

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Aprobada por la Comisión de Género del TSE, en Sesión Extraordinaria n.º 10-2008, Art. n.º 2, de 25 de agosto de 2008.

Aprobada por el TSE en Sesión Ordinaria N° 92-2008, Art. n.º 4, celebrada el 16 de octubre de 2008.

I. Antecedentes

Las primeras acciones documentadas con relación a la igualdad y equidad de género en el **Tribunal Supremo de Elecciones (TSE)** se remontan a diciembre del año 2000 cuando el TSE acoge una propuesta hecha por la entonces Magistrada Anabelle León Feoli, en seguimiento a los acuerdos del **Primer Encuentro de Magistradas de las Cortes Supremas de Justicia y Cortes Constitucionales de América Latina y el Caribe "Por una Justicia de Género" (diciembre 2000)**, para crear una Comisión Institucional de Género. De esta manera el TSE manifestaba el interés y la voluntad de introducir la igualdad y la equidad de género dentro de sus acciones institucionales.

Cabe destacar que el impulso de acciones en esta materia ha estado de la mano de la mayor y más destacada presencia de mujeres en puestos de la magistratura electoral. Precisamente la constitución de la Comisión de Género tiene lugar cuando, por primera vez, una mujer ocupa una magistratura propietaria en el TSE.

Esta primera Comisión, se creó mediante acuerdo de sesión del TSE n.º 89-2000 de 14 de diciembre de 2000 y se conformó con un grupo de funcionarias de la institución, representantes de diversas áreas.

Los aportes de esta Comisión han sido muy variados. El principal es, sin lugar a dudas, el haber introducido el tema de género en la Institución y promover su posicionamiento en las diversas esferas del quehacer del Tribunal. Se desarrollaron algunos procesos de sensibilización sobre la

materia y se ha trabajado activamente en introducir la perspectiva de género en celebraciones tradicionales, como la del Día de la Madre.

La Comisión también ha procurado aumentar su integración para hacerla más representativa. Actualmente cuenta con diez integrantes: además de la Magistrada Eugenia María Zamora Chavarría, quien la preside, la integran representantes de diversas áreas institucionales, incluyendo a una representante del Sindicato de Trabajadores y al Contralor de Servicios, con lo que se logra una mayor cercanía y una relación más directa de la Comisión con las y los funcionarios institucionales y se propicia un acercamiento del tema de género al tratamiento de los servicios que el Tribunal brinda a personas usuarias externas.¹

Por intermedio de la Comisión de Género el TSE ha tenido una presencia y participación más activa en diferentes foros nacionales e internacionales relacionados con la materia como, por ejemplo, el Encuentro de Magistradas de Latinoamérica por una Justicia de Género, en el que el TSE ha participado en siete ocasiones desde el año 2000 y también ha gestionado que el Tribunal establezca acuerdos de cooperación con diferentes instancias relacionadas con la materia. Uno de los procesos en los cuales el TSE tuvo una activa participación fue el de la elaboración de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017, impulsada y formulada por el Instituto Nacional de las Mujeres en atención a lo dispuesto en su ley constitutiva (7801). Este proceso inició formalmente en octubre 2006 y se extendió a lo largo de seis meses y medio.

La Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017 fue aprobada por el Gobierno de la República en marzo del 2007 e identificó, como uno de sus seis objetivos prioritarios, el "... relativo al fortalecimiento de la participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria."

En este contexto y, con el fin de fortalecer las acciones del TSE en favor de la igualdad y equidad de género, se suscribió -el 5 de julio del

¹ *Al momento de elaborar esta política, la Comisión de Género está integrada, además de la señora Magistrada, por Johanna Barrientos Fallas, funcionaria de la Oficina de Comunicación y Protocolo, Jocelyn Brown Pérez, Sub Jefa del Departamento de Recursos Humanos, Arling Castro Jiménez, representante de la Unión Nacional de Empleados Electorales y Civiles, Ana Isabel Fernandez Alvarado, Oficial Mayor Electoral, Ana María Jiménez Rodríguez, Jefa de la Oficina de Comunicación y Protocolo, Mary Anne Mannix Arnold, Jefa a.i. del Departamento Legal, Francisco Rodríguez Siles, Sub Coordinador de Programas Electorales, Mario Sancho Madrigal, representante de la Sección de Capacitación, Max Solórzano Alvarado, Contralor de Servicios y Ana Hazel Villar Barrientos, Jefa de la Sección de Capacitación.*

2007- el Convenio antes señalado, denominado “Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional” con el Instituto Nacional de las Mujeres. Los compromisos adquiridos por el TSE dentro del marco de este convenio son los siguientes:

- “a) Propiciar una política institucional que fomente la igualdad y equidad de género, tanto en su nivel interno, como en la prestación de servicios que la institución brinda al público usuario;
- b) Contemplar el presupuesto necesario para la elaboración de mecanismos y procedimientos para la implementación de las políticas institucionales de género, así como su respectivo plan de acción;
- c) Promover y colaborar recíprocamente en la investigación sobre la perspectiva de género, en materia de su competencia”. (INAMU 2007 d: 2-3).

La decisión de contar con un instrumento de este tipo surge, así, como necesidad sentida en el TSE y la misma es reforzada por otras acciones en el plano nacional e interinstitucional que se orientan hacia el mismo objetivo, como la ya citada PIEG.

Para concretar estos compromisos y atender el interés institucional, la Comisión de Género del TSE desarrolló un proceso interno de elaboración participativa de una **Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género** que se presenta a continuación. La elaboración de esta política contó con el apoyo técnico y financiero del **Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA)** mediante el acompañamiento de un valioso equipo de consultoras expertas, integrado por Teresita Ramellini, Ana Hidalgo y Montserrat Blanco.

La presente política constituye un instrumento estratégico para orientar la acción a mediano y largo plazo con miras a lograr el compromiso de la igualdad y la equidad de género en la institución.

