque de género, sino que debe posicionarse el enfoque de interseccionalidad para la atención integral y oportuna de otras formas de diversidad. Las personas funcionarias y trabajadoras reportan su propia necesidad de desarrollar las competencias suficientes para atender efectivamente las necesidades de cada perfil de población, como por ejemplo en facilitar ellas mismas (sin necesidad de personas traductoras o intérpretes) el acceso a personas que no hablan español como algunas personas indígenas, afrodescendientes o sordas. Por otra parte, se debe garantizar el acceso en igualdad de condiciones para personas con discapacidad, adultas mayores y LGTBIQ+.

Cambio de paradigma en la atención de los hombres: Existe una tendencia de percepción de los hombres consultados acerca de poca comprensión de sus necesidades, vinculada con situaciones en las cuales se les ha hecho percibir que no están cumpliendo sus roles de masculinidad al solicitar apoyo socioeconómico de parte del IMAS, y tiene un acceso limitado programas diferenciados que mejoren su instrumental para contribuir a la reducción de brechas en la igualdad de género. Más aún, mujeres y hombres que participaron de la consulta desconocían que los hombres también podían acceder a la oferta programática del IMAS. Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la consulta a personas usuarias, las afectaciones en la condición de salud es un tema que añade vulnerabilidad socioeconómica a los hombres consultados. En el alcance interno de la institución, se identifican las siguientes oportunidades de mejora vinculadas con los resultados de la consulta a personas funcionarias y trabajadoras.

Homogeneidad en la cultura institucional acerca de la igualdad de género: Los diferentes tipos de consulta destacan el nivel de esfuerzo de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género en transmitir información, pero aún hace falta que esta información continúe permeando en la cultura institucional. Las personas consultadas reportan algunos casos de comportamientos contrarios a la igualdad de género, incluyendo situaciones de hostigamiento sexual. Las acciones de los diferentes liderazgos institucionales son relevantes para hacer cambios en esta cultura.

Revisión de los procesos de gestión de personal: Con base en los aportes de los distintos grupos consultados, se identifica que los procedimientos se cumplen tal cual están definidos en la documentación. Sin embargo, es esta definición la que requiere de leves adaptaciones para aportarles sensibilidad (según las propias personas funcionarias y trabajadoras) a las variables de género, salud integral y corresponsabilidad social de los cuidados. Existe divergencia entre mujeres y hombres en las percepciones acerca de otorgamiento de permisos y beneficios, procesos de evaluación del desempeño y oportunidades de formación profesional. Además, se identifica que la institución tiene interés en retener el talento humano y aprovechar la experiencia profesional desarrollada por las personas funcionarias y trabajadoras dentro de la institución; sin embargo, los procesos de promoción y concurso interno presentan barreras estructurales para ese tipo de desarrollo.

Reconocimiento del valor del trabajo de todas las personas funcionarias y trabajadoras en su diversidad: Tal como cualquier otra entidad empleadora, es de suma importancia para la productividad de la institución que se potencie la motivación de quienes laboran para ella. Sin embargo, también se requiere, desde el principio de no discriminación, que se refuerce los mecanismos formales e informales para reconocer el aporte individual desde las diferentes perspectivas que aporta la diversidad del personal, por ejemplo, en aspectos de género, edad y ubicación geográfica.

Salud integral preventiva para las personas funcionarias y trabajadoras: Las personas funcionarias señalan algunas consecuencias negativas del estilo de trabajo sobre su salud. Por ejemplo, las personas funcionarias y trabajadoras han reportado que el teletrabajo durante la pandemia les ha llevado a trabajar muchas más horas. Las consecuencias de las condiciones de trabajo, de los comportamientos adoptados por el personal por presión de la cultura organizacional (vinculados a priorizar el cumplimiento de metas sobre el bienestar de las personas usuarias) y los que adoptan por iniciativa propia finalmente desembocan en afectaciones en la salud integral y consecuentemente en la productividad institucional.

Aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación: La pandemia por COVID-19 ha puesto de relieve la oportunidad de dar flexibilidad a los puestos de trabajo para trabajar de manera remota. El teletrabajo es visto por un número importante de personas funcionarias y trabajadoras como una oportunidad y un beneficio. Conviene revisar las potenciales adaptaciones a los puestos de trabajo que a la fecha son considerados “no teletrabajables” con la adecuada gestión por objetivos y asignación de recursos. Además, en los puestos donde ya se aplica el teletrabajo existe la necesidad de que los sistemas jerárquicos de control del trabajo migren hacia la gestión por resultados por encima del control tradicional de la disponibilidad durante la jornada laboral.

Competencia y toma de consciencia: Se identifica que el personal requiere fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades para detectar los riesgos de discriminación. Asimismo, se espera que cuenten con técnicas que sean útiles a quienes gestionan equipos de trabajo o atienden a personas usuarias para reducir las eventuales discriminaciones que pudieran darse de forma involuntaria por parte de personas funcionarias y trabajadoras. Para una gestión efectiva de la diversidad y la inclusión (tanto a lo interno como a lo externo de la institución) no es posible dar por sentado que la formación profesional erradica los sesgos inconscientes hacia determinados grupos, ni se puede depositar la responsabilidad de formarse en inclusión sobre las mismas personas funcionarias y trabajadoras. Además, es pertinente que entre las personas funcionarias y trabajadoras se incremente las capacidades para atender a población que no utiliza español como lengua para comunicarse (por ejemplo, algunas personas afrodescendientes, indígenas y sordas).



DISPOSICIONES GENERALES

DISPOSICIONES GENERALES

ENFOQUES

En el marco de esta Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031 se consideran siete enfoques clave para el abordaje de las temáticas dentro de su alcance.

Enfoque de derechos humanos: Los derechos humanos han sido consagrados primordialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y se han venido desarrollando desde entonces. Por ejemplo, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) amplían esta declaración, y otros instrumentos jurídicos más específicos se refieren a los derechos, por ejemplo, de las mujeres, las comunidades indígenas y la niñez. Los derechos humanos siguen los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como el principio pro persona. Algunos de los artículos más relevantes de la Declaración Universal de Derechos Humanos aplicables a esta Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031 son:

- Artículo 1: Igualdad de dignidad y derechos.
- Artículo 2: Prohibición de la discriminación.
- Artículo 7: Igualdad ante la ley.
- Artículo 22: Derecho a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.
- Artículo 23: Derecho al trabajo.
- Artículo 25: Derecho al nivel de vida adecuado.
- Artículo 26: Derecho a la educación.

Enfoques de igualdad y equidad de género: Se reconoce que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, pero que históricamente han recibido oportunidades diferenciadas a lo largo de siglos. Además, cada persona continúa experimentando esas desigualdades en el contexto social, perpetuadas por los sistemas sexo-género y a lo largo de su ciclo de vida. Para alcanzar la igualdad real es necesario tomar acciones desde una perspectiva de equidad, con una distribución de los recursos pensada en el logro de objetivos sociales y no considerando la distribución como un fin en sí mismo.

Este tipo de orientación sigue los principios de justicia compensatoria, justicia distributiva y utilidad social. El enfoque de igualdad y equidad de género reconoce que la desigualdad histórica en la asignación de oportunidades y recursos tiene origen y consecuencia en una desigualdad de poder entre mujeres y hombres. De esta forma, los arquetipos sociales han diseñado una estructura donde lo masculino se asocia con el poder y viceversa.

La estructura del poder desde la masculinidad tradicional tiene como consecuencia sistemas más jerárquicos, desiguales y discriminatorios. Asimismo, se entiende que las personas que viven la pobreza, la pobreza extrema y otras condiciones de vulnerabilidad socioeconómica experimentan también ese desequilibrio en el poder, que acentúa la vulnerabilidad, por ejemplo, de los hogares monoparentales liderados por mujeres. Por otra parte, una manifestación de la disparidad del poder es la violencia, que hace un uso tentativo o efectivo de la fuerza o el poder de manera tal que provoca daño físico, psicológico o de otra índole en quienes es ejercida.

Enfoque de diversidad e interseccionalidad: Atender las necesidades de la población en situación de pobreza y pobreza extrema requiere un reconocimiento de que, en primer lugar, esta población es diversa y por esta razón lo son también sus necesidades. La interseccionalidad permite comprender que las personas no están expuestas a condiciones sociales de forma univariable; más bien son parte de un sistema complejo de privilegios y reconocimientos que finalmente decanta en un contexto más personal y coyuntural que global y absoluto. Como resultado de esta socialización de la diversidad, existen brechas de acceso a recursos u oportunidades que pueden incrementarse sistemáticamente según las condiciones de cada persona, además de que existen necesidades más específicas que vale la pena atender en cada perfil de la población.

Enfoque territorial: Una de las variables que intersecan con el género y la pobreza es la localización geográfica y la condición territorial. El abordaje de las condiciones urbanas y rurales y, en el caso de Costa Rica, de las condiciones en la Gran Área Metropolitana y en la periferia del país es necesario para poder atender las necesidades de la población de manera efectiva. Para ello, el IMAS ha caracterizado diferentes Áreas Regionales de Desarrollo Social, las cuales deben ser atendidas de manera conforme con los principios declarados.

Enfoque de desarrollo humano sostenible: Se contempla la necesidad de que los conceptos de desarrollo posicionen a las personas como eje central. Sin embargo, esto no significa que las necesidades humanas se sobrepongan a otros principios básicos, sino más bien que armonicen con una evolución en lo económico, lo social y lo ambiental. Además, la necesidad de reconocer la igualdad intergeneracional hace imperante que no solamente se atiendan de forma ilimitada las necesidades o intereses de generaciones actuales, sino también la preservación de recursos para ser empleados o disfrutados por generación-es futuras.

Enfoque del ciclo de la pobreza: La pobreza no es un fenómeno aislado, sino todo lo contrario: un fenómeno complejo y multifactorial. La pobreza y la pobreza extrema son situaciones que se perpetúan sistemáticamente cuando se relacionan con la carencia en oportunidades asociada (entre otros factores) al patrimonio familiar, la ubicación geográfica, el desarrollo comunitario, las oportunidades educativas, el acceso a medios de comunicación y transporte, las fuentes de empleo, las redes de contactos y la discriminación.

Enfoque de pobreza multidimensional: Este enfoque realiza un abordaje más comprehensivo de la pobreza que la tradicional línea de pobreza por ingreso. Se reconoce que las personas requieren bienes y servicios para su subsistencia digna, no solamente un ingreso básico vital, sino el disfrute equilibrado de condiciones por encima de las mínimas en asuntos como acceso a la educación, asistencia sanitaria, servicios básicos, vivienda y condiciones de saneamiento.

Enfoque de atención integral: En congruencia con el Plan Estratégico Institucional 2019-2022, se aplica este enfoque reconociendo la incidencia de la corresponsabilidad familiar, la articulación interinstitucional, la búsqueda activa de las familias usuarias de los servicios con un acompañamiento completo, el aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación y el reconocimiento de la diversidad y la territorialidad.