II. Marco jurídico

Las acciones del Estado costarricense en materia de Derechos Humanos y equidad e igualdad de género tienen respaldo en un amplio marco jurídico nacional e internacional. El plano internacional comprende diversos instrumentos como convenciones, tratados y declaraciones en torno al respeto de esos derechos humanos. Entre ellos, la **Carta de Naciones Unidas** (1945) que es el primer instrumento internacional que establece el principio de igualdad para mujeres y hombres y la **Declaración Universal**

de Derechos Humanos (1948) que establece la prohibición de discriminación por razón del sexo.

Específicamente, en cuanto a participación política de las mujeres, el Estado costarricense ha ratificado la **Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer** (OEA, 1948), las **Convenciones sobre los Derechos Civiles y Políticos de la Mujer** (ONU, 1952, aprobadas en Costa Rica en 1967) y el **Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos** (ONU, 1968). Estos instrumentos se refieren al derecho de voto de las mujeres en todos los procesos electorales y de consulta popular, a ser elegidas y a ejercer puestos públicos.

El Estado costarricense también ha ratificado otros instrumentos internacionales referentes al avance de los derechos humanos de las mujeres como la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, ONU, 1979, ratificada en Costa Rica en 1984) y su Protocolo Facultativo (2001); la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, conocida como **Convención de Belem do Pará** (OEA, 1994, ratificada por Costa Rica en 1995); y la **Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing** (1995), aprobada sin reservas por el Estado costarricense. Además, se han adoptado los objetivos de desarrollo del milenio (ONU, 2000).

La **CEDAW** establece una serie de principios y medidas para lograr que las mujeres gocen de igualdad de derechos y oportunidades, reconociendo la exclusión y las restricciones que han sufrido las mujeres por razón de su sexo. A su vez, pide a los Estados la promulgación de leyes que prohíban la discriminación, recomienda medidas especiales temporales para acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres y contiene disposiciones para modificar los patrones socioculturales que perpetúan la discriminación.

Cada una de sus normas expresa la forma como debe traducirse la igualdad entre los sexos en las diferentes áreas de la vida social, de modo que sea desarrollada por las políticas públicas y el ordenamiento jurídico. Introduce el principio de igualdad real, de las llamadas acciones positivas para promoverla y establece los parámetros para medir si existe o no discriminación hacia la mujer. El Protocolo Facultativo establece la posibilidad de recurrir a mecanismos internacionales cuando se hayan agotado los mecanismos nacionales y no se haya logrado una respuesta.

En el año 1970 Costa Rica había ratificado la **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, conocida como **Pacto de San José de Costa**

Rica y, en 1979, el país se constituye en sede de la **Corte Interamericana de Derechos Humanos**, sometiéndose a su jurisdicción. La Convención Americana, principalmente en sus artículos 1, 24 y 27, establece el compromiso de los Estados partes de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y de garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Igualmente aclara que, para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano y que todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

La Convención establece además que, en caso de guerra, de peligro público o de otra emergencia que amenace la independencia o seguridad del Estado parte, éste podrá adoptar disposiciones que, en la medida y por el tiempo estrictamente limitados a las exigencias de la situación, suspendan las obligaciones contraídas en virtud de esta Convención, siempre que tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el derecho internacional y no entrañen discriminación alguna fundada en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social.

En la **Convención de Belem do Pará**, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos. Se exige el respeto irrestricto de todos los derechos de las mujeres como condición indispensable para su desarrollo individual y social, y la plena participación en todas las esferas de la vida. La Convención de Belem do Pará señala que "la violencia contra las mujeres es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que trasciende todos los sectores de la sociedad, independientemente de su clase, edad o religión; y que su eliminación es condición indispensable para el desarrollo integral de las mujeres en todas las esferas de la vida".

La **Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing** establecen el compromiso de promover la igualdad, el desarrollo y la paz, así como de aplicar la Plataforma de modo que la perspectiva de género se incluya en todas las políticas y programas nacionales e internacionales. La Plataforma tiene como objetivo eliminar los obstáculos que dificultan la plena participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada. Plantea que la igualdad entre mujeres y hombres constituye una condición indispensable para el logro de la justicia social, el desarrollo y la paz.

Cabe destacar que el citado **Encuentro de Magistradas de las Cortes Supremas de Justicia y Cortes Constitucionales de América Latina y el Caribe “Por una Justicia de Género”** tiene, como objetivo, desarrollar estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de los Poderes Judiciales de América Latina a partir del análisis de la situación interior de estas instituciones. Ello deriva de las recomendaciones de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing que, en su párrafo 232, punto “d” establece:

“Garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica: Medidas que han de adoptar los gobiernos: Revisar las leyes nacionales incluidas las normas consuetudinarias y las prácticas jurídicas en las esferas del derecho de familia, el derecho civil, penal, laboral y comercial con el objeto de asegurar la aplicación de los principios y procedimientos de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos pertinentes, mediante la legislación nacional, revocar cualesquiera leyes restantes que discriminen por motivos de sexo y eliminar el sesgo de género en la administración de justicia”.

Agrega la Plataforma de Beijing:

“d) Incluir información sobre los instrumentos y las normas internacionales y regionales en las actividades de información pública y de enseñanza de los derechos humanos y en los programas de educación y capacitación para adultos, particularmente para grupos tales como los militares, la policía y otro personal encargado de hacer cumplir la ley, los funcionarios del poder judicial y los miembros de las profesiones jurídica y de salud para asegurar la protección eficaz de los derechos humanos;”

La anterior resolución fue reforzada, a su vez, en la **VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia** por medio de la moción IV que dice:

“A propuesta de Panamá se aprobó una Declaración que pretende la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la administración de justicia y en los programas curriculares de capacitación judicial, que

desarrollan las Escuelas y Unidades de Capacitación de los Poderes Judiciales, iniciando esta acción con un diagnóstico sobre discriminación por razón de género en la administración de justicia.”