PRINCIPIOS

Principio de no discriminación: Es la aplicación del derecho humano a la igualdad de derechos, teniendo presente que no debe existir tratos injustificadamente diferenciados. Garantizando que toda acción institucional interna o externa se lleve a cabo 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. La institución se compromete a erradicar cualquier trato de inferioridad o estigmatización dado a una persona o grupo de personas por cualquier motivo: étnico, sexual, socioeconómico, religioso, político, etario, geográfico, por filiación, por discapacidad o por estatus migratorio, entre otros. El principio de no discriminación contempla también la lógica aristotélica, por la cual la verdadera justicia tiene por medida tratar de igual manera a quienes son iguales, y de forma desigual a quienes están en condiciones desiguales (ver Principio de validez de la acción afirmativa).

Principio de validez de la acción afirmativa: De acuerdo con la CEDAW, los Estados parte deben tomar acciones apropiadas para garantizar el ejercicio pleno de derechos en igualdad de condiciones que los hombres. La Convención se refiere a la igualdad real y no solamente a la igualdad nominal. Por tanto, señala que “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación (...), pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas”. Por tanto, se debe tener en cuenta la validez de aquellas medidas que, atendiendo a las desigualdades demostradas de forma objetiva desde las ciencias sociales, buscan cerrar las brechas de género preexistentes, lo cual generalmente se traduce en una necesidad de mejorar las condiciones efectivas de las mujeres.

Principios de legalidad y juridicidad: El cumplimiento de la normativa internacional y nacional, en especial las leyes de la República, es un principio dado para el mandato de la reducción de la pobreza. Adicionalmente, las personas funcionarias del IMAS están sujetas al principio de juridicidad, por el cual la Administración tiene la responsabilidad de actuar de modo diligente para garantizar el cumplimiento del marco normativo por entero.

Principio de promoción de la capacidad de agencia de las personas usuarias: Se debe tener en cuenta de manera primordial que la función estratégica del IMAS es facilitar el desarrollo de oportunidades y capacidades que permitan a las personas usuarias mejorar su situación socioeconómica saliendo de la pobreza y de la pobreza extrema. Este principio permite entonces privilegiar el que las personas usuarias puedan obtener los resultados esperados sin depender de manera permanente de los servicios prestados por el IMAS y la institucionalidad en general, y que en el marco de sus libertades individuales sean capaces de afrontar las barreras estructurales que, de otro modo, obstaculizan su progreso. En palabras más comunes, significa “no sólo dar la caña, sino enseñar a pescar”.

Principio de debida diligencia y corresponsabilidad: Pone el foco en que todas las personas con responsabilidades en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos deben garantizar la incorporación del enfoque de género sin depender de una unidad especializada. Las personas funcionarias y trabajadoras deben prevenir, siempre que sea posible, los impactos negativos sobre la igualdad de género. Además, se enfatiza la existencia de una responsabilidad social e individual compartida, donde cada área y puesto de trabajo tiene la obligación ética y jerárquica de vigilar que en sus funciones se favorezca la igualdad con perspectiva de género interseccional, solicitando oportunamente y admitiendo la asesoría técnica de parte de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género.

CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA

La Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031 presenta las características que se describen a continuación.

- Orientación para responder a las necesidades de la población en pobreza y pobreza extrema, considerando las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y los hombres obtenidos mediante la consulta realizada, procurando una planificación género-responsiva.
- Modalidad distributiva, que permite dar seguimiento a que los recursos sean asignados de manera congruente con las necesidades de la diversidad, en particular desde una perspectiva de género.
- Proyección de política de Estado aplicable desde el ámbito de acción del IMAS.
- Resultados de escala nacional, siendo el IMAS una instancia del gobierno central.
- Aplicación desde dentro hacia afuera, aplicando los principios de la equidad y la igualdad de género para la gestión interna de la institución y en la definición de los procesos y procedimientos, pero también en la atención a las personas usuarias y beneficiarias del IMAS.



PLAN DE ACCIÓN

PLAN DE ACCIÓN

MATRIZ DEL PLAN DE ACCIÓN 2022-2026

Con base en los ejes y objetivos trazados, se despliega un plan de acción propuesto para el quinquenio 2022-2026.

Eje 1

Cultura organizacional de los derechos para la igualdad y gestión de las personas funcionarias que coloque a las personas funcionarias y trabajadoras como sujetas de derechos y que responda a sus necesidades de equilibrio personal y corresponsabilidad social de los cuidados, avanzando hacia un ambiente laboral libre de todo tipo de discriminación.

Objetivo Específico 1.1

Propiciar una cultura organizacional para el bienestar integral de las personas funcionarias y trabajadoras metel reconocimiento de la diversidad, la inclusión efectiva y la tolerancia cero hacia las diferentes manifestaciones de violencia.

Tabla 5. Plan de acción asociado al objetivo específico 1.1.

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	Años					Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
				2022	2023	2024	2025	2026			
1.1.1. Fortalecimiento del conocimiento de enfoques en materia de igualdad de género y pobreza de las personas funcionarias y trabajadoras. 1.1.2. Desarrollo de las capacidades y destrezas para	1.1.1.1 Generación de capacidades para la sensibilización permanente en temas de diversidad, orientadas a las relaciones no violentas e inclusivas en el marco del enfoque de género interseccional y a la mejora de los servicios que se adjudican.	Porcentaje del personal que participa anualmente en acciones formativas de igualdad de género por año	80% alcanzado de forma incremental durante el quinquenio	10%	30%	50%	80%	80%	1.03.02 Publicidad y propaganda 1.07.01 Actividades de capacitación 1.07.02 Actividades protocolarias y sociales	Desarrollo Humano UEIG	Jefaturas institucionales

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	2022	2023	2024	2025	2026	Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
que las personas funcionarias y trabajadoras establezcan relaciones no violentas e inclusivas.	1.1.1.2 Procesos de fortalecimiento de las competencias estratégicas y sociales de las jefaturas de las jefaturas del IMAS, considerando temas de género, diversidad e inclusión, hostigamiento sexual, acoso laboral, equilibrio de vida personal y laboral, y privilegiando el uso de la comunicación asertiva, las estrategias para resolución de conflictos y el apego a la normativa mediante acciones de sensibilización, concienciación y capacitación.	Número de horas de formación anual de las jefaturas	10 horas por año		10	10	10	10	1.07.01 Actividades de capacitación	Desarrollo Humano	UEIG Gerencia General Comisión HS Comisión AL Comisión RAC
	1.1.1.3 Desarrollo paulatino de los conocimientos y destrezas de las personas funcionarias y trabajadoras para emplear la comunicación de forma inclusiva en su gestión diaria y en las comunicaciones internas y externas del IMAS.	Porcentaje del personal que evidencia la competencia en el quinquenio de forma escalonada	100% alcanzado en el quinquenio de forma escalonada			30%	50%	100%	1.07.01 Actividades de capacitación	Desarrollo Humano	Comunicación Presidencia Ejecutiva UEIG
1.1.3. Reducción significativa de los incidentes dentro de las relaciones laborales relacionados con micromachismos, violencia, discriminación, hostigamiento sexual y acoso	1.1.2.1 Actualización de la normativa institucional relacionada con resolución de conflictos, violencia, discriminación, hostigamiento sexual o acoso laboral y lenguaje inclusivo, entre otras.	Número de procedimientos revisados con recomendaciones para la mejora	2 revisiones durante el quinquenio revisando un alcance de 3 procedimientos en cada una		3			3	1.04.04 Servicios en ciencias económicas y sociales	UEIG Desarrollo Humano Comisión LGBTQI+ Comisión HS Comisión AL Comisión RAC	Gerencia General Planificación Institucional Asesoría Jurídica

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	Años					Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
				2022	2023	2024	2025	2026			
laboral. 1.1.5. Mejora en el acceso a la información y a la comunicación bidireccional del IMAS con el funcionariado.	1.1.2.2 Desarrollo de estrategias de comunicación, sensibilización, concienciación y capacitación dirigidos a personas funcionarias y trabajadoras que sensibilicen en materia de prevención y atención de violencia, discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral.	Porcentaje de la población funcionaria y trabajadora informada por medio de comunicados y capacitación	A 2024, se alcanza al 80% de la población funcionaria y trabajadora, lo cual se logra de forma escalonada, y se sostiene en los años posteriores	30%	50%	80%	80%	80%	1.07.01 Actividades de capacitación	Desarrollo Humano UEIG Comisión Hostigamiento Sexual Comisión LGBTIQ+ Comisión AL	Comunicación Presidencia Ejecutiva Gerencia General
	1.1.2.3 Fortalecimiento de los conocimientos y comunicación, sensibilización, concienciación y capacitación en materia de género y diversidad dirigido a las personas designadas para la recepción de denuncias y conformación de Órganos de Procedimiento.	Número de capacitaciones impartidas a las personas designadas en la atención de denuncias capacitadas en igualdad de género	2 capacitaciones por año	2	2	2	2	2	1.07.01 Actividades de capacitación	Desarrollo Humano Comisión LGBTIQ+ Comisión HS Comisión AL UEIG	Gerencia General
	1.1.2.4 Evaluación periódica y anónima de la percepción del personal sobre aspectos de violencia, discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral.	Porcentaje de respuesta sobre conflictos por resolución no violenta de conflictos, discriminación y otros	En cada una de las 2 mediciones por realizar en el quinquenio, el 40% del personal está de acuerdo con que la resolución de conflictos es no violenta		40%		40%		No aplica	UEIG Comisión Hostigamiento Sexual Comisión LGBTIQ+ Comisión AL Comisión RAC	Gerencia General Desarrollo Humano
1.1.4. Gestión de la salud integral de las personas colaboradoras (incluyendo la salud física y mental) considerando las diferencias sexo-genéricas y la diversidad.	1.1.3.1 Implementación de criterios de género y diversidad en la evaluación y el abordaje de los riesgos para la salud ocupacional, incluyendo los factores de riesgo psicosocial.	Porcentaje de los riesgos con acciones para abordarlos que involucran enfoque de género y diversidad	Una revisión quinquenal donde al menos el 20% de los riesgos de salud ocupacional identificados cuenten con abordaje de género			20%			1.04.03 Servicios de ingeniería y arquitectura	Desarrollo Humano	UEIG Comisión de Salud Ocupacional

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	2022	2023	2024	2025	2026	Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
	1.1.3.2 Ejecución periódica de los estudios de ergonomía, instalaciones y equipos aplicados considerando de forma individual las condiciones de cada persona funcionaria y trabajadora	Porcentaje del personal al cual se ha aplicado un estudio en el puesto de trabajo actual con menos de 2 años de vigencia.	100% del personal al final del quinquenio, alcanzado de forma escalonada		25%	50%		100%	1.04.03 Servicios de ingeniería y arquitectura	Desarrollo Humano	UEIG Comisión de Salud Ocupacional
	1.1.3.3 Diseño e implementación de una estrategia que permita el mejor acceso de las personas funcionarias y trabajadoras a servicios de salud preventiva y curativa	Número de alianzas establecidas	1 alianza en el quinquenio					1	1.03.02 Publicidad y propaganda 1.07.01 Actividades de capacitación 1.07.02 Actividades protocolarias y sociales	Desarrollo Humano	UEIG Comisión de Salud Ocupacional
	1.1.3.4 Creación de un protocolo para la intervención en situaciones de violencia de género o intrafamiliar para el funcionariado	Porcentaje de personas que ha recibido la información sobre el protocolo establecido y en aplicación	100% del personal medido de forma anual y sostenido a través del tiempo			100%	100%	100%	No aplica	Desarrollo Humano UEIG	Gerencia General
	1.1.3.5 Diseño e implementación de una política institucional de corresponsabilidad social de los cuidados considerando las necesidades de las personas funcionarias y trabajadoras, incluyendo la gestión del teletrabajo.	Porcentaje de personas colaboradoras que aprovechan al menos uno de los beneficios establecidos	80% al cierre del quinquenio, alcanzado de forma escalonada			50%		80%	1.04.04 Servicios en ciencias económicas y sociales	Desarrollo Humano	UEIG

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

Objetivo Específico 1.2

Promover condiciones equitativas para el desarrollo de capacidades y competencias de las personas funcionarias y trabajadoras.

Tabla 6. Plan de acción asociado al objetivo específico 1.2.

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	2022	2023	2024	2025	2026	Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
1.2.1. Desarrollo de capacidades institucionales de gestión de personal con enfoque de género y diversidad.	1.2.1.1 Formación especializada al Área de Desarrollo Humano sobre aplicación del enfoque de género en su ámbito de acción.	Porcentaje del personal de Desarrollo Humano que participa en las capacitaciones	100% del personal de Desarrollo Humano en un proceso de capacitación (100%) y uno de actualización y refrescamiento (2024), ambos realizados en el quinquenio	100%		100%			1.07.01 Actividades de capacitación	Desarrollo Humano	UEIG
1.2.2 Desarrollo de competencias en la gestión del funcionariado en su diversidad, en materia de igualdad de género.	1.2.1.2 Remozamiento de los procesos del Área de Desarrollo Humano para la reducción de los posibles impactos de sesgos conscientes o inconscientes asociados con la cultura machista u otras tendencias discriminatorias, considerando como modelo de referencia la norma técnica nacional INTE G38 en materia de reclutamiento, selección, promociones, evaluación de desempeño, remuneraciones, jornadas de trabajo y salud integral.	Porcentaje de los procedimientos de Desarrollo Humano que han sido actualizados	100% de los procedimientos son revisados durante una única revisión quinquenal			100%			1.04.04 Servicios en ciencias económicas y sociales	Desarrollo Humano	UEIG
	1.2.1.3 Establecimiento de planes de formación y desarrollo a	Número de mujeres competentes identificadas por puesto de	Al final del quinquenio se alcanza que el plan de formación y					2	1.07.01 Actividades de capacitación	Desarrollo Humano	UEIG Gerencia General

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	2022	2023	2024	2025	2026	Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
	mediano y largo plazo que aseguren la disponibilidad de mujeres competentes para concursar libremente por los puestos de jefatura conforme rote el personal.	jefatura	desarrollo considere 2 mujeres identificadas por cada puesto de jefatura								
1.2.3. Configuración y certificación sostenida de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el ámbito laboral, con certificación del sello de Igualdad de Género.	1.2.2.1 Establecimiento de un sistema de indicadores de gestión que permita el seguimiento de datos asociados al personal desagregados por identidad sexo-genérica, así como otras variables de diversidad cuando apliquen.	Uso de los indicadores en informes gerenciales	Al año 2024, se alcanza que el 100% de los indicadores son empleados en los informes gerenciales, y se mantiene a lo largo del tiempo			100%	100%	100%	1.04.04 Servicios en ciencias económicas y sociales	Desarrollo Humano	UEIG Gerencia General
	1.2.2.2 Inclusión del análisis de contexto y de partes interesadas en las revisiones de la PIGI-IMAS.	Uso del análisis en la PIGI-IMAS	1 actividad de análisis de contexto y de partes interesadas durante el quinquenio					1	1.04.04 Servicios en ciencias económicas y sociales	Planificación	Consejo Directivo Presidencia Ejecutiva Gerencia General UEIG Desarrollo Humano
	1.2.2.3 Establecimiento de procesos permanentes de identificación y evaluación de los requisitos legales, reglamentarios y asumidos voluntariamente asociados a la igualdad de género.	Evaluación de cumplimiento legal en materia de género y diversidad	2 evaluaciones anuales durante el quinquenio				1	1	1.04.04 Servicios en ciencias económicas y sociales	Asesoría Legal	Consejo Directivo Presidencia Ejecutiva Gerencia General UEIG Planificación Desarrollo Humano

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	2022	2023	2024	2025	2026	Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
	1.2.2.4 Implementación de las auditorías internas de sistema de gestión aplicadas específicamente a la igualdad de género en el IMAS.	Número de auditorías	1 auditoría en el quinquenio					1	1.07.01 Actividades de capacitación 1.04.04 Servicios en ciencias económicas y sociales	UEIG Planificación Institucional	Presidencia Ejecutiva Gerencia General Desarrollo Humano
	1.2.2.5 Implementación de medidas para fortalecer la perspectiva de género en las empresas proveedoras mediante el proceso de contratación administrativa	Porcentaje de empresas proveedoras con buenas prácticas en materia de cumplimiento legal en igualdad de género	Al final del quinquenio, el 90% de las empresas adjudicadas tiene buenas prácticas requeridas por los carteles de contratación administrativa			50%		90%	No aplica	Proveeduría	Presidencia Ejecutiva Gerencia General Subgerencia de Soporte Administrativo Proveeduría Institucional UEIG
	1.2.2.6 Establecimiento de mecanismos de acciones correctivas para el abordaje de los puntos de mejora encontrados continuamente en el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el ámbito laboral	Porcentaje de los hallazgos tratados con planes de acción correctivos tomados	Al final del quinquenio, el 100% de los hallazgos son tratados					100%	No aplica	Planificación	Presidencia Ejecutiva Gerencia General UEIG Subgerencia de Soporte Administrativo
	1.2.2.7 Planificación y evaluación periódica de los presupuestos con enfoque de género	Número de evaluaciones anuales que aplican criterios de perspectiva de género según lineamiento elaborado por la Unidad de Genero de IMAS. ¹	2 evaluaciones anuales durante el quinquenio				1	1	1.04.04 Servicios en ciencias económicas y sociales	Planificación	Presidencia Ejecutiva Gerencia General UEIG Subgerencia de Soporte Administrativo

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

Eje 2

Desarrollo Inclusivo y articulación de los servicios para la igualdad en la gestión de la oferta programática inclusiva y articulada, sensible a la diversidad, orientada al empoderamiento para el desarrollo de capacidades con enfoque transversal de igualdad de género e interseccional como parte del paradigma de atención integral del IMAS.

Objetivo Específico 2.1

Facilitar el acceso, de las personas usuarias a los servicios y la oferta programática del IMAS, con estándares de calidad libre de discriminación y adecuado a las necesidades de desarrollo integral de las poblaciones meta.

Tabla 7. Plan de acción asociado al objetivo específico 2.1.

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	Años					Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
				2022	2023	2024	2025	2026			
2.1.1. Establecimiento de procesos de mejora continua en el diseño y la implementación de los servicios y beneficios del IMAS, atendiendo a necesidades e intereses prácticos y estratégicos de mujeres y de hombres.	2.1.1.1 Establecimiento de un mecanismo de consulta dirigida a personas usuarias y beneficiarias acerca de los servicios recibidos, incluyendo las barreras experimentadas para acceder a ellos, monitoreando especialmente el acceso de las mujeres y tomando en cuenta las responsabilidades de trabajo doméstico no remunerado y los cuidados de personas en dependencia.	Estudio de consulta aplicado a personas usuarias de los servicios del IMAS sobre los intereses, necesidades y demandas de mujeres y hombres	2 estudios en el quinquenio, con alcances ampliados: a) Estudio 2024 con análisis desagregado por identidad sexo-genérica b) Estudio 2026 con análisis desagregado por identidad sexo-genérica y otras variables demográficas de interés.			1		1	1.04.99 Otros servicios de gestión y apoyo	Contraloría de Servicios Subgerencia de Desarrollo Social	UEIG
	2.1.1.2 Capacitación al personal de la	Número de capacitaciones anuales por persona en	1 capacitación al año	1	1	1	1		1.07.01 Actividades de	Presidencia Ejecutiva Desarrollo	Consejo Directivo Gerencia
	Subgerencia de Desarrollo Social y puestos de toma de decisiones acerca de la feminización de los ciclos de pobreza, y el potencial de abordaje mediante soluciones basadas en la naturaleza, economía verde y economía circular.	puestos relacionados con los programas y servicios del IMAS						capacitación	Humano	General UEIG Subgerencia de Desarrollo Social Subgerencia de Gestión de Recursos Subgerencia de Soporte Administrativo	

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	2022	2023	2024	2025	2026	Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
	2.1.1.3 Establecimiento de una comisión consultiva para la mejora e innovación de los programas y los servicios del IMAS con base en los resultados de las consultas, considerando la participación y asesoría de la UIEG.	Número de acuerdos tomados con participación de la Presidencia Ejecutiva y la UIEG para la mejora de los servicios con perspectiva de género en su formulación, reformulación y aplicación	3 acuerdos por año con decisiones de impacto sobre el diseño de los servicios y beneficios aplicables, con el aporte de la Contraloría de Servicios, Asesoría Legal y UIEG-IMAS		3	3	3	3	No aplica	Subgerencia de Desarrollo Social	Presidencia Ejecutiva UIEG Contraloría de Servicios Asesoría Legal
2.1.2. Priorizar la atención de la población objetivo en los diferentes servicios institucionales y con enfoque de igualdad de género y trabajo de cuidado de personas dependientes y en dependencia según identidad sexo-genérica, territorialidad y de interseccionalidad	2.1.2.1 Articulación de los programas y servicios del IMAS con soluciones adicionales que estén asociadas con trabajo de cuidados (como el acceso a servicios de cuidados o las transferencias relacionadas con este rubro).	Estudio de percepción de las personas usuarias de las tareas de cuidados como barrera para la mejora de la situación socioeconómica elaborado con recomendaciones en implementación	2 estudios realizados en el quinquenio, en cada uno de los cuales se sigue el 80% de las recomendaciones de mejora para los servicios y beneficios			1		1	No aplica	Subgerencia de Desarrollo Social	Presidencia Ejecutiva Comunicación
		Número de procesos revisados	2 procesos revisados por año			2	2	2			
2.1.3. Revisión de los procesos y normas que se están desarrollando para la atención de la población objetivo y que generan discriminación en el acceso a servicios.											
2.1.4. Mejora en el acceso a la información y a la comunicación bidireccional del IMAS con la población objetivo		Porcentaje de la población objetivo que reporta una opinión favorable hacia el acceso a la información y la comunicación	De acuerdo con las mediciones anuales, el 80% de la población objetivo con reportes de opiniones favorables			80%	80%	80%			

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

Objetivo Específico 2.2

Articular con las instituciones las necesidades en función del desarrollo de las capacidades de la población objetivo, con enfoque transversal de género e interseccional.