Ambas resoluciones se reiteran en las declaraciones de los encuentros de Magistradas de San José, 2000, Panamá, 2001, San Juan, 2002, Managua, 2003, San Salvador, 2005 y Santo Domingo, 2005 y Cancún 2006.

La **Constitución Política de Costa Rica** (1949) consagra, en su artículo 33, el principio de Igualdad. El texto original del constituyente señalaba que “Todo hombre es igual ante la ley”. En el año 1968 el artículo es reformado para señalar que “Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. Actualmente, a partir de la reforma de 1999, el actual texto indica que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

En el año 1989 se aprueba la **Ley de la Jurisdicción Constitucional** que regula esta jurisdicción ejercida por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia establecida en el artículo 10 de la Constitución Política. A la fecha, con casi 20 años de funcionamiento, las resoluciones de esta Sala, de acatamiento obligatorio para el Estado (artículo 13: la jurisprudencia y los precedentes de la jurisdicción constitucional son vinculantes erga omnes, salvo para sí misma), han tenido un fuerte impacto en el desarrollo de los derechos de las mujeres costarricenses, reivindicando constantemente su reconocimiento y visibilidad.

Uno de los principales logros jurídicos nacionales en materia de equidad e igualdad de género fue la aprobación de la **Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer** (1990), conocida como Ley de Igualdad Real, que establece un conjunto de derechos políticos, sociales, económicos y educativos, entre otros, para que las mujeres no sufran discriminación por razón del sexo. En cuanto a los derechos políticos, indica que se tomarán las medidas necesarias y apropiadas para eliminar la discriminación de las mujeres en el ejercicio de cargos públicos en la administración centralizada o descentralizada. Se señala, asimismo, que los partidos políticos incluirán, dentro de sus estatutos, mecanismos eficaces que promuevan y aseguren la participación efectiva de las mujeres -tanto en sus órganos internos como en todos los procesos electorales- y promueve también que esos partidos destinen presupuesto para promover la formación y participación política de las mujeres.

Posteriormente se aprueba la **Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República** (1992), estableciendo que la Defensoría es la instancia para la protección de los derechos e intereses de las personas habitantes del país y se le encarga velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos y los principios generales del Derecho.

A las anteriores leyes les siguieron otras leyes y reformas que fortalecen el avance de los derechos de las personas entre las que destacan la **Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia** (1995), la **Ley contra la Violencia Doméstica** (1996), la **Ley de Pensiones Alimentarias** (1996), la reforma al **Código Electoral** (1996), la **Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres** (1998), la **Ley de Paternidad Responsable** (2001) y la recientemente aprobada **Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres** (2007).

De igual manera y, a partir del año 1997, el TSE emite una serie de pronunciamientos –acuerdos y resoluciones- respecto de cómo deben aplicarse las reformas que, sobre el sistema de cuota de género (representación de las mujeres en, al menos, un 40% de los cargos referidos) estableció el Código Electoral en 1996, en concordancia, entre otros, con Ley de Igualdad Social de la Mujer, que hicieron efectiva esa reforma y aceleraron la incorporación de la mujer a los cargos en los órganos internos de los partidos políticos y a los cargos de elección popular. Esto fue reforzado con la creación –por resolución jurisprudencial- del **amparo electoral** en el año 2000, ya que esta garantía constitucional asegura, aun más, la supremacía de las normas, principios, derechos y libertades fundamentales en materia electoral consagrados en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes en Costa Rica.

Actualmente se tramita ante la Comisión Especial de Reformas Electorales y Partidos Políticos de la Asamblea Legislativa una serie de reformas tendientes a reforzar el tema de la participación política de las ciudadanas costarricenses.

El Tribunal no cuenta con un marco normativo formal ni con acuerdos, resoluciones o directrices que regulen de manera específica el tema de la equidad de género a lo interno de la institución.

En acatamiento de lo que ordena la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia se emitió, como ya se indicó, el “Reglamento del procedimiento para las denuncias por acoso y hostigamiento

sexual” y algunas otras resoluciones, producto de diversos procedimientos administrativos, que desarrollan el tema. Sin embargo, se ha determinado la necesidad de realizar una revisión integral de dicho instrumento normativo, para su eventual actualización.

III. Enfoques de la Política

La **Política Institucional para la Igualdad y la Equidad de Género** se nutre de los siguientes enfoques:

- El **enfoque de derechos humanos**, entendido como el reconocimiento que todas las personas son titulares de toda la gama de derechos inherentes a los seres humanos y que los derechos humanos son universales, intransferibles, imprescriptibles, irrenunciables, interdependientes e integrales. Como planteamiento ético-jurídico, los derechos humanos se han construido a partir de las contradicciones sociales, se han ampliado y resignificado de acuerdo con el contexto y momento histórico y requieren de una constante reinterpretación para ajustarse a los cambios sociales y a las demandas específicas. Mediante este proceso, los movimientos feministas y de mujeres han estado presentes de manera protagónica y permanente y han contribuido a la realización de una lectura crítica de los derechos humanos y a su reconceptualización, evidenciando su androcentrismo y, por lo tanto, la exclusión de las mujeres y otros grupos sociales.

El enfoque de derechos humanos también plantea que el Estado y la sociedad en general deben garantizar los espacios, las oportunidades y las condiciones necesarias para que todas las personas desarrollen sus potencialidades y hagan uso pleno de sus derechos.

- El **enfoque de género** permite identificar los significados, las relaciones y las identidades construidas socialmente como resultado de las diferencias biológicas entre los sexos e identificar los obstáculos particulares que mujeres y hombres enfrentan en razón de esto. Dado que el género convierte las diferencias en desigualdades, el enfoque de género es de suma utilidad para entender el estatus social diferenciado de mujeres y hombres (jerarquías de género) y su impacto en las necesidades, opciones, estrategias, oportunidades y limitaciones de cada uno de los géneros.