Tabla 8. Plan de acción asociado al objetivo específico 2.2.

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	Años					Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
				2022	2023	2024	2025	2026			
2.2.1. Creación de espacios interinstitucionales para la articulación de servicios y beneficios en función de las necesidades para la población objetivo.	2.2.1.1 Impulsar en las redes interinstitucionales de servicios y beneficios que atiendan las necesidades de personas en situación de pobreza, la transversalización de la perspectiva de género interseccional.	Cantidad de redes en las cuales se incorpora el enfoque de igualdad de género interseccional en la atención de población en condiciones de pobreza	Al menos 3 redes vigentes			3	3	3	No aplica	Subgerencia de Desarrollo Social	Presidencia Ejecutiva Viceministerio Desarrollo Humano UEIG CONI SINIRUBE REDCUDI
2.2.2. Promoción de espacios de realimentación sobre la importancia de la incorporación del enfoque transversal de género e interseccional, al personal de las instituciones que brindan servicios a la población objetivo del IMAS.	2.2.1.2 Comunicación bidireccional con la red interinstitucional para realimentación acerca del acceso a los servicios del IMAS con enfoque de género.	Número de instituciones que articulan servicios con perspectiva de género dirigida a las personas usuarias de los programas de IMAS	10 instituciones				10	10	No aplica	Presidencia Ejecutiva	Subgerencia de Desarrollo Social UEIG CONI

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

Objetivo Específico 2.3

Garantizar una atención libre de discriminación y otras formas de violencia en la prestación de programas y servicios del IMAS y el relacionamiento con las personas usuarias.

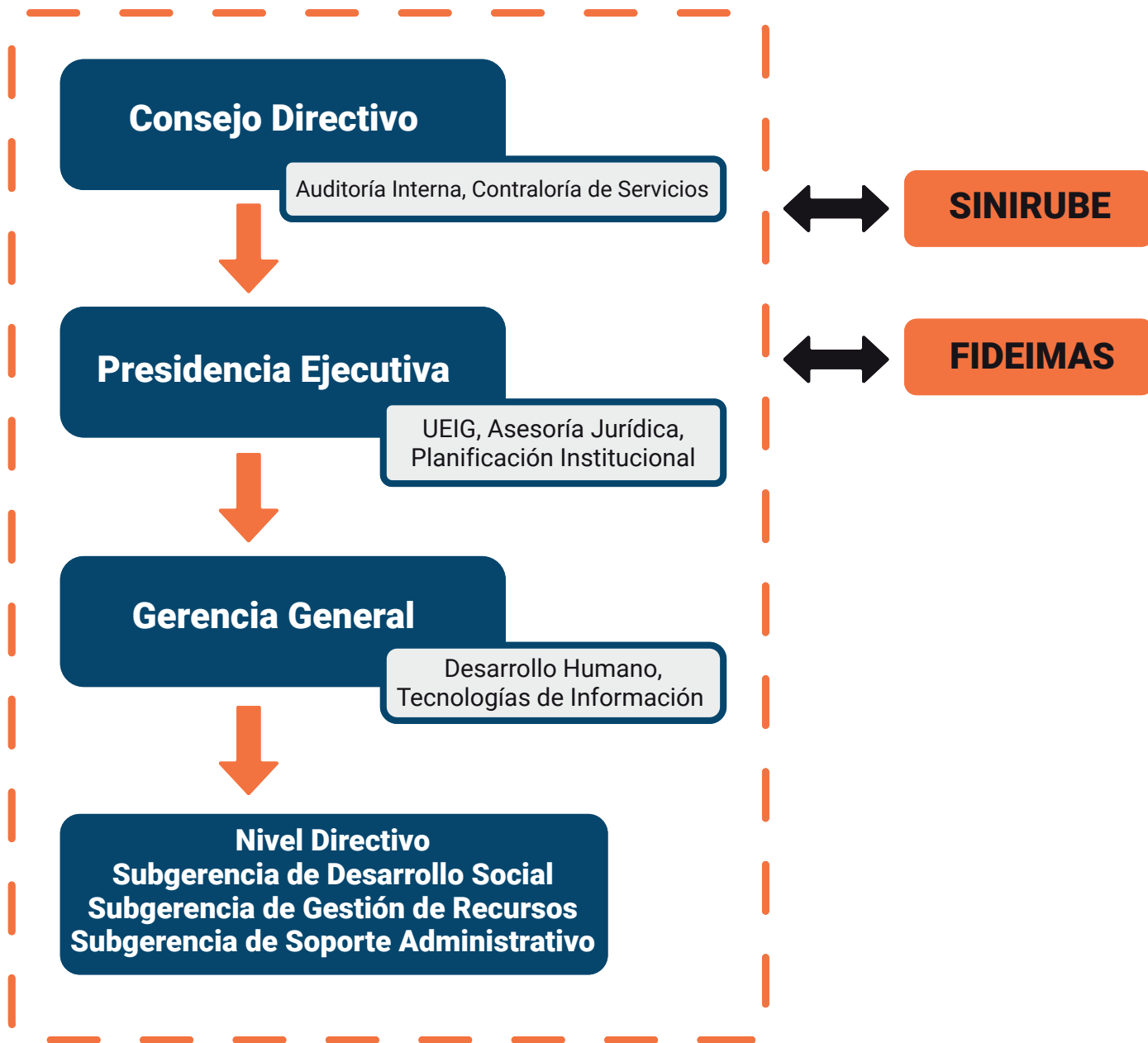
Tabla 9. Plan de acción asociado al objetivo específico 2.3.

Resultados esperados	Acciones	Indicadores	Metas	2022	2023	2024	2025	2026	Origen de recursos	Responsables	Partes actoras en la gobernanza
2.3.1. Desarrollo de los servicios y los beneficios del IMAS con acciones de prevención de todas las formas de discriminación en la atención de las personas usuarias.	2.3.1.1 Implementación de procesos sistemáticos y permanentes de sensibilización y capacitación dirigidos al funcionariado, en temas que contribuyan a la eliminación de todas las formas de discriminación en el relacionamiento con las personas usuarias.	Número de capacitaciones con ejercicios de aplicación de lineamientos de igualdad de género y no discriminación en la atención de personas usuarias por medio de los servicios	3 capacitaciones al año			3	3		1.04.99 Otros servicios de gestión y apoyo	Desarrollo Humano	UEIG Subgerencia de Desarrollo Social
2.3.2 Prestación de los servicios con estándares de calidad y calidez.	2.3.1.2 Inclusión en las consultas dentro del marco del Índice de Gestión Institucional (IGI), de un apartado de percepción de las personas usuarias sobre temas de hostigamiento sexual y discriminación	Porcentaje de cobertura de consultas para el IGI en temas de discriminación y aplicado a las personas usuarias	2% de cobertura		2%	2%	2%	2%	No aplica	Planificación Institucional	Gerencia General UEIG
2.3.3 Simplificación de trámites progresiva desde un enfoque de derechos, en la prestación de los servicios institucionales.	2.3.1.3 Inclusión de temas de prevención y atención de la discriminación u hostigamiento sexual en los mecanismos para el seguimiento de la percepción de las personas compradoras y visitantes acerca del servicio en las empresas comerciales del IMAS.	Representatividad de la consulta	Al menos un 2% de las personas compradoras participa de los procesos de consulta		2%	2%	2%	2%	No aplica	Subgerencia de Gestión de Recursos	Empresas Comerciales UEIG Planificación

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

MODELO DE GESTIÓN

Para la gestión del Plan de Acción de la presente política, se propone una gestión compartida entre las diferentes instancias del IMAS, con el liderazgo de la Presidencia Ejecutiva y el apoyo técnico de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, en lo que cada área requiera para garantizar un enfoque de género suficiente a las actividades planteadas.



Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

RESPONSABILIDADES

Nivel político

Consejo Directivo

- Aprobar la presente política y el plan de acción y sus respectivos planes consecutivos al finalizar los períodos de cada uno.
- Aprobar ajustes o modificaciones que requiera el Plan de Acción.
- Dar por conocido el informe de rendición de cuentas de la Presidencia Ejecutiva en materia de los resultados de esta política.
- Velar que en las Políticas y los Planes institucionales incorporen el enfoque de transversalización de género.
- Velar que la aprobación de los cambios que se incorporen en la oferta programática contemple el enfoque de transversalización de género.

Presidencia Ejecutiva

- Liderar la gestión política a nivel interno y externo.
- Procurar que la toma de decisiones técnicas y políticas sean congruentes con las acciones establecidas en esta política.
- Coordinar con quienes ostentan el cargo de las rectorías en igualdad de género y en política social, los procesos de toma de decisiones de alto nivel y de la inclusión de presupuesto para el cumplimiento de los objetivos de esta política.
- Garantizar los recursos necesarios en la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, para que materialmente cumplan con su rol de transversalizar la igualdad de género en el actuar institucional.
- Velar porque los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones, que se generen desde las diferentes instancias de la Presidencia, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género.

Gerencia General

- Liderar la gestión administrativa de los procesos garantizando que las decisiones tomadas (incluso aquellas fuera de este documento) guarden los principios y enfoques declarados en esta política.
- Impulsar el cumplimiento de las acciones que deban realizar todas las unidades estipuladas en esta política y su plan de acción.
- Avala los informes de rendición de cuentas elaborados por la UEIG y los presenta ante el Consejo Directivo.
- Garantizar la ejecución de la presente política y su plan de acción en las instancias que responden a ella a través de la rendición de cuentas de las respectivas jefaturas.
- Coordinar que en el Plan Operativo Institucional se incorpore el contenido presupuestario para el cumplimiento de las acciones de esta política.
- Impulsar que los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones que se generen desde las diferentes instancias de esta Gerencia, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género.

Nivel directivo

Subgerencia de Desarrollo Social

- Velar por el seguimiento y la ejecución del eje 2, sus objetivos y acciones.
- Garantizar la inclusión de los estándares de excelencia en términos de calidad y eficiencia en la prestación de los servicios, para que sean libres de discriminación y de violencia en la atención de las personas usuarias.
- Velar por que los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones que se generen desde las diferentes instancias de esta Subgerencia, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género.

Subgerencia de Gestión de Recursos

- Garantizar los estándares de calidad y calidez de servicio libre de discriminación y de violencia en la atención de personas visitantes y clientes en las empresas comerciales del IMAS.
- Garantizar los estándares de calidad y calidez de servicio libre de discriminación y de violencia en la atención de personas u organizaciones usuarias del IMAS.
- Velar por que los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones que se generen desde las diferentes instancias de esta Subgerencia, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género.
- Dar seguimiento a las acciones que le corresponda en la presente política y su plan de acción.

Subgerencia de Soporte

- Prestar los servicios de apoyo administrativo con calidad y calidez de servicio libre de discriminación y de violencia en la atención de las personas.
- Velar que los recursos presupuestarios para la implementación de la política sean incorporados tanto en la programación anual como en las modificaciones presupuestarias.
- Velar que la infraestructura institucional cumpla con los requerimientos de la política institucional.
- Velar por que los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones que se generen desde las diferentes instancias de esta Subgerencia, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género.
- Dar seguimiento a las acciones que le corresponda en la presente política y su plan de acción.

Instancias asesoras

Contraloría de Servicios

- Recopilar información sobre la percepción de las personas usuarias acerca de los servicios provistos por la institución.
- Generar información con relación a las barreras sistemáticas y emitir recomendaciones de mejora mediante informes a las instancias respectivas, con una perspectiva de género interseccional.
- Velar por que los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones que se generen desde la Contraloría, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género.

Auditoría Interna

- Verificar que la normativa institucional cumpla con los compromisos en materia de igualdad de género, incluyendo aquellos que sustentan esta política.
- Velar por que los documentos de circulación interna y externa, de datos que se generen desde la Auditoría Interna, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género, según corresponda.

Unidad de Equidad e Igualdad de Género

- Promover y asesorar en materia de igualdad de género y diversidad los procesos de sensibilización a la población funcionaria y trabajadora y a la población usuaria.
- Apoyar a las instancias que así lo soliciten con su conocimiento y asesoría técnica en materia de la aplicación del enfoque de género interseccional y de forma transversal a las actividades institucionales.
- Comunicar a la Presidencia Ejecutiva y a las instancias pertinentes, las oportunidades de mejora observadas en la gestión institucional desde la perspectiva de género, garantizando que todas aquellas actividades que requieran ser transversalizadas cuenten con acciones que soporten esta dimensión.
- Dar asesoría, acompañamiento y seguimiento al Plan de Acción de la Política.
- Elaboración de informes de avance del Plan de Acción de la Política.
- Velar por que los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones que se generen desde la Unidad, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género.

Desarrollo Humano

- Desarrollar las actividades asociadas al eje estratégico de cultura organizacional y las mejoras pertinentes para los procesos de gestión del talento humano del funcionariado en la institución.
- Garantizar la incorporación de los recursos financieros requeridos en la programación del ejercicio presupuestario correspondiente, para la implementación del plan de acción.
- Garantizar que la gestión del capital humano se realice desde el enfoque de igualdad y equidad de género.
- Velar por que los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones que se generen, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género.

Asesoría Jurídica

- Proveer los criterios requeridos para la aplicación de acciones definidas en esta política o sugeridas para dar cumplimiento a sus objetivos.
- Velar por que en la normativa institucional tenga incorporado el enfoque de género de forma transversal.
- Velar por que los documentos de circulación interna y externa, que se generen desde la Asesoría, incluyan la información con enfoque transversal de género.

Planificación Institucional

- Garantizar la transversalidad del enfoque de género en las acciones definidas en el Plan Estratégico Institucional, los Planes Operativos Institucionales y otros instrumentos pertinentes.
- Implementar que el uso de los indicadores utilizados en los instrumentos de planificación se desagregue por identidad sexo-genérica y por la interpretación de todos los indicadores con perspectiva de género para la toma de decisiones institucionales basada en hechos.
- Velar por que los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones que se generen desde Planificación, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género.
- Planificar los procesos de evaluación que se realicen a nivel institucional para que cumplan con el enfoque de género de esta política y su plan de acción.
- Evaluar el cumplimiento de la política y la implementación de su Plan de Acción.

Instancias adscritas

- | | |
|---|---|
| <p>SINIRUBE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar que la gestión de los instrumentos de recolección de la información de las personas incluye variables e indicadores sexo-genéricas. ● Velar por que los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones que se generen, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género. | <p>FIDEIMAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar que la gestión de los servicios y beneficios sea realizada desde el enfoque de igualdad de género. ● Garantizar que el registro de datos sea realizado de forma desagregada por identidad sexo-genérica. ● Velar por que los documentos de circulación interna y externa, de datos y de comunicaciones que se generen, incluyan la información desagregada por tipos de población, así como el enfoque transversal de género. |
|---|---|

MECANISMOS DE DIFUSIÓN

La presente política será comunicada a las personas funcionarias y trabajadoras mediante talleres de capacitación y sensibilización acerca de su importancia, así como los medios audiovisuales o electrónicos que se juzgue convenientes y viables a nivel interno de la institución. El propósito de dicha comunicación será transmitir a cada persona funcionaria o trabajadora la relevancia de esta política, la pertinencia de sus funciones individuales para el logro conjunto de la política y el peso que tiene a mediano y largo plazo el objetivo de la igualdad de género en la gestión institucional interna y externa.

Los enfoques y principios de la política, así como información acerca de su existencia, podrán ser transmitidos a las personas usuarias y beneficiarias del IMAS por los medios de comunicación externa que se considere apropiados para tal población, como lo pueden ser publicaciones físicas resumidas o en redes sociales, teniendo en cuenta que una de las barreras de acceso para las personas en situación de pobreza y pobreza extrema puede ser la disponibilidad de tecnologías de información y comunicación.

Por otra parte, la política será puesta a disposición del público general mediante el sitio web del IMAS, permitiendo su acceso al funcionariado de otras instituciones, a la prensa y a otros públicos interesados en el tema.

MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN

Se propone como mecanismos de implementación los siguientes:

- Fortalecimiento de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género del IMAS, con el propósito de garantizar su capacidad de asesoría y vigilancia técnica de la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad en la institución. De forma continua, la Presidencia Ejecutiva deberá considerar las necesidades vigentes de la UEIG tanto en recursos financieros como humano (disponer mayor cantidad de plazas) y directrices que promuevan el involucramiento de las demás instancias, posicionando el enfoque de igualdad de género interseccional como una prioridad de la gestión. La Gerencia General en coordinación con Desarrollo Humanos, realizarán la valoración respectiva de la propuesta para la conformación de los cargos de la Unidades Públicas Igualdad de Género, según el “Manual auxiliar de cargo para mejorar los perfiles profesionales de los equipos de trabajo en una Unidad para la Igualdad de Género” aprobado por la Dirección General de Servicio Civil, con la finalidad de mejorar la clasificación de las plazas de la Unidad.
- Implementación de reuniones gerenciales de las personas jefes del IMAS donde se coordine la ejecución articulada de las acciones de la PIGI-IMAS, garantizando que los asuntos pertinentes no quedan para ser resueltos a final de período o de forma accesoria, sino con la integralidad y planificación oportunas.
- Establecimiento de una instancia de enlace permanente con INAMU, definida por la persona jefe de esta institución y en coordinación con la Presidencia Ejecutiva del IMAS. Este enlace permitirá canalizar las necesidades de apoyo interinstitucional que el IMAS presente y donde el alcance de INAMU permita la articulación de esfuerzos o el uso de recursos para propósitos conjuntos, entre ellos la regionalización de la PIEG-INAMU.
- Regionalización de la Política, coordinando desde cada Área Regional de Desarrollo Social con el Área de Planificación Regional de MIDEPLAN para establecer comunicación con las seis direcciones regionales de dicha institución y que la política se transversalice en la institucionalidad regional con el fin de implementar a nivel nacional y regional dicha política.

RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS

La implementación de esta política sirve como marco orientador para la gestión del presupuesto ordinario del IMAS, desde la presupuestación con enfoque de género y no a modo de requerimiento adicional al desarrollo de los servicios, beneficios y gestión del personal. En otras palabras, la PIGI-IMAS pretende garantizar que los recursos que ya son planificados para cada unidad permitan que la administración usual del IMAS cuente con una perspectiva de género que de todas maneras es necesaria debido a la vocación del IMAS en el campo social y de respuesta a la ciudadanía y las personas habitantes.

Considerando el Decreto Ejecutivo 37906 de septiembre 2013, el IMAS ha definido dentro de su estructura la Unidad de Equidad e Igualdad de Género con el propósito de transversalizar el enfoque de género en la administración interna y los servicios y beneficios provistos por la institución. El IMAS invierte en esta Unidad alrededor de ¢ 82 000 000 millones anuales en el recurso humano que atiende los asuntos de género con un alcance para la administración centralizada, las 10 Áreas Regionales de Desarrollo Social, las 37 Unidades Locales de Desarrollo Social y la totalidad de las Empresas Comerciales propiedad del IMAS.

Las áreas funcionales determinadas como parte del modelo de gestión tendrán la responsabilidad de estimar el recurso humano y financiero necesario para alcanzar los resultados esperados mediante las acciones descritas en el Plan de Acción. Dentro del Plan de Acción se propone las partidas presupuestarias a las cuales corresponderían preliminarmente la asignación de recursos a las tareas especializadas definidas en él. De forma transitoria, a partir del presupuesto del año natural 2023 se realizará una planificación más refinada, considerando tanto el recurso humano destinado por medio de una estimación de horas que considere unidades administrativas fuera de la UEIG, y los costos asociados a la contratación de servicios, como por ejemplo creación de contenidos, capacitación o asesoría técnica. Es responsabilidad de cada jefatura de las áreas funcionales integrantes del modelo de gestión coordinar a nivel de planificación las necesidades de recursos, integrarlas en los presupuestos de acuerdo con las prioridades institucionales, y llevar dichos recursos a la práctica de forma eficiente en la programación física de cada unidad.

Con el propósito de potenciar el impacto y conducir a la institución por medio de una administración eficiente de los recursos, la Presidencia Ejecutiva y la Unidad de Equidad e Igualdad de Género podrán coordinar los servicios externos provistos por medio de fondos de cooperación internacional en la medida en la que estos estén disponibles, y según la alineación de los objetivos de ambas partes. Estos servicios y recursos podrán contemplar tanto la transferencia de fondos como la prestación directa de los servicios.



EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

SEGUIMIENTO DE RESULTADOS

Para el seguimiento de los resultados del Eje 1 de la presente política, se plantea la implementación y continuidad en el tiempo de los siguientes recursos:

- Un sistema de indicadores y los momentos de análisis periódico al respecto que contemplen de forma desagregada por identidad sexo-genérica la caracterización de la población funcionaria y trabajadora, teniendo en cuenta variables como el número de personas por área, por función y por nivel jerárquico, su remuneración y su desempeño, entre otros. Este seguimiento será responsabilidad conjunta de la Jefatura de Desarrollo Humano y de la Gerencia General como responsable superior de las decisiones administrativas.
- La recopilación de la percepción del personal y sus reportes anónimos mediante la encuesta anual de clima organizacional, la cual será adaptada debidamente para tal efecto. Este seguimiento estará a cargo de la Jefatura de Desarrollo Humano.
- El uso de los indicadores desagregados por identidad sexo-genérica para los informes periódicos de labores proporcionados por las personas funcionarias, que tengan la obligación de hacer la rendición de cuentas. En estos informes, se presentarán el alcance de los resultados, la proporcionalidad correspondiente en los servicios bajo su administración y las acciones de atención afirmativa de las necesidades de mujeres y de hombres.