- El **enfoque de poder** reconoce la existencia de fuerzas presentes en todas las relaciones que determinan el fin o propósito de dichas relaciones y los beneficios que cada parte obtendría. Estas fuerzas están determinadas

por el lugar social que se ocupe y el valor social asignado según el género, la edad, la etnia, la clase social, el nivel educativo, el lugar de nacimiento, la condición de salud, entre otras. (Michel Foucault, 1992).

Se asume que el poder es multidireccional -puede ejercerse desde diversos lugares en la relación- y multidimensional -su ejercicio puede ser liberador, emancipador, creador, afirmativo o puede ser opresivo, destructor y negativo. Las personas deben estar conscientes de esto de manera que no se relacionen con otras personas (sean compañeros y compañeras de trabajo o personas usuarias) abusando del poder de dominio que les confiere el cargo que desempeñan sino más bien utilizando el poder que tienen para acompañar el desarrollo de vínculos de confianza y de capacidades y habilidades personales y sociales. El ejercicio del poder de dominio no permite el desarrollo de relaciones justas y equitativas y produce respuestas de sumisión y obediencia extremas o por el contrario de rechazo y alejamiento. Este poder distribuye los espacios de incidencia y hegemonía entre quienes ocupan el lugar de iguales y además establece la prohibición primero por la ley de la fuerza y luego por la fuerza de la ley devenida de aquélla (Celia Amorós, 1987). El poder de dominio se traduce en actitudes y prácticas como el sexismo, el machismo, el clasismo, el racismo, la misoginia, la xenofobia y el adultocentrismo, entre otras.

- El **enfoque multicultural** parte del reconocimiento de la existencia de otras culturas que deben ser valoradas y respetadas. El desarrollo de acciones que respeten las culturas, las etnias y los regionalismos es parte de una conciencia de los daños que los sistemas coloniales y etnocentristas han causado a todos aquellos grupos humanos que no son parte de la cultura dominante.

En los anexos se detallan algunos conceptos teóricos que fundamentan esta política.

IV. Estrategia metodológica

El proceso desarrollado para la elaboración de la política constó de tres momentos:

a) Generación de espacios de intercambio de ideas (entrevistas y reuniones) sobre las oportunidades que ofrece una Política de Igualdad y Equidad de Género en el TSE, los aspectos fundamentales para imprimirle un carácter estratégico y los factores asociados a su viabilidad.

b) Elaboración de un diagnóstico preliminar de las acciones emprendidas por el TSE para avanzar hacia la igualdad. En esta etapa se hizo una revisión documental, entrevistas a informantes claves y talleres de sensibilización, problematización y formulación con grupos representativos de cada uno de los sectores que componen la institución (profesional, técnico y administrativo de la sede central y de las oficinas regionales). Participaron en los talleres alrededor de 124 autoridades y funcionarios(as) de la sede central y de las oficinas regionales.

c) Elaboración de la propuesta de Política de Equidad e Igualdad de Género del TSE. Esta propuesta de política incluye estrategias y acciones de mediano y largo plazo.

Durante este proceso se llevó a cabo un taller de validación de la propuesta preliminar de la política propuesta con 28 personas, seleccionadas de entre las 124 participantes en los talleres de sensibilización, problematización y formulación en torno a la equidad e igualdad de género en el TSE.

Adicionalmente se realizó un taller sobre masculinidad con el Dr. Juan Manuel Contreras, consultor del UNFPA, en el que participaron altas autoridades de la sede central del TSE, cuyo objetivo general fue profundizar en la reflexión en torno a la construcción de la masculinidad.

Objetivo General

Promover la igualdad y la equidad de género en la gestión institucional del Tribunal Supremo de Elecciones.

Objetivo específico 1

Integrar el enfoque de género en todas las actividades programáticas institucionales, unidades administrativas y ámbitos de intervención de la institución.

Lineamientos Estratégicos

- Promover el análisis de la situación de las relaciones de género en cada unidad administrativa del TSE, mediante diagnósticos institucionales y otras actividades.

- Desarrollar un proceso de armonización del quehacer del TSE con los instrumentos internacionales suscritos por Costa Rica en materia de equidad e igualdad de género y otras normativas y políticas nacionales.
- Promover acciones concretas en materia de equidad e igualdad de género en la formulación, análisis y aprobación de los Planes Operativos Anuales Institucionales.
- Asegurar la integración de los enfoques de derechos y de género y la promoción de la igualdad de oportunidades en los instrumentos normativos institucionales (reglamentos, manuales, etc.) mediante su revisión y validación por parte de la instancia técnica pertinente.

Objetivo específico 2

Fortalecer el proceso de transversalidad de género en el TSE mediante la adopción de los mecanismos institucionales pertinentes, así como el seguimiento continuo de dicho proceso.

Lineamientos Estratégicos

- Crear una instancia operativa responsable de dar seguimiento a la implementación de la política institucional de equidad e igualdad de género con la asignación de los recursos presupuestarios pertinentes.
- Revisar y definir claramente la estructura, competencias y funciones de la Comisión de Género Institucional.

Objetivo específico 3

Desarrollar un proceso de revisión y adecuación de las políticas institucionales de recursos humanos con el fin de que contemplen la equidad e igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas y puestos de trabajo y en todos los niveles de toma de decisiones de la institución.

Lineamientos Estratégicos

- Impulsar acciones afirmativas orientadas a reducir la brecha en la composición por sexo del personal institucional en los diferentes niveles ocupacionales
- Velar porque los procedimientos (formales e informales) para el reclutamiento y selección, clasificación y valoración de puestos,

nombramientos en propiedad, ascensos y cargos de jefatura, entre otros, estén diseñados con base en criterios de equidad e igualdad de género.