Para el seguimiento de los resultados del Eje 2 de la presente política, se plantea la implementación y continuidad en el tiempo de los siguientes recursos:

- Un sistema de indicadores y los momentos de análisis periódico al respecto que contemplen de forma desagregada por identidad sexo-genérica los resultados de la gestión institucional en su oferta programática, considerando el desarrollo de los diferentes programas y servicios del IMAS y la participación de mujeres y hombres en la solicitud y el soporte provisto por éstos. Este sistema de seguimiento estará liderado por la Subgerencia de Desarrollo Social, incluyendo la capacitación de las personas funcionarias y trabajadoras en la gestión por indicadores de ser necesaria.

Para el seguimiento de otros resultados de la presente política, se plantea la implementación y continuidad en el tiempo de los siguientes recursos:

- La recopilación de la percepción del personal y de las personas usuarias externas mediante reportes anónimos a partir de la aplicación periódica de diversas técnicas, la cual será adaptada debidamente para tal efecto. Este seguimiento estará a cargo de Planificación Institucional y la Contraloría de Servicios según corresponda.
- El uso de los indicadores desagregados por identidad sexo-genérica, para que la Presidencia Ejecutiva rinda informe al Consejo Directivo acerca de los resultados obtenidos en la gestión de la igualdad de género y la implementación de la presente Política y su Plan de Acción. Asimismo, estos resultados serán comunicados a la persona jerarca de la institución rectora en Igualdad de género.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

En el segundo semestre 2026:

- Planificación Institucional en coordinación con la Unidad de Equidad e Igualdad de Género contratará la evaluación independiente de los avances de implementación de la PIGI-IMAS 2022 - 2031, y de la ejecución del Plan de Acción 2022 - 2026, con el propósito de visibilizar su efectividad y sus alcances, según los instrumentos vigentes provistos por MIDEPLAN para tal efecto (contemplados en la Política Nacional de Evaluación 2019 - 2030 y la Plataforma Nacional de Evaluación).
- Se realizará una identificación de oportunidades de mejora y consideraciones para el Plan de Acción 2027 - 2031.
- Se diseñará el Plan de Acción 2027 - 2031.

En el segundo semestre 2031:

- Planificación Institucional en coordinación con la Unidad de Equidad e Igualdad de Género contratará la evaluación independiente de la implementación de la PIGI-IMAS 2022 - 2031, y de la ejecución del Plan de Acción 2027 - 2031.
- Se realizará una identificación de oportunidades de mejora y consideraciones para la PIGI-IMAS 2032 - 2041 y el Plan de Acción 2032 - 2036.
- Se diseñará el Plan de Acción 2032 - 2036.

En todos los casos, las evaluaciones de la presente política y de sus planes de acción deberán contar con los siguientes insumos:

- Información suministrada por las personas usuarias de los programas y servicios del IMAS, considerando la representación de mujeres y de hombres en su diversidad en condiciones que permitan distinguir las necesidades o expectativas de unas y otros.
- Información suministrada por las personas funcionarias y trabajadoras, considerando proporcionalmente a mujeres y a hombres en su diversidad.
- Validación de la política por parte de MIDEPLAN y de INAMU, como instituciones expertas en la materia de planificación institucional y de igualdad de género respectivamente.
- Validación de la política por parte de la Secretaría Técnica de la PIEG y de PLANOVI con el propósito de asegurar la alineación de ambos instrumentos.
- Validación de la política por parte de grupos que representen a personas usuarias de los servicios, y organizaciones feministas interesadas.



CONCLUSIÓN

CONCLUSIÓN

En la celebración de su 50 Aniversario, el IMAS da seguimiento a la política institucional en materia de igualdad de género. Los desafíos a los cuales se enfrenta en el siglo XXI son distintos a los desafíos de 1971. La presente Política Igualdad de Género con enfoque Interseccional del IMAS 2022-2031, por tanto, busca responder no solamente a los avances desde 2015 en su primera edición, sino también a las necesidades y enfoques que cada vez más se comprenden indispensables desde las ciencias sociales y la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otros acuerdos marco ratificados por el país como los Acuerdos del Consenso de Montevideo para las poblaciones. Además, guarda coherencia con el Plan Nacional para la Superación de Pobreza e Inclusión Social 2022-2030 y la Política Institucional para la Atención Integral de la Población en Pobreza y Pobreza Extrema 2020-2030. La presente política PIGI-IMAS 2022-2031 responde además al reconocimiento de un desbalance histórico que sigue pesando sobre las mujeres, donde la falta de empoderamiento físico, económico y en la toma de decisiones, aunada con la recarga del trabajo doméstico no remunerado y otros factores estructurales, recrudece la condición de pobreza y pobreza extrema que una gran cantidad de ellas vive en nuestro territorio.

La vocación del IMAS consiste en erradicar la pobreza y la pobreza extrema de toda la población, y este llamado solamente puede ser atendido de forma plena una vez que se reconozca y se aborde las necesidades desde un enfoque de género; esta perspectiva deja ver que las necesidades no solamente son diferenciadas, sino que también han sido jerarquizadas al subordinar el rol de las mujeres durante siglos, profundizando las brechas de desigualdad y los ciclos de pobreza. Esta situación requiere un abordaje profundo y con una mirada de género que atienda en particular las necesidades de las mujeres, a quienes se ha inhibido del rol coprotagonista del que siempre debieron haber dispuesto, pero que hoy apenas tomamos acciones afirmativas para restituir.

El proceso de creación participativa y validación de la PIGI-IMAS 2022-2031 ha convocado personas usuarias y representantes de grupos de sociedad civil con mujeres y hombres en todas las Áreas Regionales de Desarrollo Social que permiten el alcance institucional con cobertura de todo el territorio nacional. Además, se ha propiciado la participación de personas indígenas, afrodescendientes, LGTBIQ+ y representantes de sectores o movimientos que congregan a las personas usuarias para el desarrollo. Finalmente, se ha buscado que la universalidad de esta consulta se inicie desde dentro de la institución, consultando a personas funcionarias y trabajadoras de todos los niveles, unidades, departamentos y dependencias. Las acciones planteadas desde la política pretenden robustecer las acciones del IMAS como institución clave en el desarrollo social y económico del país, en alineación con el Poder Ejecutivo, con la dirección de la Presidencia Ejecutiva, el apoyo técnico intrainstitucional de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género y la capacidad de despliegue operativo y transversalización del enfoque de género en todas las instancias de la institución.

La realización de esta “Política Igualdad de Género con Enfoque Interseccional IMAS 2022-2031” se realiza con el apoyo técnico y financiero del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.



REFERENCIAS EMPLEADAS

REFERENCIAS EMPLEADAS

- Agüero, F., Hernández, L., Gutiérrez, I., Rivas, G. y Padilla, Danilo. (2012). La perspectiva de género en los procesos de desarrollo comunitario y sostenible. CATIE. No. 108 Manual Técnico <http://orton.catie.ac.cr/REPDOC/A9496E/A9496E.PDF>
- Altamir, O. (1978). Dimensiones de la pobreza en América Latina. CEPAL. <http://hdl.handle.net/11362/32253>
- Anaya Muñoz, A.; Arjona Estévez, J.C.; Medellín Urquiaga, X.; Montiel Romero, L.; Navarro Ramírez, M.; Talamás Salazar, M.; Veramendi Villa, M.J. (2006). Glosario de términos básicos sobre derechos humanos. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/24425.pdf>
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1995). Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. N° 7476. Sistema Costarricense de Información Jurídica. <http://www.pgrweb.go.cr/scij>
- Barahona, L. (2006). Acción positiva y principio de igualdad. Revista de Ciencias Jurídicas N° 112 (107-122) enero-abril 2007 <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R22613.pdf>
- Bayesfsky, A. (1990). El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional. Human Rights Law Journal, Vol. 11, N° 1-2, 1990, pp. 1-34. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>
- Benería, L. (2006). TRABAJO PRODUCTIVO/REPRODUCTIVO, POBREZA Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN. *Nómadas*, 24, pp. 8-21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3995906.pdf>
- Céspedes, V. y Jiménez, R. (2006). Pobreza en Costa Rica. Jornada anual de la Academia de Centroamérica. <https://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2017/06/Librojornada3.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2004). Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Serie Mujer y Desarrollo, 52. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5918/1/S0400008_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). Panorama Social de América Latina 2015. Panorama Social de América Latina, 2015, (LC/G.2691-P), Santiago, 2016. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39965/4/S1600175_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2018). Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe. Deudas de igualdad. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/43746/S1800190_es.pdf

Fernández, A. y Jiménez, R. (2018). Incidencia de la pobreza en Costa Rica entre 1987 y 2017: ¿estancamiento o reducción? Revista de la CEPAL N° 134 • agosto de 2021 https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47284/1/RVE134_Fernandez.pdf

Foro Económico Mundial (2021). Informe Global de Brechas de Género 2021. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Instituto de Estudios Nacionales en Población de la Universidad Nacional e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017: Resultados generales. INEC, 2018. 103 p., 28 cm. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenut2017.pdf>

Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (2015). INTE G38:2015. Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos.

Instituto Mixto de Ayuda Social. (2020). Manual de Procedimientos para Elaborar, Modificar y Derogar Documentos Normativos y otros Instrumentos Institucionales (versión 2.0).

Instituto Mixto de Ayuda Social. (2020). Política Institucional para la Atención Integral de la Población en Pobreza y Pobreza Extrema 2020-2030. <https://www.imas.go.cr/sites/default/files/docs/Pol%C3%ADtica%20Institucional%20para%20la%20Atencion%20de%20la%20Poblacion%20en%20Pobreza%20y%20Pobreza%20Extrema%20%202020-2030.pdf>

Instituto Mixto de Ayuda Social. (2021). Política Nacional de Cuidados 2021-2031: Hacia la implementación progresiva de un Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia. https://www.imas.go.cr/sites/default/files/custom/Politica%20Nacional%20de%20Cuidados%202021-2031_0.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2017). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenut2017.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2019). Embarazo adolescente en Costa Rica. <https://www.inec.cr/sites/default/files/infografias-pdf/imginfo-nacimadole2018.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020) Violencia de género y confinamiento <https://www.inec.cr/sites/default/files/infografias-pdf/imgviolenciagenero.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021). Encuesta Continua de Empleo, III Trimestre. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/recejas2021.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). Encuesta Nacional de Hogares Julio 2021. Resultados generales. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenaho2021.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres de México (INMUJERES). (2012). Elaboración de Proyec-

tos de Desarrollo Social con Perspectiva de Género. <http://aplicaciones.inmujeres.gob.mx/e-proequidad/APOYO-ElaboracionDeProyectosSocialesConPEG.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres de México. (2007). Glosario de género. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). Lineamientos para la construcción de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/1477950/Lineamientos+para+la+construcci%C3%B3n+de+una+pol%C3%ADtica+interna+para+prevenir%2C%20desalentar+y+sancionar+el+hostigamiento+sexual+en+el+empleo.pdf/71891389-da45-4e11-8b06-46c8f9dbb877>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2016). Pobreza en Costa Rica: la situación de las mujeres. Una caracterización de las mujeres participantes en el Programa Avanzamos Mujeres 2015. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/630167/Pobreza+en+Costa+Rica+la+situaci%C3%B3n+de+las+mujeres+%28FINAL%29.pdf/e539d43d-bc4f-4903-8103-b70979d2514f>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2019). Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/Tercer+Estado+de+los+Derechos+Humanos+de+las+Mujeres+en+Costa+Rica+%282019%29.pdf/f1affa72-985f-4489-bcf6-28206a661e4d>

Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017). Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/GuiaDisenoPoliticaIgualdadGenero.pdf/4d691170-0760-43f3-92c1-176166563622>

Juliano, D. (2008) La construcción social de las jerarquías de género. *Asparkía. Investigación Feminista*, 19 pp.13-15 <https://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/466>

Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (2017). Un acercamiento a la brecha digital de género en Costa Rica. <https://www.micitt.go.cr/sites/default/files/un-acercamiento-a-la-brecha-digital-de-genero.pdf>

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2016). Guía para la elaboración de políticas públicas. https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/fp24S-RnTdWk007TA_likQ

Muñoz, P. (2011). Violencias Interseccionales. *Debates Feministas y Marcos Teóricos en el tema de Pobreza y Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica*. http://americalatina-genera.org/newsite//images/cdr-documents/publicaciones/igualdadynodiscriminacion/violencias_interseccionales.pdf

Observatorio de violencia de género contra las mujeres y acceso a la justicia del Poder Judicial (2020). <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php/soy-especialista-y-busco/estadisticas/femicidio>

ONU Mujeres (s.d.). Glosario de Igualdad de Género. Biblioteca digital GenderTerm. recuperado en diciembre 2021. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>

ONU Mujeres, Secretaría General Iberoamericana. (2018). Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y el Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres. Serie Legislación Discriminatoria, Cuaderno N°1. https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/10/af-onu-mujeres-2019-web_actualizacion.pdf?la=es&vs=4355

ONU Mujeres. (2020). From Insights to Action. Gender Equality in the Wake of COVID-19. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-in-the-wake-of-COVID-19-en.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Organización de las Naciones Unidas (2012). Proyecto final de los Principios Rectores sobre la extrema pobreza y los derechos humanos. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UN-DOC/GEN/G12/154/63/PDF/G1215463.pdf?OpenElement>

Organización de las Naciones Unidas (2021). Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>

Organización de las Naciones Unidas (2021). Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

Organización Internacional del Trabajo (2011). Acoso Laboral hacia las mujeres. Serie “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2019). Convenio 190. Convenio sobre la violencia y el acoso. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo, ONU Mujeres. (2012). Combatiendo la desigualdad desde lo básico. Piso de protección social e igualdad de género. <https://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/1/comba-tiendo-desigualdad-resumen%20pdf.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2014). Documentos básicos (48.ª ed.). <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2017). Más allá de los ingresos: la discriminación, la violencia, las exclusiones y la pobreza que afectan a las mujeres de América Latina y el Caribe. http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/2018/03/05_Carcedo_y_Kennedy.pdf

Serrano, S.; Angeletti, K.; Berneche, P.; Bugallo, A.; Ferrea, H.; Ilarregui, M.; Monterde, C.; Pérez, M.V.; Santamaría, T. (agosto 2010). "Métodos de Medición de la Pobreza. Conceptos y aplicaciones en América Latina". Universidad Nacional de la Plata, Entrelíneas de la Política Económica: 4(26), pp 31-41. Recuperado el 22 de enero del 2021, de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/48591/Revista_completa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solís, P. (2012). Instituto Mixto de Ayuda Social: 40 años de historia (1971-2011). <https://www.imas.go.cr/sites/default/files/docs/IMAS%2040%20anos%20de%20Historia%201971-2011.pdf>

Spicker, P., Alvarez Leguizamón, S.; Gordon, D. (2009). Pobreza. Un glosario internacional. CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/clacso/crop/glosario/glosario.pdf>

Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The Framing of Decisions and the Psychology of Choice. *Science, New Series*, 211(4481), 453-458.

Nota: También se emplearon como referencia otros documentos de trabajo previos del IMAS. Sin embargo, al no ser de carácter público, se opta por omitirlos de este listado.



**ANEXO I: TABLA RESUMEN
DE MARCO NORMATIVO**

ANEXO I: TABLA RESUMEN DE MARCO NORMATIVO

Tabla 10. Tabla resumen del marco normativo aplicable

Tipo	Fecha	Instrumento	Comentarios
Ley / Decreto	1998	Ley 7769: Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza	Sienta las bases para la atención integral e interinstitucional con enfoque de género de las mujeres en situaciones de pobreza y pobreza extrema.
Convenio Internacional	1945	Carta de las Naciones Unidas	Primer instrumento jurídico que afirma la igualdad de todos los seres humanos y se refiere expresamente al sexo como motivo de discriminación.
Convenio Internacional	1948	Declaración Universal de Derechos Humanos	Garantía para lograr una vida con bienestar, sienta las bases para la protección de los derechos humanos de las personas, sin discriminación de ningún tipo. En el Art. 2 Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
Convenio Internacional	1951	Convenio 100 de OIT (Convenio sobre igualdad de remuneración)	Define la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y la obligación de los Estados parte por mantener este derecho.
Convenio Internacional	1958	Convenio 100 de OIT (Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación)	Incluye la prohibición de discriminar por el sexo de las personas trabajadoras.
Convenio Internacional	1966	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Según su artículo 3, los Estados Parte se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos.
Convenio Internacional	1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Reconoce el derecho fundamental de las personas a la protección social para el desarrollo humano incluyendo el derecho de las mujeres a: salario equitativo, especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto, derecho a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, entre otros, así como la necesidad de proponer medidas para atender dichos derechos.

Convenio Internacional	1967	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967. Aplicable según Constitución Política, art. 48.
Convenio Internacional	1979	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)	Carta Magna de los derechos de las mujeres que tiene un carácter jurídicamente vinculante y que enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de las mujeres que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos, no sólo en la esfera pública sino también privada. Ratificación del protocolo facultativo: cfr. Decreto Ejecutivo 29756 del 2001.
Convenio Internacional	1993	Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena)	Se consideran los derechos de las mujeres como elemento central en la agenda de los derechos humanos, resaltándose la importancia de atender el problema de la violencia contra las mujeres.
Convenio Internacional	1994	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)	Se propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado y su reivindicación dentro de la sociedad. Define la violencia contra la mujer, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y la destaca como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Ratificación: Ley 7499 de 1995

<p>Convenio Internacional</p>	<p>1995</p>	<p>Declaración y Plataforma Beijing</p>	<p>Fue la mayor conferencia que la Organización de las Naciones Unidas haya organizado e hito clave para la Agenda de Género. Se adoptó de forma unánime la Plataforma de Acción de Beijing (PAdB) para garantizar mejoras para todas las mujeres sin excepción. La PAdB esbozó las 12 esferas críticas que constituyen los principales obstáculos para el adelanto de la mujer, e identifica el alcance de las medidas que los gobiernos, las Naciones Unidas y las Organizaciones de Sociedad Civil han de tomar para hacer de los derechos humanos de la mujer una realidad. Es la primera vez que se posiciona la transversalización del género y el empoderamiento de las mujeres como estrategias.</p>
<p>Convenio Internacional</p>	<p>2015</p>	<p>Consenso de Montevideo</p>	<p>La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 fue aprobada por los Estados miembros de la CEPAL en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. La Estrategia de Montevideo tiene por objeto guiar la implementación de la Agenda Regional de Género y asegurar que se emplee como hoja de ruta con vistas a alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres.</p>
<p>Convenio Internacional</p>	<p>2019</p>	<p>Convenio 100 de OIT (Convenio sobre la violencia y el acoso)</p>	<p>Define la violencia y acoso por razón de género, y la reconoce como un fenómeno que afecta de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas.</p>

Convenio Nacional	2016	Pacto por los Objetivos de Desarrollo Sostenible	En septiembre de 2016 Costa Rica se convirtió en el primer país del mundo en firmar un Pacto Nacional por los ODS. En esta firma histórica participaron los tres poderes de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones, la sociedad civil, las organizaciones basadas en la fe, las universidades públicas, los gobiernos locales, y el sector privado, adhiriéndose los sindicatos un año después. El Pacto Nacional promueve mejorar la calidad de vida y bienestar de la población costarricense a través del trabajo conjunto de las y los actores firmantes, así como la movilización de recursos disponibles para el cumplimiento de estos objetivos.
Ley / Decreto	1971	Ley 4760: Ley de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social	Constituye el IMAS como institución fundada con el propósito de reducir la pobreza.
Ley / Decreto	1990	Ley 7142: Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer	En su Artículo 1 establece que es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.
Ley / Decreto	1995	Ley 7476: Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia	Provee el marco para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en las organizaciones desde un proceso administrativo y disciplinario.
Ley / Decreto	1996	Ley 7586: Ley contra la Violencia Doméstica	Regula la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de la violencia doméstica, cuyo principio rector es el artículo 51 de la Constitución Política. Establece que las autoridades que intervengan en la aplicación de esta Ley brindarán protección especial a madres, personas menores de edad, personas adultas mayores y personas que presenten alguna condición de discapacidad, considerando las situaciones específicas de cada una. Asimismo, esta Ley protege en particular, a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja o de abuso sexual intrafamiliar.
Ley / Decreto	1998	Ley 7735: Protección de la Madre Adolescente	Plantea una atención integral e interinstitucional para las adolescentes madres.
Ley / Decreto	1998	Ley 7739: Código de la Niñez y de la Adolescencia	Protege expresamente a las adolescentes madres, para la atención integral.
Ley / Decreto	1998	Ley 7801: Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	La creación del INAMU marca un hito en el compromiso del Estado Costarricense con la igualdad y equidad de género, así como con la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres.