- Promover que dentro del análisis interno de revisión de la Ley Orgánica del TSE y Registro Civil se incluya el principio de igualdad y equidad.
- Garantizar la vigencia del principio de igualdad y equidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de la institución.
- Promover dentro de la política de recursos humanos de la Institución, entre otros, la armonización entre las responsabilidades familiares y laborales del personal, incluyendo las situaciones relacionadas con violencia intrafamiliar, hogares monoparentales y cuidado de personas adultas mayores, enfermas, con discapacidades y menores, grupo etario para el cual promoverá la creación de un centro diurno de cuidado infantil.

Objetivo específico 4

Fortalecer un acceso equitativo de mujeres y hombres a los procesos de capacitación institucional y crear capacidades en materia de derechos de género en el personal del TSE, contemplando la totalidad de los servicios institucionales.

Lineamientos Estratégicos

- Incluir en los planes anuales de capacitación herramientas conceptuales y metodológicas del enfoque de género y temas asociados al desarrollo técnico y humano del personal institucional.
- Promover la especialización del recurso humano institucional para la aplicación del enfoque de género en áreas específicas que contribuyan a orientar el cambio institucional.
- Promover el acceso equitativo de hombres y mujeres de todas las áreas, niveles de toma de decisión y oficinas centrales y regionales a los procesos de capacitación desarrollados por la institución.

Objetivo específico 5:

Propiciar procesos de investigación y documentación que generen información sobre las relaciones de género en los procesos institucionales, como insumo para la toma de decisiones.

Lineamientos estratégicos:

- Promover que toda la información estadística generada por el TSE se encuentre desagregada por sexo y sea actualizada y accesible.
- Integrar nuevas variables para la recolección de información que faciliten la identificación y análisis de la situación diferenciada de mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos laborales.
- Producir y divulgar información desagregada por sexo sobre la situación de las mujeres y los hombres a lo interno de la institución particularmente en el área de recursos humanos.

Objetivo específico 6:

Integrar el enfoque de género en el diseño y contenidos de las acciones de comunicación institucional.

Lineamientos estratégicos:

- Realizar un estudio de la cultura y del clima institucional prevaleciente, sus fortalezas y debilidades, en función de un cambio institucional hacia la igualdad y la equidad de género.
- Promover la apropiación y vivencia de valores institucionales incluyendo la igualdad y la equidad de género.
- Divulgar las posiciones que existen sobre el uso del lenguaje inclusivo en los mensajes institucionales.
- Incluir la promoción de los derechos humanos de las mujeres, como eje permanente de las acciones de comunicación.
- Evaluar los sistemas de comunicación institucional en función de criterios de igualdad y equidad de género.
- Diseñar los mensajes institucionales considerando las características, situación e intereses de las diferentes poblaciones objetivo.

Objetivo específico 7:

Prevenir y sancionar las prácticas de acoso sexual y promover una cultura de respeto en las relaciones interpersonales y laborales.

Lineamientos estratégicos:

- Realizar un estudio sobre la prevalencia de prácticas de acoso sexual en la institución, características y efectividad en la respuesta institucional.
- Evaluar y actualizar el Reglamento del procedimiento para las denuncias por acoso u hostigamiento sexual, sus alcances y la efectividad de sus mecanismos de aplicación.
- Revisar la integración del órgano director del procedimiento, incorporándose a la persona que se encargue de la Unidad de Género que se cree, para garantizar dicho enfoque.
- Divulgar los contenidos de la normativa del procedimiento para las denuncias por acoso y hostigamiento sexual e implementar campañas de prevención.

Objetivo específico 8:

Promover la equidad e igualdad de género en el acceso a los servicios brindados por la institución.

Lineamientos estratégicos:

- Realizar un estudio y diagnóstico sobre la brecha de género en la accesibilidad a los servicios que presta la Institución.
- Divulgar entre las personas usuarias, temas de derechos, normativa y servicios que presta el Tribunal, desde la perspectiva de equidad e igualdad de género.
- Promover la adecuación de las condiciones físicas de las instalaciones de la institución para favorecer condiciones de equidad e igualdad de género, (instalar cambiadores de pañales en los baños de atención al público, valorar la posibilidad de contar con un servicio sanitario "familiar", etc.)

- Dar seguimiento a las propuestas relativas a la readecuación de horarios de atención al público, valorando situaciones relacionadas con la equidad e igualdad de género.
- Promover estudios que conduzcan a mejorar la implementación de los procesos relativos a la Ley de Paternidad Responsable, con una perspectiva de género.
- Promover y auspiciar capacitaciones y actividades de sensibilización destinadas en forma específica a los funcionarios que atienden público, a fin de que realicen sus funciones en forma tal que se eviten prácticas de discriminación en razón de género.

Objetivo específico 9:

Promover el análisis interno y externo de temas relevantes que contribuyan al ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres.

Lineamientos estratégicos:

- Dar seguimiento a la normativa electoral promoviendo que favorezca la equidad e igualdad de género.
- Divulgar los derechos políticos de las mujeres y la jurisprudencia del TSE en materia de equidad e igualdad de género entre toda la ciudadanía y, de manera especial, entre los partidos políticos.
- Promover alianzas estratégicas para el desarrollo de iniciativas de formación ciudadana en materia electoral y participación de las mujeres y la equidad de género.
- Promover, una agenda de investigación y de producción de conocimiento acerca de los factores que estimulan o limitan el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, especialmente en los procesos electorales y de consulta popular.
- Promover acciones conjuntas TSE-partidos políticos que favorezcan la plena incorporación de las mujeres a la vida partidaria y la inclusión de la igualdad y equidad de género en sus actividades regulares.

- Dar seguimiento a la concreción de las disposiciones que establecen la responsabilidad de los partidos políticos de invertir en la formación política de las mujeres.
- Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en la integración del cuerpo de delegados del TSE.
- Fortalecer el enfoque de equidad e igualdad de género en los programas de educación cívica desarrollados por el TSE, en coordinación con el Ministerio de Educación Pública y otras instituciones.

V. Orientaciones para la implementación

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género es un instrumento de carácter estratégico de mediano plazo cuya operacionalización demanda la elaboración de un Plan de Acción que desarrolle en actividades, metas, recursos y responsabilidades todas las acciones que se adoptarán para el logro de los objetivos específicos y los lineamientos estratégicos.

El éxito de esta política y de su plan de acción depende de la adecuada, eficaz y oportuna asignación de recursos humanos, materiales y financieros que requiera para su implementación así como de la máxima divulgación entre los y las funcionarias de la institución para promover su apropiación.

La puesta en práctica de la política y de su plan de acción es de responsabilidad de todas y cada una de las unidades administrativas que conforman la institución las cuales incorporarán las acciones que sean necesarias dentro del Plan Operativo de la Institución. Tanto la política como su plan de acción se ejecutarán bajo el principio de la corresponsabilidad de todos los y las integrantes de la institución y no se considerará una responsabilidad exclusiva de las mujeres funcionarias.

Para apoyar el proceso de ejecución de la política y del plan de acción se creará una unidad operativa especializada que fungirá como Secretaría Técnica. La función principal de esta instancia operativa será la de brindar asesoramiento técnico especializado en género a cada una de las unidades administrativas de la institución para el desarrollo de las acciones que les correspondan en esta materia.

Para apoyar su labor en pro de la igualdad y equidad de género, el TSE cuenta con una serie de recursos institucionales en el país. Algunos de ellos son:

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), institución gubernamental dedicada a promover y tutelar los derechos humanos de las mujeres, para contribuir a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice la equidad de género.
- Defensoría de los Habitantes, institución encargada de promover y divulgar los derechos e intereses de las personas y defenderlos frente a las acciones y omisiones del Sector Público.
- Organizaciones No Gubernamentales especializadas en la promoción de la equidad de género.
- Instancias de los partidos políticos que organizan a las mujeres y promueven la equidad de género en su participación política.
- Organismos internacionales y agencias de cooperación que apoyan con recursos técnicos y económicos procesos de transversalidad e institucionalización de la equidad e igualdad de género.
- Ministerio de Educación Pública en lo que compete a programas de educación cívica.

Anexo N° 1

Supuestos Teóricos

- **Discriminación:** es toda 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.
- **Discriminación contra las mujeres:** es "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". (Artículo 1, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979; ratificada en Costa Rica en 1984).
- **Igualdad y Equidad de Género:** se refiere a la justicia con base en el reconocimiento de las diferencias y la diversidad. La equidad implica que se han identificado y tomado en cuenta los comportamientos, intereses y necesidades específicas de mujeres y hombres, y se han trazado las estrategias y los mecanismos para lograr la igualdad de derechos y oportunidades, de manera que todos los seres humanos tengan la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones, sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género se logrará cuando las necesidades e intereses de hombres y mujeres se valoren de igual manera para que ambos puedan gozar de igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, y se haya logrado la distribución equitativa de las responsabilidades en las familias.

El avance hacia la equidad y la igualdad toma en consideración la condición (situación de vida de mujeres y hombres, acceso a servicios, recursos y oportunidades en educación, vivienda, salud, empleo, etc.) y la posición (poder social) de mujeres y hombres en la sociedad. Es necesario atender tanto las necesidades prácticas (necesidades básicas relacionadas con la sobrevivencia como vestido, alimentación, agua, vivienda, entre otras) como los intereses estratégicos (aspectos que

colocan a las personas en una mejor posición para la toma de decisiones) de mujeres y hombres.

La plena participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz (Beijing, 1995).

- **Política de igualdad y equidad de género:** es un instrumento de intervención y planificación para distribuir oportunidades de integración social e institucionalizarlas conforme a valores socialmente consensuados. La política manifiesta la intencionalidad y el compromiso de una institución sobre un tema determinado, en este caso, la equidad e igualdad de género. Se considera como una acción afirmativa, es decir, medidas temporales adoptadas para corregir situaciones de discriminación producidas como consecuencia de legislación, políticas, culturas y prácticas sociales. En particular, la política de equidad e igualdad de género procura corregir desigualdades entre hombres y mujeres, mediante la redistribución de recursos económicos, culturales, políticos y ambientales. Una política de equidad e igualdad de género en el TSE permitirá, entre otras cosas:
 - Promover la equidad e igualdad de género en el quehacer de la institución, tanto a lo interno como a lo externo.
 - Incentivar la participación equitativa de mujeres y hombres, de sus intereses y necesidades, en todos los procesos que desarrolla la institución.
 - Estimular la distribución equitativa de los recursos institucionales.
 - Reflejar los compromisos internacionales y nacionales en materia de equidad e igualdad de género.
- **Transversalidad de género:** supone "... la aplicación de la dimensión de género a todo el proceso de la actuación pública de suerte que cada una de las intervenciones de política sea analizada en términos de los impactos diferenciales entre hombres y mujeres, considerando su efecto agregado en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género" (Incháustegui, 2004).

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

Se trata de impulsar una política que contribuya a transversar el enfoque de género en la institución, que supere el concepto de componente o proyecto específico, articulando todas las instancias y procesos institucionales del TSE, y que potencie tanto su papel rector como de prestación de servicios. La institucionalización del género es el proceso mediante el cual la igualdad y la equidad de género se incorporan en las normas y rutinas de la institución.

BIBLIOGRAFIA

Aguilar, I.; Casafont, P. (2006): Informe técnico jurídico sobre el estado de la legislación nacional en materia de paternidad-corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de los hijos e hijas. INAMU / CAPDH. San José. Versión electrónica.

Asamblea Legislativa (2004). Comisión Especial de la Mujer. Expediente 15.312. Acta de la sesión N. 05 del jueves 22 de julio 2004.

CMF (1994): Ley de promoción de la igualdad social de la mujer. Centro Mujer y Familia (CMF): San José, Colección Documentos N. 2

Chavarría, C.; Hidalgo, A. (2007). Desarrollo organizacional de la ANDE. Análisis psicosocial de los servicios. Informe de consultoría.

Crawley, M.; O'Meara, L. (2001) Gender Proofing Handbook. NDP Gender Equality Unit of the Department of Justice, Equality and Law Reform. Data Printers, Galway

Davis, K.; Newstrom, J. (1999): Comportamiento humano en el trabajo. McGraw Hill, México

Defensoría de la Mujer (2007). Expediente 14268. Mociones sobre participación política de las mujeres. Comisión Interinstitucional y Civil de Seguimiento e Incidencia sobre Derechos Políticos de las Mujeres. Fotocopia

Hidalgo, Ana (2006). Impacto de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (7142): Costa Rica. IIDH / USAID; San José. Mimeo.

INAMU (2006): Memoria Foro Nacional Derechos Políticos de las mujeres: un desafío democrático en Olimpia N. 2 - Diciembre 2005. Instituto Nacional de las Mujeres. Costa Rica

INAMU (2007): Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. INAMU / UNFPA. Editorial Mundo Creativo, San José.

INAMU (2007b): Revisión Código Electoral Expediente No. 14.268. Fotocopia.

INAMU (2007c): Plan de Acción. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Procesos/ UNFPA. San José. Versión borrador sin publicar.

Inchaustegui, T.; Ugalde, Y. (2004). Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. Instituto de las Mujeres / Gobierno del Distrito Federal. México D.F.

Morales, M. Administración de recursos humanos: una perspectiva psicológica. San José. UCR – Escuela de Psicología. Fotocopia

Naciones Unidas (2002). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final. Naciones Unidas / Departamento de Información Pública, Nueva Cork

Tribunal Supremo de Elecciones (1965): Ley Orgánica del TSE y del Registro Civil. Fotocopia.

(1995): Reglamento del procedimiento para las denuncias por acoso y hostigamiento sexual. Fotocopia.

(2004): Boletín estadístico. N. 250. Diciembre 2004.

(2005): Protocolo Proceso electoral costarricense accesible a las personas con discapacidad y adultas mayores. TSE-CNREE.

(2006): Boletín estadístico. N. 257. Junio 2006.

(2006^a): Boletín estadístico. N. 258. Setiembre 2006.

(2006b): Boletín estadístico. N. 259. Noviembre 2006.

(2007): Plan Operativo Anual

(2007a): Plan Estratégico Institucional 2008-2012

(2007b): Justicia electoral costarricense y otros. CD.

(2007c): Capacitación a profesores – Dirección Regional de San José/MEP. Convenio TSE-UNED. Fotocopia

(2007d): Reglamento de facilidades de capacitación para los funcionarios del TSE y Registro Civil. Fotocopia.

(2007e): Manual didáctico para miembros de Juntas Receptoras de Votos.

Desplegables varios: "La cédula es lo primero"; "Proceso electoral consulta popular referéndum"; "Elecciones municipales"; "Código Electoral Estudiantil"; "Tribunal Electoral Estudiantil"; "Conozcamos al Tribunal Supremo de Elecciones"; "Qué es la Contraloría de Servicios?"; "Ley de Paternidad Responsable".

Verloo, Mieke (2000). Gender mainstreaming: practice and prospects. Council of Europe. Strasbourg

Páginas Web consultadas

www.tse.go.cr

www.inamu.go.cr

www.dhr.go.cr

ANEXO N° 2

Participantes en el proceso de formulación y validación de la Política

PARTICIPANTES EN LOS TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN, PROBLEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN Y DE MASCULINIDAD

1. RODRIGO ABDEL BRENES PRENDAS
2. ABRAHAM PANIAGUA GONZALEZ
3. ADRIAN ALBERTO MIRANDA MIRANDA
4. ALBERT CHINCHILLA PRADO
5. ALCIDES CHAVARRIA VARGAS
6. ALDHEN ARTURO ARGUEDAS ROJAS
7. ALEJANDRA MARIA GONZALEZ BARBOZA
8. MARIA ALEJANDRA GRANADOS ALFARO
9. ANA ALEJANDRA OCAMPO RODRIGUEZ
10. ALFREDO CABEZAS BADILLA
11. ALLAN ANTONIO HERRERA HERRERA
12. ALLAN ACEVEDO RODRIGUEZ
13. ANA ISABEL FERNANDEZ ALVARADO
14. ANA MARIA JIMENEZ RODRIGUEZ
15. ANA ROSA ULATE BADILLA
16. ANNIA DELGADO ZUÑIGA
17. ARLING VANESA CASTRO JIMENEZ
18. ARLYN MARCELA BARQUERO ROJAS
19. BERNAL HERNANDEZ SANDI
20. CARLOS ALBERTO CAMACHO MURILLO
21. CARLOS ROBERTO BENAVIDES GONZALEZ
22. CARLOS ANTONIO LEON JIMENEZ
23. CARLOS ALBERTO MURILLO MONTOYA
24. CARLOS FRANCISCO RAMIREZ ARTAVIA
25. CARLOS ALBERTO UMAÑA MORALES
26. CARMEN NURIA CAMPOS JARA
27. DANIEL ARTURO SEQUEIRA MARTINEZ
28. DANILO LAYAN GABB
29. DENNIS HUEZO HERNANDEZ
30. DUNIA KNOHR RODRIGUEZ
31. EDGAR ALGUERA RAMIREZ
32. EDUARDO ACOSTA CORTES
33. EDWIN ARCE RAMIREZ
34. EFREN FEDULLO SOLANO

35. MARIA ELENA RODRIGUEZ SOLIS
36. ERIC ADOLFO SCHMIDT FONSECA
37. ERICK HERRERA HERNANDEZ
38. JOSE ESTEBAN DURAN HERNANDEZ
39. EUGENIA MARIA ZAMORA CHAVARRIA
40. FANNY MARIA LOPEZ BECERRA
41. JOSE FRANCISCO RODRIGUEZ SILES
42. GERARDO FELIPE ABARCA GUZMAN
43. GERARDO HERNANDEZ GRANDA
44. GERARDO MATAMOROS CALVO
45. JOSE GILBERTO GOMEZ GUILLEN
46. GLENN FERNANDEZ MORA
47. GRETTEL GABRIELA VILLALTA RIVAS
48. GUSTAVO ALFONSO FITORIA MORA
49. HAZZEL GARCIA PORRAS
50. HECTOR ENRIQUE FERNANDEZ MASIS
51. ILEANA MARIA MADRIGAL MORA
52. ILEANA OVARES BARQUERO
53. ILENIA ORTIZ CECILIANO
54. INGRID MAYELA RAMIREZ QUESADA
55. IVONNE CHAVES CASCANTE
56. JAVIER DUARTE MARTINEZ
57. JAIME GERARDO GARITA SANCHEZ
58. JEFFERSON BERNARDO VARGAS SALAS
59. JOHANNA MARIA BARRIENTOS FALLAS
60. JORGE ALBERTO ELIZONDO SOTO
61. JORGE LUIS VILLEGAS PANIAGUA
62. JOCELYN BROWN PEREZ
63. JOSE GILBERTO ALVARADO VILLALOBOS
64. JOSE ANGEL RODRIGUEZ CASTRO
65. JOSE OLDEMAR LUNA TABLADA
66. JOSE MANUEL MARIN CASTRO
67. JULIETA PATRICIA MORALES MENDOZA
68. KATIA ZAMORA GUZMAN
69. LADY PATRICIA OROZCO OSES
70. LIBRADO MOLINA CHAVES
71. LIDIA MERCEDES CONEJO CALVO
72. LIGIA MARIA GONZALEZ RICHMOND
73. LIGIA ZAMORA LEPIZ
74. LUIS ALONSO CHINCHILLA UMAÑA
75. LUIS ANTONIO SOBRADO GONZALEZ
76. MANRIQUE WINSTON LUNA JIMENEZ
77. MARIA ELENA JIMENEZ SALDAÑA

78. MARIA OLGA TORRES ORTIZ
79. MARIANA GOMEZ BOLAÑOS
80. MARIANELA ALVAREZ OLASO
81. MARIO FRANCISCO SANCHO MADRIGAL
82. MARIZABEL RODRIGUEZ BENAVIDES
83. MARISOL CASTRO DOBLES
84. MARVIN VILLARREAL RODRIGUEZ
85. MARY ANNE MANNIX ARNOLD
86. MAX SOLORZANO ALVARADO
87. MAX ALBERTO ESQUIVEL FAERRON
88. MERCEDES BARRANTES SOLORZANO
89. ANA MERCEDES SAENZ ZUÑIGA
90. NURIA UGALDE MARTINEZ
91. OLGA MARIA CESPEDES ROJAS
92. OLIVIER LOPEZ JIMENEZ
93. OSCAR FERNANDO MENA CARVAJAL
94. PAOLA CASTRO GALEANO
95. RAINIER BARRANTES RAMIREZ
96. RAYMOND ARTURO ESCALANTE FLORES
97. RICARDO CARIAS MORA
98. RICARDO PATRICIO CHAVARRIA BARQUERO
99. RICARDO ADOLFO MC DONALD UMAÑA
100. RICARDO ALBERTO ULATE GAMBOA
101. ROBERTO GOMEZ JAEN
102. ROBERTO ENRIQUE QUESADA VARGAS
103. EMERIS ROCIO MONTERO SOLANO
104. RODOLFO ROBERTO DELGADO ROJAS
105. RODOLFO VILLALOBOS OROZCO
106. RODRIGO FALLAS VARGAS
107. ROLANDO MANUEL ORTIZ MORA
108. RONALD RICARDO PARAJELES MONTERO
109. RONY ROBERTO SALAS SANCHEZ
110. SANDRA MARIA MORA NAVARRO
111. SILVER CANALES GOMEZ
112. STEPHANIE FEOLI GODINEZ
113. TERESA VICTORIA PEREZ PORTA
114. ULISES SANTAMARIA SALAZAR
115. VICTOR HUGO CHANTO LOBO
116. VICTOR MANUEL VARGAS MENESES
117. VICTOR ELIAS RODRIGUEZ FAJARDO
118. VINICIO MORA MORA
119. WALTER GERARDO VILLALOBOS ZUÑIGA
120. JOSE WILBERT ARAYA DURAN

121. WILFREDO MOLINA CAMACHO
122. WILLIAM BUSTILLOS VILLALTA
123. YERALDYN MORA ESPINOZA
124. YENSON GUERRERO BEJARANO

**PARTICIPANTES EN EL TALLER DE VALIDACIÓN DE LA
PROPUESTA DE POLÍTICA**

1. José Gilberto Alvarado Villalobos
2. Fanny López Becerra
3. Jocelyn Brown Pérez
4. Ana Hazel Villar Barrientos
5. Mario Sancho Madrigal
6. Ana Isabel Fernández Alvarado
7. Stephanie Feoli Godínez
8. Ana María Jiménez Rodríguez
9. Johanna Barrientos Fallas
10. Raymond Escalante Flores
11. Rodolfo Villalobos Orozco
12. Oscar Mena Carvajal
13. Carlos Murillo Montoya
14. Olivier López Jiménez
15. Eduardo Acosta Cortés
16. Grettel Villalta Rivas
17. Lidia Conejo Calvo
18. Marisabel Rodríguez Benavides
19. Paola Castro Galeano
20. Arling Vanessa Castro Jiménez
21. Max Solórzano Alvarado
22. Allan Herrera Herrera
23. Ileana Ovares Barquero
24. Carlos Benavides González
25. Ilenia Ortiz Ceciliano
26. Roberto Quesada Vargas
27. Francisco Rodríguez Siles
28. Ileana Madrigal Mora
29. Julieta Morales Mendoza
30. Mary Anne Mannix Arnold
31. Rodolfo Delgado Rojas.