Ley / Decreto	2007	Ley 8589: Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres	Esta ley tiene como fin la protección de los derechos de las víctimas de violencia y la sanción de todas sus manifestaciones -física, psicológica, sexual y patrimonial- en contra de las mujeres mayores de edad, en el contexto de una relación de poder o de confianza.
Ley / Decreto	2008	Ley 8688: Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar	Asigna al IMAS como integrante del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar. Cfr. Decreto Ejecutivo 39208: Reglamento a la Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar
Ley / Decreto	2009	Ley 8765 Código Electoral.	Establece cuotas en las papeletas de elección popular, garantizando que los partidos tengan la responsabilidad de hacer efectiva la participación política de las mujeres.
Ley / Decreto	2014	Ley 9220: Red Nacional del Cuido y Desarrollo Infantil	Según su artículo 1, tiene la finalidad de establecer un sistema de cuidados y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidados y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil integral.
Ley / Decreto	2020	Ley 9877: Ley contra el acoso sexual callejero	Sanciona los hechos vinculados a la violencia sexual manifiesta como acoso sexual en espacios públicos y de acceso público,
Normativa nacional	2018	Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI)	Con esta Política Nacional se busca la continuidad del esfuerzo iniciado a mediados de los años noventa con la elaboración del primer Plan Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y el Abuso Sexual Extra-familiar (PLANOVI: 1994), y el segundo Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja y familia como por hostigamiento sexual y violación (PLANOVI Mujer: 2010-2015).
Normativa nacional	2018	Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica (PIEG) 2018-2030	Esta política es el principal marco en la toma de acciones en favor de la igualdad de género en materia de políticas públicas, involucrando a las instituciones de todo el gobierno general.

Política Institucional	2013	Acuerdo del Consejo Directivo 383-08-201	Se establece la creación de la Unidad Equidad e Igualdad de Género, como una instancia dependiente funcionalmente de la Presidencia Ejecutiva.
Política Institucional	2014	Política Laboral para la Igualdad y Equidad de Género en el Instituto Mixto de Ayuda Social 2014-2023 (PLIEG-IMAS) y su plan de acción 2014-2018.	Primera Política en el IMAS sobre Igualdad de género en el ámbito laboral.
Política Institucional	2016	Directriz GG-0337-02-2016: Plan Institucional en contra de la discriminación hacia la población sexualmente diversa.	Con este se emiten una serie de lineamientos para el cumplimiento del Decreto 38999 "Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI". Se crea en la institución la Comisión para la igualdad y no discriminación hacia la población sexualmente diversa y el comité de apoyo a dicha Comisión y se define las instancias que lo integran y las funciones respectivas.
Política Institucional	2017	Política para garantizar la igualdad hacia la población LGBTI en el Instituto Mixto de Ayuda Social	Tiene como objetivo, facilitar acciones afirmativas para sensibilizar, concientizar e informar a las personas funcionarias y usuarias en el respeto a la diversidad sexual, el trato igualitario hacia las personas LGBTI, materializándose en un espacio libre de prácticas discriminatorias por identidad de género u orientación sexual como acciones que contribuyan a la transversalización de un enfoque de derechos humanos.
Política Institucional	2018	Procedimiento para la atención de casos de violencia contra las mujeres (VcM)	Tiene como objetivo dotar a las personas funcionarias del Instituto Mixto de Ayuda Social de un procedimiento para la atención específica, prioritaria y expedita de las mujeres que viven en situaciones de violencia por razones de género y el de sus familias.
Política Institucional	2020	Código de Ética y Conducta interno	Plantea el respeto y la diversidad como principios éticos de trabajo dentro de la institución.
Política Institucional	2020	Política Institucional para la Atención de la Población en Pobreza y Pobreza Extrema 2020-2030	Plantea el marco de referencia para considerar la actividad misional del IMAS en cuanto a la reducción de la pobreza y la pobreza extrema.

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.



***ANEXO II: VINCULACIÓN DE
LA PIGI - IMAS 2022-2031 CON MODELOS
DE REFERENCIA***

ANEXO II: VINCULACIÓN DE LA PIGI-IMAS 2022-2031 CON MODELOS DE REFERENCIA

ORIENTACIONES DE MIDEPLAN

Tabla 11. Relación de la PIGI-IMAS 2022-2031 con la “Guía para la elaboración de políticas públicas” de MIDEPLAN

Contenido requerido	Ver apartado en la presente política
Introducción e inclusión de la política pública en la agenda política	Presentación Preámbulo Introducción
Marco legal	Marco legal
Estado de situación o diagnóstico y la participación ciudadana	Problema Análisis institucional de la problemática
Grupos de población objetivo	Población meta
Enfoques, principios, características de la política pública	Disposiciones generales
Definición de ejes, lineamientos, objetivos, indicadores, acciones y metas	Objetivos Plan de Acción
Modelo de gestión	Modelo de gestión
Visualización de actores, gobernanza y participación	Responsabilidades
Modelo de evaluación, seguimiento y rendición de cuentas	Evaluación de los resultados
Plan de acción de la política	Plan de Acción

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

NORMA TÉCNICA NACIONAL INTE G38:2021

Basada en la norma técnica nacional INTE G38:2021, emitida por INTECO y que sirve como fundamento para otorgar la certificación asociada al Sello de Igualdad de Género de INAMU.

Tabla 12. Relación de la PIEG-IMAS 2022-2031 con la norma técnica nacional INTE G38:2021

Apartados INTE G38	Resultados esperados de la política
7.2 Competencia 7.3 Toma de conciencia 8.3 Cultura organizacional 8.4 Comunicaciones	1.1.1. Fortalecimiento de la conciencia y las capacidades para que las personas funcionarias y trabajadoras establezcan relaciones no violentas e inclusivas.
8.1.1 Formas de violencia contra las mujeres (VcM) 8.1.2 Hostigamiento sexual 8.1.3 Acoso laboral 8.1.4 Acoso sexual callejero	1.1.2. Reducción significativa de los incidentes dentro de las relaciones laborales relacionados con violencia, discriminación, hostigamiento sexual o acoso laboral.
8.1.5 Salud y seguridad ocupacional 8.1.6 Salud sexual y salud reproductiva 8.2 Corresponsabilidad social de los cuidados	1.1.3. Gestión de la salud integral de las personas colaboradoras (incluyendo la salud física y mental) considerando las diferencias sexo-genéricas y la diversidad.

<p>7.1.2 Reclutamiento y selección del personal</p> <p>7.1.3 Remuneración</p> <p>7.1.4 Participación igualitaria de hombres y mujeres en los distintos puestos de la organización</p> <p>7.1.5 Acciones de sensibilización, formación y de capacitación</p> <p>7.1.6 Promoción y evaluación del desempeño</p> <p>7.1.7 Ordenamiento de jornadas de trabajo</p> <p>9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación</p>	<p>1.2.1. Desarrollo de capacidades institucionales de gestión de personal con enfoque de género y diversidad.</p>
<p>4.1 Comprensión de la organización y de su contexto</p> <p>4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas</p> <p>4.3 Determinación del alcance del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género</p> <p>4.4 Sistema de Gestión para la Igualdad de Género</p> <p>6.2 Acciones para abordar riesgos y oportunidades</p> <p>8.5 Adquisiciones</p> <p>9.2 Auditoría interna</p> <p>9.3 Revisión por la dirección</p> <p>10.1 Mejora continua</p> <p>10.2 No conformidad y acción correctiva</p> <p>11.4 Criterios de igualdad de género para la elaboración y asignación del presupuesto institucional</p>	<p>1.2.2. Configuración y certificación sostenida en el tiempo de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el ámbito laboral, con el sello provisto por INAMU.</p>

<p>11.1 Datos desagregados y producción de información</p> <p>11.2 Criterios de igualdad de género en la prestación de servicios</p> <p>11.3 Criterios de igualdad de género para la contribución a las políticas públicas nacionales o sectoriales y para la elaboración de políticas, planes y programas institucionales</p>	<p>2.1.1. Establecimiento de procesos de mejora continua en el diseño y la implementación de los servicios y beneficios del IMAS.</p> <p>2.1.2. Disminución de la incidencia del trabajo doméstico no remunerado y trabajos de cuidados en la efectividad de los programas y servicios en reducción de la pobreza y la pobreza extrema</p> <p>2.2.1. Gestión del ambiente para el desarrollo de los programas y los servicios del IMAS enfocada en la prevención de todas las formas de discriminación en la atención de las personas.</p>
<p>5.1 Liderazgo y compromiso</p> <p>5.2 Política de Igualdad de género</p> <p>5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización</p> <p>6.1 Diagnóstico de las brechas de género</p> <p>6.3 Objetivos para la igualdad de género y planificación para lograrlos</p> <p>7.4 Información documentada</p>	<p>El diseño de la PLIEG-IMAS 2022-2031 en general provee un marco para cumplir dichos requisitos.</p>

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

ORIENTACIONES DE INAMU Y PNUD**Tabla 13. Relación de la PIEG-IMAS 2022-2031 con la “Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas” de INAMU y PNUD**

Contenido requerido	Ver apartado en la presente política
Presentación	Presentación Preámbulo Introducción
Antecedentes y justificación	Problema Análisis institucional de la problemática
Contexto de la organización	Análisis institucional de la problemática
Marco normativo y organizacional relacionado	Marco legal
Situación de la organización	Análisis institucional de la problemática
Principios	Disposiciones generales
Objetivos de la política de igualdad de género	Objetivos
Resultados por objetivo específico	Ejes, objetivos específicos y resultados
Definiciones de responsabilidades por niveles	Responsabilidades
Vigencia, evaluación y actualización	Vigencia Plan de Acción Evaluación de los resultados
Plan de acción para la igualdad de género	Plan de Acción
Matriz del plan de acción	Plan de Acción
Mecanismos de implementación, monitoreo y seguimiento del plan de acción para la igualdad de género	Plan de Acción Evaluación de los resultados
Evaluación de la política de igualdad de género	Evaluación de los resultados

Fuente: IMAS, elaboración propia. 2021.

¿Por qué una política interseccional?

El enfoque interseccional es una mirada que permite ir más allá de la integración de la igualdad de género, porque reconoce otras formas de discriminación y exclusión que experimenta la población objetivo de la institución, derivadas de las identidades múltiples que coexisten en una persona o colectivo de personas, por ejemplo, la etnia, la condición socioeconómica, la edad, las condiciones de discapacidad, la identidad de género, la orientación sexual, el nivel educativo, entre otras.

La lectura e incorporación de la interseccionalidad en el ámbito técnico y político de la institución, nos insta a considerar las diferencias de cada grupo de población y su exposición a condiciones de exclusión social particulares en función de las identidades múltiples que comparten. A su vez nos impulsa constantemente a preguntarnos por qué y cómo afecta de forma diferenciada la pobreza, por ejemplo, en las mujeres, y entre ellas, cuáles son las que reciben mayor impacto y enfrentan mayores obstáculos para la superación de este flagelo social.

Las políticas para la igualdad de género precisan del enfoque interseccional para evidenciar las desigualdades y las múltiples discriminaciones que se dan como consecuencia de la combinación de las distintas problemáticas sociales.

Por lo tanto, la interseccionalidad como herramienta de análisis y construcción metodológica presente en la política, le permitirá al IMAS el avance a la inclusión social, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y el acceso en igualdad de oportunidades para el goce de los derechos humanos fundamentales.

María Leitón Barquero
Jefatura Unidad Equidad e Igualdad de Género
Instituto Mixto de Ayuda Social



Con el apoyo técnico de:

