

Política para la Igualdad de Género del Instituto Costarricense de Turismo

2026 – Versión 1



Contenido

Introducción.....	3
Glosario.....	5
Abreviaturas o siglas	6
Antecedentes.....	7
Parte 1. Contexto de la organización	9
Marco Organizacional	20
Marco Jurídico de la Política de Igualdad de Género del Instituto Costarricense de Turismo.....	22
Política Nacional.....	30
Políticas organizacionales relevantes para esta Política	30
Política de Turismo: Plan Nacional de Turismo Sostenible (PNTS) 2022-2027 y sus actualizaciones	31
Parte 2. La política de igualdad de género	34
a) Declaración de la política de igualdad de género	34
b) Principios orientadores y enfoques de la política de Igualdad de género del ICT	34
c) Metodología de Construcción de la Política	40
d) Resumen Ejecutivo del Diagnóstico de Brechas	41
e) Objetivos de la política de igualdad de género.....	45
f) Responsabilidades	46
g) Aprobación.....	51

Introducción

En el Instituto Costarricense de Turismo (ICT), tenemos el convencimiento de que la igualdad de género no es solamente un principio fundamental en defensa de los derechos humanos, sino una base para la construcción de un entorno laboral justo, inclusivo y productivo, en el cual prevalece el principio de generar igualdad de oportunidades para todas las personas de todas las unidades y en todos los procesos administrativos.

La presente Política de Igualdad de Género refleja nuestro compromiso con la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo, donde todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la Institución. Reconocemos que la diversidad es una fortaleza que enriquece nuestra cultura organizacional y potencia nuestra capacidad para generar soluciones innovadoras, inclusivas y de alta calidad para las personas usuarias internas y externas.

Esta Política se ha desarrollado con el propósito de lograr establecer directrices claras y acciones concretas para prevenir y eliminar cualquier forma discriminación de género en nuestro lugar de trabajo, elaboradas con base en el más reciente diagnóstico de brechas de género institucional del año 2025.

La vigencia de esta política será de cinco años contados a partir de su aprobación por parte de la Junta Directiva del ICT, con actualizaciones cada dos años.

Lo anterior, de la mano con nuestra misión de impulsar el turismo sostenible, innovador e inclusivo, propiciando experiencias únicas y de alto valor al turista, que mejore el bienestar de las personas en el país, ya que un ambiente laboral más igualitario marca la diferencia y contribuye a la ejecución de nuestro propósito diario, lo que nos permitirá alcanzar la visión como institución líder del sector y compartir nuestros valores éticos.

A través de esta política nos comprometemos a garantizar que todas las decisiones relacionadas con liderazgo, administración, planificación, mercadeo, gestión, y empleo, desde la contratación hasta la promoción, se realicen con base en las competencias, sin importar el género.

En el ICT comprendemos que el éxito para garantizar la igualdad de oportunidades radica en la responsabilidad compartida; por ello, incentivamos a todas las personas en todos los niveles de la Institución a participar activamente en la implementación de esta política, promoviendo prácticas inclusivas y de igualdad en sus funciones diarias.

Atentamente,

Marcos Borges
Presidente Ejecutivo
Instituto Costarricense de Turismo

Glosario

Acciones afirmativas: Son aquellas medidas orientadas a favorecer y posicionar a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades que les afectan.

Alta dirección: Instancia organizacional conformada por la Junta Directiva de la organización que posee la máxima autoridad de decisión en el sistema establecido.

Gerencia: Es la responsable del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales para el logro de los objetivos establecidos. Responsables de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.

Brecha de género: es la diferencia o disparidad existente entre hombres y mujeres.

Equidad: Es la distribución justa de recursos en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades, tomando en cuenta las particularidades de cada persona.

Género: Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad determinada 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 asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres.

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

PNT: Plan Nacional de Turismo.

Abreviaturas o siglas

CIIMH-ICT: Comisión Institucional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

ESCNNA: Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes.

ICT: Instituto Costarricense de Turismo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PIEG: Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

PLANNOVI: Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades.

PND: Plan Nacional de Desarrollo.

Antecedentes

En una democracia, la igualdad de derechos de género y la no discriminación están implícitos, y al ser Costa Rica uno de los países más sólidos y estables del mundo con más de 200 años de esta forma de gobierno, es necesario eliminar las brechas de género no solo a nivel laboral —sino también en todas las áreas de la sociedad.

A pesar de que la incorporación de la mujer al área laboral se dio desde el Siglo XVIII con la Revolución Industrial, y que desde esa época se han ido logrando cada vez más y mejores condiciones para las mujeres todavía, por diferentes aspectos desde psico-sociales como educativos, a las mujeres no siempre les es fácil encontrar un trabajo para aportar a la economía, sino que además hay diferentes puestos en los que es difícil incursionar, pero sobre todo que se les tome en cuenta para los mismos.

El desempeño laboral, salvo contadas ocasiones, no es diferente si la persona es hombre o mujer, sino que tiene que ver con sus capacidades, disposición, características y conocimientos más que de un género; es por lo anterior que procurar ir eliminando las brechas existentes para que la sociedad sea más igualitaria.

El país desde 1931 se ha preocupado por regular el turismo de manera positiva, y siendo parte del ente mundial del turismo ONU Turismo, organismo especializado de las Naciones Unidas para el desarrollo de turismo como impulsor del cambio social y económico de las sociedades, es necesario tener siempre presentes los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Especialmente procurando cumplir los siguientes:

- Objetivo Cinco: Igualdad de Género,
- Objetivo Ocho: Trabajo decente y crecimiento económico,
- Objetivo Diez: Reducción de las desigualdades; y
- Objetivo Diecisiete: alianzas para lograr los objetivos

Al ser miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) desde 2021, que procura diseñar mejores políticas para mejorar la vida de los habitantes de los países agrupados, Costa Rica debe implementar y desarrollar políticas claras, pero, sobre todo, ser justos para todos los involucrados de entes privados o públicos.

Con la mirada puesta en el futuro, y en concordancia con las políticas institucionales, y siendo estas de gestión y control, la Institución ha priorizado que incorporará en su quehacer la igualdad y equidad de género a través de procedimiento y estrategias de acción. Por lo cual, se conformó la Comisión Institucional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (CIIMH), con soporte y colaboración del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Parte 1. Contexto de la organización

La participación estatal en el desarrollo turístico tiene sus orígenes en 1930, con la creación del primer hotel privado: "Gran Hotel Costa Rica", como hotel de primera clase, construido con el apoyo de la empresa privada y el estímulo del Gobierno de la República. La corriente turística de aquel tiempo la constituía turistas extranjeros, quienes ingresaban vía marítima al Puerto de Limón y, de ahí, se desplazaban a San José a través de la red ferroviaria de la "Northern Railway Company".

En 1931, se decreta la primera normativa sobre regulación turística, mediante la Ley 91, del 16 de junio de 1931, donde se crea la "Junta Nacional de Turismo", la cual funcionó hasta el 9 de agosto de 1955, fecha en que fue creado el ICT, mediante la entrada en vigor de la Ley Orgánica del Instituto Costarricense de Turismo, Ley 1917 del 30 de julio de 1955.

En efecto, el "Instituto Costarricense de Turismo" (ICT) fue creado como institución autónoma del Estado, por medio de los artículos 1 y 2 de su Ley Orgánica, Ley N° 1917 del 30 de julio de 1955, (en adelante, Ley 1917), en virtud de los cuales ejercerá su gestión administrativa y comercial: "(...) con absoluta independencia, guiándose exclusivamente por las decisiones de su Junta Directiva, que actuará conforme a su criterio, dentro de la Constitución, leyes y reglamentos pertinentes, y las normas comerciales de mayor conveniencia para el fomento del turismo hacia Costa Rica. (...)".

De acuerdo con la debida sujeción del ICT al sistema de planificación nacional y políticas generales del Plan Nacional de Desarrollo (PND), la Junta Directiva ha emitido el actual Plan Nacional de Turismo (PNT), conjunto de políticas y líneas estratégicas, armónicas con el marco orientador del PND, pero que, en lo específico, plasman la independencia y criterio técnico de la Institución para la gestión planificada de sus acciones y proyectos, en aras del cumplimiento de las funciones

y finalidades en materia turística estipuladas en su Ley 1917 y la debida satisfacción del interés público inherente.

Por ello el PNT aprobado por la Junta Directiva, se define como el conjunto de políticas sectoriales, estrategias, objetivos y acciones para asegurar que la evolución futura de la actividad turística se apegue al posicionamiento de la “marca turística” del país y contribuya con las metas de desarrollo humano que el país se ha impuesto. Así el PNT es una suerte de hoja de ruta que cristaliza en sus postulados, tanto la armonía de la gestión del ICT con el sistema de planificación nacional como el ejercicio de su autonomía en materia turística y el cumplimiento de los objetivos de su Ley Orgánica. Lo anterior en estricto apego a los artículos 140. 8 (principio de tutela administrativa del Poder Ejecutivo) y 188 (principio de autonomía administrativa) de la Constitución Política.

El artículo 4 de la Ley 1917, por su lado, establece que la principal finalidad del ICT es la de incrementar el turismo en el país y en sus inciso c) establece que lo hará:

“(…)

c) Realizando en el exterior la propaganda necesaria para dar a conocer el país, a fin de atraer el turismo; “(…)

Por su parte, el artículo 5, inciso b) de la Ley 1917, dispone:

“ARTÍCULO 5º- El Instituto tendrá las siguientes funciones:

(…)

b) Dirigir y efectuar en el exterior, por todos los medios adecuados, la propaganda necesaria para dar a conocer el país, con la finalidad de incrementar la afluencia de visitantes; contará con la colaboración de todas las Dependencias Gubernamentales, especialmente con las del Ministerio de Relaciones Exteriores, para lograr dicho propósito; “(…)”

El ICT planifica e implementa el desarrollo turístico, la atracción y asesoría a inversionistas, la promoción y mercadeo del destino, la atracción de turistas y la grata permanencia y atención de estos. Además, genera información de calidad para la toma de decisiones.

La Institución trabaja con políticas para la gestión del turismo a lo interno; políticas de ejecución para el desarrollo de programas, proyectos y procesos para el mejoramiento y fortalecimiento del turismo en el país; políticas de gestión y control que rigen el desarrollo turístico nacional y el accionar del Instituto por medio de la gestión integral de los recursos humanos, gestión administrativa-financiera, generación de información estratégica, procesos de tecnología e innovación, así como la planificación para orientar la gestión exitosa del turismo. Esto mediante la asignación y el uso eficiente de los recursos, para la generación de valor público, entre otros.

El contexto geográfico del ICT abarca el territorio nacional y el internacional en el que Costa Rica compite como destino turístico. La sede central se ubica en San José, La Uruca, al costado este del Puente Juan Pablo II, con cédula jurídica 4000042141, teléfono 2299-5800, página web www.ict.go.cr, con centros regionales en Puntarenas, Limón, Liberia, San Carlos, Quepos y Pacífico Sur; la institución la conforman 305 personas funcionarias en total, distribuidas como sigue: 183 mujeres y 122 hombres.

Para la ejecución de las funciones del Instituto, se recaudan los siguientes impuestos:

- 5% del valor de los pasajes vendidos en Costa Rica, para viajes internacionales por vía aérea o terrestre.
- 5% sobre el valor de los pasajes cuyo origen de ruta sea Costa Rica, para cualquier clase de viajes internacionales.

- \$15,00 por el ingreso a Costa Rica vía aérea, mediante boleto adquirido en el exterior.

El ICT cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2023-2028 aprobado según comunicado de Junta Directiva SJD-243-2023, en el que se especifica:

Visión: “Para el año 2028 ser una institución de excelencia mediante una gestión tecnológica, transparente, eficiente e innovadora, que consolidará el modelo de desarrollo turístico de Costa Rica generando mayor valor público”.

Misión: “Impulsamos el turismo sostenible, innovador e inclusivo, propiciando experiencias únicas y de alto valor al turista para mejorar el bienestar de los habitantes del país”.

Valores Éticos: Justicia, Probidad, Solidaridad y Compromiso.

Objetivos Institucionales:

1. Fortalecer las instancias, instrumentos y mecanismos de gestión, con el fin de ejercer la rectoría, la adecuación y articulación del crecimiento turístico en dirección del modelo de desarrollo sostenible del turismo.
2. Consolidar un sistema integrado de información estratégica y conocimiento para la toma de decisiones en el ámbito público y privado.
3. Mejorar el posicionamiento de Costa Rica como un destino diferenciado, mediante estrategias tanto en el mercado nacional e internacional, de conformidad con el modelo de desarrollo turístico sostenible.

4. Promover la competitividad de las empresas turísticas del país mediante la diferenciación del modelo turístico, la generación y transferencia de conocimiento, la responsabilidad social y sostenibilidad para mejorar el posicionamiento del país.
5. Promover el uso sostenible de los elementos del espacio y el patrimonio turístico mediante la planificación, la generación y transferencia de conocimiento y el desarrollo de capacidades locales para su integración en los productos turísticos que contribuyan al posicionamiento del destino.
6. Lograr una gestión administrativa financiera del ICT de manera productiva (eficiente, eficaz y efectiva) en función del modelo de desarrollo.
7. Desarrollar un modelo de cultura organizacional hacia la consecución de logros del modelo de Desarrollo Turístico Sostenible, en favor del bienestar de los costarricenses, las comunidades y el país.

En el contexto de la Organización se cuenta con los siguientes programas de posicionamiento y diferenciación, relevantes para esta Política:

A) Programas de Sostenibilidad Turística

El modelo de desarrollo del turismo del país se basa en tres pilares: la sostenibilidad, la inclusión y la innovación. Se consideran esenciales y transversales en el quehacer institucional, su incorporación en los programas y acciones contribuyen a generar progreso social en las comunidades locales a través de la actividad turística.

Asimismo, la sostenibilidad turística se compone de cuatro dimensiones: ambiental, económica, social y gobernanza. La igualdad de género forma parte

de la dimensión social, ya que busca garantizar derechos humanos, inclusión y equidad en el sector. Desde la institución se considera que fomentar igualdad de oportunidades para las personas que dependen del turismo es necesario para que la actividad sea verdaderamente sostenible. En el marco del compromiso con la sostenibilidad, se articulan los siguientes programas que contribuyen a fomentar la igualdad en el sector turismo:

1. *Certificación para la Sostenibilidad Turística (CST)*

Este programa integra criterios sociales que incluyen la igualdad de género en la gestión empresarial. Las empresas certificadas deben garantizar condiciones laborales justas, igualdad salarial y oportunidades de liderazgo para mujeres, contribuyendo a reducir brechas en las mismas empresas.

2. *Red SOFIA*

Red SOFIA impulsa la prevención de la violencia contra las mujeres y la promoción de espacios seguros en destinos turísticos. A través de capacitación y protocolos, se fortalece la protección de las trabajadoras y visitantes, fomentando una cultura de respeto y no discriminación, y la creación de políticas y planes para la igualdad en empresas firmantes.

3. *Código de Conducta contra la Explotación Sexual de Niñas, Niños y Adolescentes (ESNNA)*

La iniciativa establece lineamientos para prevenir la explotación sexual en viajes y turismo, una problemática que afecta de manera desproporcionada a niñas y adolescentes. Su implementación protege derechos fundamentales y promueve la responsabilidad social de las empresas turísticas, así como la capacitación sobre indicadores y la ruta de actuación para reportar y denunciar situaciones de sospechas.

La institución forma parte de la Comisión Nacional Contra la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes (CONACOES) desde la

prevención, la cual tiene un rol clave en la protección de la niñez, un grupo altamente vulnerable en el sector turismo, adicionando que las mujeres menores son víctimas frecuentes de explotación sexual comercial en entornos turísticos, fronterizos y costeros. CONACOES coordina políticas interinstitucionales focalizadas en prevenir esta forma de violencia, reconociendo la dimensión de género de este problema. Sus protocolos distinguen entre niñas y niños, con enfoques sensibles al género al diseñar acciones de prevención, atención y recuperación.

Asimismo, el ICT es integrante de la Coalición Nacional Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CONATT), grupo que impulsa la creación de protocolos actualizados para el intercambio seguro de información entre instituciones, lo cual fomenta una respuesta rápida y sensible al género frente a casos de trata detectados en destinos turísticos. La formación brindada por la coalición y protocolos sensibilizados con enfoque de género fortalecen la capacidad del sector público y privado para identificar, denunciar y atender casos de trata y explotación, especialmente los que afectan a mujeres y niñas, reforzando las medidas de protección y entornos más seguros e igualitarios.

Adicionalmente, el ICT forma parte del Grupo de Acción Regional de las Américas en temas de Explotación Sexual de Niñas, Niños y Adolescentes en Viajes y Turismo (por sus siglas: GARA), es una instancia de carácter regional compuesta por Administraciones Nacionales de Turismo y Organizaciones Internacionales (INN – ECPAT) en carácter de observadores, creada en el año 2005, en el seno de la Comisión para la Prevención de la Explotación Sexual de los Niños (Task Force), coordinada por la Comisión de Ética y Responsabilidad Social de la OMT.

La explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en el contexto de viajes y turismo (ESNNA-VT) consiste en la utilización de niños, niñas y adolescentes con fines sexuales a cambio de una remuneración a sí mismo y/o

a terceros, por parte de nacionales o extranjeros que se desplazan de su lugar habitual de residencia, en calidad de viajeros o turistas.

Convencidos del rol fundamental del sector turístico en la prevención de la ESNNA, el GARA se propone crear herramientas que contribuyan a fortalecer las capacidades de los actores del sector para el abordaje y enfrentamiento de este fenómeno.

En el marco del compromiso con la sostenibilidad, esta política establece que la igualdad de género es un eje transversal en los programas orientados al sector turismo.

B) Programa de Gestión integral de Destinos (PGIDT)

El Programa se ha venido implementando desde el año 2018 como un desafío al desarrollo de los destinos o Centros de Desarrollo Turístico (CDT o destinos) destacados en las diferentes regiones del país. Se promueve el mejoramiento de su competitividad y las condiciones para el desarrollo del turismo, a través de la generación de capital social y mejores condiciones de vida para los pobladores por el efecto socioeconómico que se deriva.

Adicionalmente a su objetivo primordial, el PGIDT procura generar un cambio en la gestión institucional a partir de una incursión integral en los destinos turísticos en el país; determinar la situación actual de los destinos, la visión de futuro y los retos fundamentales que los mismos actores locales determinen; promover una articulación de los diferentes actores para mejorar la competitividad del destino y promover la generación de capital social y empoderamiento local, tanto de municipalidades como de cámaras y otras organizaciones que participen y lideren el proceso de gestión local.

Todos los objetivos están dirigidos a lograr un mejoramiento de la competitividad de los destinos, generar un crecimiento de las fuentes de empleo y mejores condiciones de vida de sus pobladores, impulsar el fortalecimiento de organizaciones locales y que el impulso del turismo siga generando un impacto positivo como se ha demostrado de acuerdo con la medición del Índice de Progreso Social (IPS) en cada uno de los CDT del país.

El IPS se utiliza para evaluar cómo el turismo contribuye al bienestar social, incluyendo la equidad de género, analizando la participación femenina en el sector, la calidad del empleo (formalidad, salarios, estabilidad) y el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo.

C) Programa Artesanías con Identidad

Dentro de esta estrategia se incorpora el programa de capacitación “Artesanías con Identidad”, donde las personas artesanas construyen su propia línea de diseño, al incorporar a la técnica que trabaja, elementos de su identidad personal y local como sello diferenciador. Creando artículos utilitarios y decorativos con rostro humano, que expresan innovación, historia, identidad y calidad usando materiales locales.

Dicho proceso impacta positivamente en la generación de productos novedosos, de alta calidad, que construyen a mejorar aspectos organizativos de los colectivos artesanales, los ingresos de las personas artesanas y fortalece su autoestima al comercializar y posicionar sus productos.

Esta iniciativa ofrece a las y los turistas nacionales e internacionales, la posibilidad de llevarse un pedacito del alma costarricense, forjado por las manos de nuestras personas artesanas, dándole valor agregado a su experiencia de viaje.

El programa promueve la inclusión de colectivos de artesanía con técnicas artesanales de tradición costarricense o de producción de neo artesanía que, por su diseño, identidad, calidad y sanas prácticas, pueden ser parte del programa. El Plan Nacional de Turismo de Costa Rica 2022-2027 aborda el tema de las artesanías con identidad dentro del eje estratégico de Desarrollo de Productos y en el marco del turismo cultural. A continuación, se resumen los principales puntos relacionados:

1. Turismo cultural y artesanías:

El plan define el turismo cultural como una actividad donde la motivación del visitante es aprender, descubrir y experimentar los atractivos culturales, tanto materiales como inmateriales.

Dentro de estos atractivos se incluyen las artesanías, el patrimonio gastronómico, las industrias creativas y las culturas vivas, reconociendo su valor como expresiones auténticas de la identidad local.

2. Apoyo al desarrollo de manifestaciones culturales locales:

En las estrategias para el desarrollo de productos turísticos, se establece la acción “Ejecución de programas de apoyo al desarrollo de diversas manifestaciones culturales locales (artesanías y otras actividades productivas locales)”, con el objetivo de fortalecer la autenticidad de la oferta turística y generar valor agregado mediante la identidad cultural

3. Autenticidad y sostenibilidad:

El plan promueve el respeto por la autenticidad sociocultural de las comunidades anfitrionas, incluyendo la conservación de sus valores, activos culturales y tradiciones como base para un turismo sostenible y diferenciado.

Se busca incorporar elementos que identifiquen la cultura local en los productos turísticos, lo que abarca la promoción de artesanías con identidad como expresión del patrimonio cultural.

4. Fortalecimiento de emprendimientos culturales:

También se menciona el fortalecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas culturales, incluyendo aquellas dedicadas a las artesanías, la música y la gastronomía local, como parte de la cadena de valor del turismo.

D) Turismo para todas las personas.

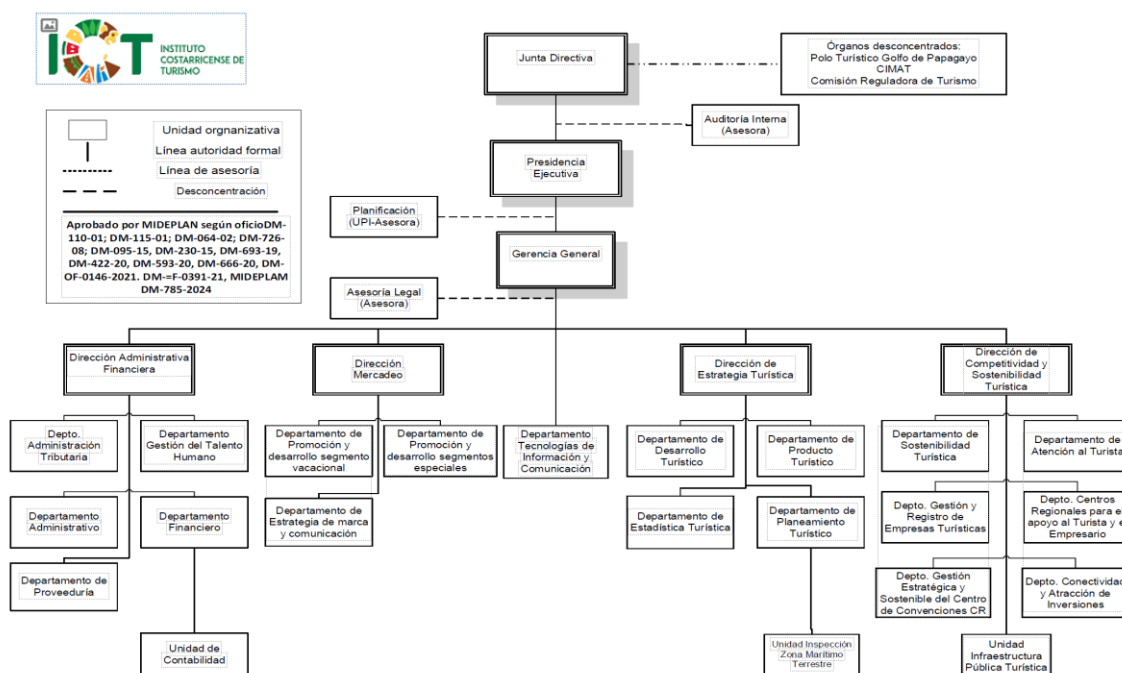
Turismo para todas las Personas es un programa institucional cuyo propósito es garantizar que la actividad turística del país se desarrolle bajo un enfoque universal, accesible e inclusivo, de manera que todas las personas —sin importar su género, edad, condición económica, física, sensorial, social o cultural— puedan disfrutar plena y equitativamente de los servicios, atractivos y experiencias turísticas que ofrece Costa Rica.

Esta iniciativa fue concebida no sólo desde un enfoque de género, sino desde el principio de inclusión universal, reconociendo que las barreras de acceso al turismo pueden afectar de manera diferenciada a diversos grupos de población, entre ellos mujeres y hombres. Su razón de existir se fundamenta en promover un modelo de turismo que cuida la igualdad de oportunidades, elimina obstáculos y amplía la participación de todas las personas en el disfrute del ocio, la recreación, el patrimonio natural y cultural, y los beneficios derivados del desarrollo turístico.

Desde esta perspectiva, el Programa abraza por igual a mujeres y hombres, al fomentar condiciones que reduzcan desigualdades históricas en el acceso al empleo turístico, la participación comunitaria, la movilidad, el uso del espacio público, la seguridad, la disponibilidad de información y la vivencia digna del turismo. Asimismo, complementa la Política de Igualdad de Género del ICT al impulsar acciones que fortalecen entornos seguros, accesibles y libres de discriminación tanto para visitantes como para quienes trabajan en el sector.

Marco Organizacional

El Instituto Costarricense de Turismo es hoy la institución autónoma que existe para promover el turismo en Costa Rica y desarrollar el sector de manera sostenible, y en 70 años de funcionamiento muestra cambios organizacionales de la mano con la evolución constante del sector turismo.



La misión institucional describe los propósitos de la organización, los bienes y servicios que entrega a la población y su compromiso social. Es una declaración concisa sobre la razón de ser o el propósito último de la institución (quiénes somos, a quiénes nos debemos, qué brindaremos).

Misión

“Impulsamos el turismo sostenible, innovador e inclusivo, propiciando experiencias únicas y de alto valor al turista, que mejore el bienestar de las personas en el país”¹⁵

La visión es la declaración que expresa lo que la institución desea ser y se constituye en las expectativas que tiene la misma sobre su futuro. Se refiere a cómo quiere ser reconocida la entidad

Visión

“Para el año 2028 ser una institución de excelencia mediante una gestión tecnológica, transparente, eficiente e innovadora, que consolidará el modelo de desarrollo turístico de Costa Rica generando mayor valor público”¹⁶

Valores éticos institucionales

a) Justicia

Del valor de la Justicia se desprende el deber de ser rectos a la hora de ejercer las funciones en apego al derecho, lo que obliga a la imparcialidad e integridad en el quehacer.

b) Probidad

Del valor de Probidad se desprende el deber de satisfacer el interés público de forma neutral donde se atienden las necesidades colectivas de manera planificada, eficiente, continua, sin discriminación, con rectitud, integridad, buena fe e imparcialidad.

c) Solidaridad

Del valor de la Solidaridad se desprende el deber de procurar que el trabajo contribuya de forma significativa al bien común de todo el pueblo costarricense, especialmente de aquellas comunidades menos favorecidas, reflejando así la responsabilidad social con el desarrollo de las diferentes zonas y en beneficio de diversos actores locales.

d) Compromiso

Compromiso de los funcionarios con la institución, es un vínculo basado en su grado de implicación emocional e intelectual con la organización.

Los trabajadores comprometidos se sienten motivados por perseguir el bien común para la institución y se identifican con los retos y objetivos de esta. Al comprometernos, ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante de forma acertada, planificada la tarea encomendada.

Marco Jurídico de la Política de Igualdad de Género del Instituto Costarricense de Turismo.

La política cuenta con el siguiente marco jurídico:

1) Normativa internacional:

- i. Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948 por la Organización de las Naciones Unidas.

Relevancia: Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III). Es un ideal común para todos los pueblos y naciones y por primera vez, define los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero. Eleanor Roosevelt como presidenta del Comité de Redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos y muchas otras mujeres delegadas, dieron forma a esta Declaración y lucharon para que los derechos humanos de las mujeres fueran reconocidos en ella. Inspiramos en estas mujeres y en los ideales de esta Declaración nuestra política institucional.

- ii. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women*, CEDAW), adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Relevancia: Es el instrumento internacional vinculante más amplio y progresista sobre los derechos humanos de todas las mujeres y niñas. Fue adoptada por unanimidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981. La CEDAW obliga a los Estados que la ratifican a garantizar la igualdad de jure y de facto entre mujeres y hombres, es decir, una igualdad tanto en las normas y leyes como en los

hechos y resultados. La CEDAW define la discriminación hacia la mujer y establece acciones para su eliminación, como la promoción de cambios estructurales en todos los niveles: desde conductas, percepciones y actitudes individuales, hasta las prácticas institucionales y las estructuras del poder social y económico. La CEDAW aborda de manera integral los derechos humanos de las mujeres y se propone eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, garantizando sus derechos en todas las áreas de la vida. La CEDAW requiere además que los países eliminen la discriminación contra la mujer en la esfera privada, incluso en la familia, y reconoce que los roles y estereotipos tradicionales de género deben ser eliminados para acabar con todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas. La Convención se basa en tres principios básicos interrelacionados: igualdad sustantiva, no discriminación y obligación del Estado que se manifiestan en esta política.

- iii. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belém Do Pará”, Organización de los Estados Americanos, 1994.

Relevancia: Conocida como “Convención de Belém do Pará” al haber sido adoptada en 1994 en la ciudad de Belém do Pará, Brasil, es el tratado interamericano pionero en formalizar la definición de la violencia contra las mujeres como una violación de sus derechos humanos. La Convención de Belém do Pará, establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, así como, también, el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres, en la lucha para eliminar la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado. El ICT proclama como suyo el principio fundamental de la “Convención de Belém do Pará” de que todas las mujeres tienen derecho a una vida plena y sin violencia.

- iv. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Organización de las Naciones Unidas, 1995.

Relevancia: Es el plan más progresista que jamás ha existido para promover los derechos de la mujer y detalla medidas en 12 esferas de especial preocupación que propician avances en todos los ámbitos de la vida de las mujeres y las niñas y sustentan el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Sus grandes objetivos pretenden acelerar la igualdad al liberar a las mujeres y niñas de la pobreza y amplificar su voz, poder de elección y seguridad. El ICT se inspira en los ideales de Beijing y considera que el turismo puede ser una herramienta de grandes alcances para la independencia económica y la liberación de la pobreza de las mujeres y niñas en Costa Rica, en un entorno de paz, violencia cero, poder de decisión y justicia climática.

- v. XII Conferencia regional de la mujer de América Latina y el Caribe (2013) Consenso de Santo Domingo, CEPAL.

Relevancia: El Consenso señala que la sociedad de la información y del conocimiento debe fomentar la independencia económica de las mujeres y su plena participación en todos los procesos de toma de decisiones.

A tal efecto, establece medidas relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para la construcción de una nueva cultura tecnológica, científica y digital orientada a las niñas y las mujeres.

En ese sentido, apunta que las TIC y las redes sociales son recursos para prevenir la violencia contra las mujeres.

Asimismo, conviene fomentar medidas legislativas y educativas para erradicar y penalizar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en los medios de comunicación, programas informáticos y juegos electrónicos.

El ICT desde su labor de promoción de la actividad turística y de la Marca País Costa Rica se inspira en el Consenso y se propone erradicar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en sus campañas de promoción y comunicados en medios de comunicación, incluidas sus redes sociales.

- vi. Cumbre para el Desarrollo Sostenible (2015), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y aprobación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que se establece el Objetivo 5: Igualdad de Género. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Relevancia: Según la ONU, a nivel mundial, las mujeres y las niñas deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades, y deben poder llevar una vida libre de violencia y discriminación. La igualdad y el empoderamiento de las mujeres es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, y también es un elemento esencial de todas las dimensiones del desarrollo inclusivo y sostenible. En resumen, todos los ODS dependen de que se logre el Objetivo 5.

El ICT ve con optimismo su capacidad para generar acciones afirmativas a partir de programas y políticas institucionales en los siguientes retos del Objetivo 5:

- a) Las mujeres dedican 2,6 veces más tiempo a realizar tareas domésticas que los hombres. Mientras que las familias, las sociedades y las economías dependen de este trabajo, para las mujeres supone tener menos ingresos y menos tiempo para realizar actividades distintas al trabajo. De manera conjunta con el logro de una distribución igualitaria de los recursos económicos, lo cual, además de constituir un derecho, acelera el desarrollo en múltiples ámbitos, es necesario encontrar un equilibrio justo en cuanto a la responsabilidad en la prestación del trabajo de cuidado realizado por hombres y mujeres.
- b) Pese al aumento del número de mujeres que se han incorporado a cargos políticos en los últimos años, en particular, gracias a la aplicación de cuotas especiales, éstas apenas siguen ocupando el 23,7 por ciento de los escaños parlamentarios, una cifra que dista mucho de ser paritaria. La situación no es mucho mejor en el sector privado, donde a nivel mundial las mujeres ocupan menos de una tercera parte de los puestos de dirección de nivel medio y alto.

2) Normativa Nacional:

i. Constitución Política de la República de Costa Rica

Aunque nuestra Carta Fundamental no contiene norma expresa sobre igualdad de género, establece el principio de igualdad de todas las personas ante la ley en su Artículo 33, prohibiendo cualquier tipo de discriminación contraria a la dignidad humana. Asimismo, su artículo 51 protege a la familia, la madre, los niños, los adultos mayores y las personas con discapacidad, garantizando su protección especial por parte del Estado.

ii. Ley contra la violencia doméstica, Ley N° 7586 del 10/04/1996 y sus reformas.

Regula las medidas de protección para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de violencia doméstica, basándose en el principio rector del artículo 51 de la Constitución Política. Su ámbito de aplicación opera cuando las conductas tipificadas como delitos se dirijan contra una mujer, en el contexto o con ocasión de una relación o vínculo de pareja, sea matrimonial, unión de hecho, noviazgo, convivencia, de no convivencia, casual u otra análoga, aun cuando medie divorcio, separación o ruptura, siempre que la conducta no constituya un delito más grave o previsto con una pena mayor. También para los supuestos contemplados en su artículo 21 bis, denominado "Femicidio en otros contextos", lo establecido en el segundo párrafo de sus artículos 22 "Maltrato", 23 "Restricción a la libertad de tránsito" y 27 "Amenazas contra una mujer".

iii. Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, Ley N° 8589 del 25/04/2007 y sus reformas.

Define y sanciona diversas formas de violencia: física, psicológica, sexual, patrimonial y vicaria perpetradas en contra de las mujeres, por ser una práctica discriminatoria por razón de género, buscando proteger sus derechos humanos y garantizarles una vida libre de violencia. Estas leyes establecen medidas de prevención, sanción y protección, y obligan a las instituciones a implementar políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en diversos ámbitos como el familiar, laboral o social.

iv. Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, Ley N° 7476 del 03/02/1995 y sus reformas.

Esta Ley pretende prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado. Se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

v. Ley de Protección a la madre adolescente, Ley N° 7735 del 19/12/1997 y sus reformas.

Pretende proteger y apoyar a adolescentes embarazadas, madres adolescentes y sus hijos a través de programas y políticas institucionales. Sus objetivos incluyen garantizar el acceso a servicios de salud, educación y apoyo social, así como establecer mecanismos para prevenir el embarazo adolescente. También promueve la creación del Consejo Interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente para coordinar acciones entre el gobierno y otras instituciones.

vi. Ley de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Ley N° 7600 del 02/05/1996 y sus reformas.

Su objetivo es garantizar que las personas con discapacidad tengan iguales oportunidades y derechos que el resto de la población en diversos ámbitos como el acceso a la educación, el empleo, el transporte, la recreación y la comunicación.

vii. Ley de Paternidad Responsable, Ley N° 8101 del 16/04/2001.

Su objetivo es garantizar los derechos de los niños nacidos fuera del matrimonio,

haciendo que el reconocimiento de paternidad sea más ágil y sencillo, incluso en el hospital o en el Registro Civil. Sus puntos clave incluyen la inscripción de los hijos con los apellidos de ambos progenitores, la obligación del padre de dar apoyo económico y la posibilidad de solicitar una prueba de ADN en caso de duda. Además, establece el derecho de los niños a recibir pensión alimentaria y a heredar de sus padres.

viii. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley N° 7142 del 08/03/1990 y sus reformas.

Ley que obliga al Estado a promover y garantizar los derechos equitativos entre hombres y mujeres.

ix. Ley de Fomento a la Lactancia Materna, Ley N° 7430 del 14/09/1994 y su reforma.

Protege la salud de los lactantes y promueve la lactancia materna mediante la educación familiar y la regulación de los sucedáneos de la leche materna. La ley prohíbe la publicidad y distribución gratuita de sucedáneos, promueve programas de apoyo, establece regulaciones sobre el etiquetado de alimentos infantiles y tiene disposiciones específicas para los lugares de trabajo, como el derecho a descansos remunerados para amamantar.

x. Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739 del 06/01/1998 y sus reformas.

Promueve la igualdad de género al establecer que todos los menores son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos, sin distinción por sexo u otra condición. El código prohíbe la discriminación basada en el sexo en empleo y ocupación, asegurando plena igualdad de oportunidades, remuneración y trato.

Además, establece el principio de que todas las disposiciones se aplicarán sin distinción alguna, incluyendo el género, el idioma, la religión y la cultura.

- xi.** Fortalecimiento de la protección legal de las niñas y las adolescentes mujeres ante situaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas, reforma Código Penal, Código Familia, Ley Orgánica TSE y Registro Civil, y Código Civil; Ley: 9406 del 30/11/2016.
- xii.** Fortalece la protección de las personas menores de edad y a prevenir situaciones de violencia y abuso, desde dos planteamientos concretos: penalizando las relaciones sexuales con personas menores de edad, cuando media en la relación una diferencia de edades suficiente para establecer relaciones de poder a causa de la edad y prohibiendo el matrimonio de las personas menores de 18 años en Costa Rica.
- xiii.** Ley de Creación del Sistema Nacional para la atención y prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, Ley N° 8688 del 04/12/2008.

Establece un marco de coordinación entre diversas instituciones estatales y organizaciones de la sociedad civil para abordar la problemática de la violencia contra la mujer.

- xiv.** Ley contra el acoso sexual callejero, Ley N° 9877, del 10/08/2020.

Tipifica y sanciona el acoso sexual en espacios públicos. Define el acoso como conductas con connotación sexual sin consentimiento, que causan molestia o intimidación, e incluye como delitos el exhibicionismo, la masturbación pública y la producción de material audiovisual sexual no consentido. Las sanciones varían de 6 a 24 meses de prisión, y la ley también establece medidas de prevención.

Política Nacional

1. Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030.

Esta política, que debe ser aplicada por todas las instituciones públicas, busca eliminar las brechas de género y fortalecer la participación plena de las mujeres en la sociedad. Responde a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y la igualdad efectiva, sustentado en la convencionalidad ratificadas por Costa Rica que protegen los derechos de las mujeres; en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1984) y, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem Do Pará, OEA 1994), así como las declaraciones, Acuerdos, Plataformas sobre la materia, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que tiene como objetivo que nadie se quede atrás en el Desarrollo.

Políticas organizacionales relevantes para esta Política

En abril de 2015, se considera pertinente gestar a lo interno del ICT, el establecimiento de una modalidad de trabajo remoto o a distancia, el que es designado como la modalidad de Trabajo en Casa, lo anterior amparado a lo demostración de los beneficios tanto institucionales como para las personas funcionarias del ICT, y para el ambiente. Para el cumplimiento de esos fines la Gerencia General emitió la directriz G-0779- 2015 de 15 de abril del 2015, como normativa interna tendiente a regular la actividad bajo la modalidad de trabajo en casa; asimismo, el 29 de agosto del 2018, mediante el oficio G-1524-2018, da a conocer el “Manual para Aplicar al Programa: Modalidad de Trabajo en Casa”, en el cual se establece los lineamientos para solicitar dicha modalidad.

El 18 de enero del 2021 la Gerencia General aprobó el “Manual para aplicar a la modalidad de teletrabajo en el ICT” el cual dio inicio el 1 de marzo del 2021.

Según datos del 2025 incluidos en el Diagnóstico de Brechas 2025, cuadro 4.2
Personas que se acogen a las medidas de conciliación

Medidas de conciliación	Mujeres A	Hombres B	Total A+B
Personas con Teletrabajo	170	96	266
Personas sin Teletrabajo	13	26	39
Total	183	122	305

El 87.21% de las personas funcionarias de la institución utilizan el teletrabajo, el otro porcentaje que no tiene teletrabajo se debe al cargo ocupado el cual no les permite disfrutar del teletrabajo como: Trabajadores Operativos, la persona de mantenimiento y la de bodegas, además las de nuevo ingreso quienes deben tener al menos tres meses de laborar en la institución para utilizar este beneficio.

Política de Turismo: Plan Nacional de Turismo Sostenible (PNTS) 2022-2027 y sus actualizaciones

Los tres factores clave del modelo de turismo de Costa Rica son esenciales para su continuidad y fortalecimiento, por lo tanto, son componentes primarios de la política turística del país. El Plan Nacional de Turismo Sostenible (en adelante PNTS), tiene su punto de partida en esta política de sostenibilidad, innovación e inclusión como elementos clave sobre los que se sostiene la posición competitiva, el tipo de turismo deseado y el tipo de desarrollo humano al que se aspira como nación.

El PNTS indica que, gracias a su alcance y a su impacto, el turismo puede ayudar de forma directa o indirecta a lograr cualquiera de los 17 objetivos. En las condiciones actuales se deben establecer políticas para que el turismo pueda involucrarse muchos más en los objetivos

En el marco de las recomendaciones globales (OMT, 2020) y como ha sido mencionado en el apartado anterior, este plan de turismo integra ODS como parte fundamental de los objetivos y estrategias integrando el concepto de turismo innovador, sostenible e inclusivo en la formulación de las políticas y asegurando que las acciones estratégicas del plan estén conectadas con estos objetivos.

Muy particularmente el turismo de Costa Rica se ha relacionado con los objetivos 1,8 y 12:

1. La capacidad de generar empleo turístico en el país en todo el territorio nacional pone de manifiesto la relación con el objetivo número 1, vinculado al objetivo 8 relacionado con el trabajo decente y crecimiento económico.
2. El objetivo 12 (relacionado con la producción y consumo sostenible) se interconecta con el impulso al programa de certificación para la sostenibilidad turística que promueve la incorporación de los costos ambientales y sociales en la ecuación de producción.

Los tres factores clave del modelo de turismo de Costa Rica son esenciales para su continuidad y fortalecimiento, por lo tanto, son componentes primarios de la política turística del país. Este Plan de Turismo tiene su punto de partida en esta política de sostenibilidad, innovación e inclusión como elementos clave sobre los que se sostiene la posición competitiva, el tipo de turismo deseado y el tipo de desarrollo humano al que se aspira como nación.

Finalmente, el Plan Nacional de Turismo de Costa Rica 2022-2027, incorpora el tema de género de manera transversal dentro de su propuesta estratégica, reconociendo la importancia de la igualdad de oportunidades y la inclusión social en el desarrollo del sector turístico.

Uno de los principales esfuerzos en este ámbito es la implementación de la Red Sofía, iniciativa desarrollada por el Instituto Costarricense de Turismo (ICT) en

conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Este programa busca fomentar la igualdad de género, prevenir la violencia contra las mujeres y promover ambientes turísticos más seguros, tanto para visitantes como para trabajadoras del sector.

El plan también resalta la igualdad de oportunidades como principio rector del modelo turístico sostenible, impulsando la participación equitativa de mujeres y hombres en las actividades económicas, empresariales y laborales del turismo. Asimismo, se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular con el ODS 5: Igualdad de género, reafirmando el compromiso del país con un desarrollo turístico inclusivo y responsable.

De acuerdo con los datos presentados en el plan, el 41 % del empleo turístico en Costa Rica corresponde a mujeres, lo que evidencia el papel significativo que desempeñan en esta industria y la necesidad de continuar fortaleciendo su participación y liderazgo en el sector.

Parte 2. La política de igualdad de género

a) Declaración de la política de igualdad de género

El ICT se compromete a promover la equidad e igualdad de género por medio de las siguientes acciones:

- a) Promover la paridad de género en los puestos de liderazgo y dirección del Instituto.
- b) Implementar actividades de formación continua sobre perspectiva de género y diversidad para todos los niveles de la institución.
- c) Lograr un ambiente de trabajo constructivo y seguro para todas las personas funcionarias del ICT, sin discriminación ni violencia debido a género.
- d) Fomentar la mejora continua hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, mediante el plan de acción para disminuir y cerrar las brechas de género identificadas en el diagnóstico anual de brechas de género.
- f) Incorporar los principios de esta política en el accionar institucional.

b) Principios orientadores y enfoques de la política de Igualdad de género del ICT

Teniendo en cuenta las prioridades y el enfoque de género institucional, los siguientes son los principios y enfoques en igualdad de género que darán base a esta política.

a.i) Principios y enfoques con base en el Derecho Internacional

- I. Igualdad sustantiva para la mujer:** De acuerdo a la recomendación general número 25 del Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW), requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y

el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias y bajo criterios técnicos y objetivos, será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer.¹

II. No Violencia: Es deber de la Institución prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia, con énfasis en la erradicación de la "violencia contra la mujer" en su ambiente laboral y en sus programas institucionales. Esta se entiende como todo acto de violencia basado en la pertenencia al género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Este principio incluye, además, el derecho que tienen todas las personas trabajadoras a laborar en espacios libres de violencia generada por los patrones culturales machistas.

III. Inclusión, Universalidad, Género y Enfoque Interseccional: El principio de inclusión implica incorporar a todas las personas de manera significativa en el accionar y las oportunidades propias del quehacer institucional, con base en un enfoque interseccional. La Recomendación General No. 28 (2010) de la CEDAW aclara que la interseccionalidad implica reconocer que la discriminación contra la mujer basada en el sexo y el género está inextricablemente vinculada a otros factores que la afectan, como son la raza, la etnia, la religión o las creencias, la salud, la discapacidad, la edad, la clase, la orientación sexual y la identidad de género. Requiere abordar las causas

¹ Fuente: ONU Mujeres. El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016 y enlace:[https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

fundamentales de la exclusión de la mujer tanto en el ámbito laboral como en los programas institucionales y mejorar en forma sustancial las oportunidades disponibles para ellas. Esto tomando en cuenta los múltiples factores de vulnerabilidad y exclusión en juego. Según la autora, socióloga y teórica feminista Gudrun-Axeli Knapp (2005, p. 258): *“la importancia del concepto de interseccionalidad radica en que representa un programa de análisis en contextos políticos que abordan la discriminación múltiple y la vulnerabilidad. Según ella, además implica un programa teórico más general para estudios integradores de macroestructuras sociales, con el fin de examinar a dominación y la sistemática histórica y contextual de las relaciones de poder desiguales. Asimismo, la interseccionalidad sirve para un análisis a nivel de las instituciones y las formas de gobernanza, las interacciones entre individuos y grupos y las experiencias individuales, incluidos los procesos simbólicos de representación, legitimación y producción de significados.”*²

El principio de universalidad exige por su parte, que ningún grupo se deje de lado o se discrimine de los beneficios y el desarrollo y políticas públicas, por motivos de etnia, color, género, origen étnico, edad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, discapacidad, propiedad, nacimiento o cualquier otra condición.

IV. Derechos Humanos: Los derechos humanos son el cimiento sobre el cual se construye la igualdad de género, ya que reconocen la dignidad, libertad e igualdad inherente a todas las personas, sin distinción de género. Este principio establece que todas las personas, independientemente de su sexo o identidad de género, deben gozar de los mismos derechos, oportunidades y trato, tanto en el ámbito privado como en el público.

² Así citada en la página 4 de “Género e interseccionalidad en la historia y la cultura de Centroamérica y el Caribe (siglos XIX y XX), Christine Hatzki, Anja Bandau, Lidia Becker, editoras,” Primera edición. | Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Centro de Investigaciones Históricas de América Central. 2024. 388 páginas.

V. Sostenibilidad y desarrollo humano. El desarrollo sostenible según la ONU, implica cómo debemos vivir hoy si queremos un futuro mejor, ocupándose de las necesidades presentes sin comprometer las oportunidades de las generaciones futuras de cumplir con las suyas. El desarrollo humano sostenible, por ende, es un enfoque que busca satisfacer las necesidades actuales de la población sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas, logrando un equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y la protección del medio ambiente. Se centra en expandir las oportunidades humanas y el bienestar a través de un desarrollo equitativo y a largo plazo.

VI. No discriminación. La no discriminación es un principio fundamental en el derecho internacional de los derechos humanos, plasmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reforzado en numerosos tratados y convenciones. Su objetivo es garantizar que todas las personas sean tratadas con igualdad y dignidad, sin importar su raza, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, entre otros motivos.³

VII. Responsabilidad corporativa: La ONU la define un concepto de gestión mediante el cual las empresas integran las consideraciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en sus interacciones con sus grupos de interés.

a.ii) Principios PLANOVI

Los principios de igualdad de género en la política PLANOVI de Costa Rica se basan en garantizar los derechos de las mujeres, prevenir la violencia de género y promover cambios culturales hacia masculinidades no violentas. Los principios clave incluyen el derecho a una vida libre de violencia, la no

³ Ver ONU: <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>

discriminación y el empoderamiento de las mujeres como herramienta para el desarrollo social y económico, todo esto en un marco de respeto y equidad.

Principios fundamentales de igualdad de género

- I. **Derechos Humanos:** La igualdad de género es un derecho humano fundamental. Se busca garantizar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres, sin importar su sexo.
- II. **No discriminación:** Se busca eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres en todos los ámbitos: político, económico, social y cultural. Esto incluye combatir estereotipos de género y garantizar la protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación.
- III. **Prevención de la violencia de género:** PLANOSI tiene como objetivo principal propiciar un cambio en la cultura machista y reducir la violencia contra las mujeres y niñas. Esto implica promover masculinidades no violentas y un trato digno y respetuoso para todas las personas.
- IV. **Empoderamiento de las mujeres:** Reconoce que el empoderamiento de las mujeres es indispensable para el desarrollo social y económico, buscando que puedan desarrollar sus capacidades y tomar decisiones sin limitaciones.
- V. **Equidad:** Se promueven estrategias de equidad, que son los medios para alcanzar la igualdad (el resultado). Esto implica reconocer y atender las necesidades y especificidades de hombres y mujeres para asegurar un trato equitativo.
- VI. **Seguimiento y cumplimiento:** Implica que las instituciones del Estado deben incorporar estos principios en su planificación y que se deben elaborar políticas y mecanismos para hacer seguimiento del cumplimiento de las normativas y compromiso

a.iii) PRINCIPIOS PIEG

Los principios de igualdad de género se basan en la idea de que todos los seres humanos son iguales en dignidad y deben tener los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, sin importar su sexo. Un documento clave que describe estos principios es la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) de Costa Rica, que se enfoca en proteger los derechos de las mujeres, fortalecer las instituciones de igualdad, erradicar estereotipos y promover la participación equitativa en todas las áreas de la vida. Principios fundamentales.

- I. **Igualdad de derechos:** Mujeres y hombres deben tener los mismos derechos y no ser discriminados por su género en los ámbitos político, económico, social y cultural.
- II. **Participación equitativa:** Las personas deben poder participar y tomar decisiones en todos los aspectos de la vida sin las limitaciones impuestas por estereotipos de género.
- III. **Eliminación de la discriminación:** Se deben adoptar medidas para prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación basada en el sexo, incluyendo aquellas que no tienen una intención discriminatoria pero sí un resultado discriminatorio.
- IV. **Equidad:** La equidad es el medio para lograr la igualdad, lo que implica reconocer y abordar las desventajas históricas y estructurales que enfrentan las mujeres y otros grupos vulnerables.
- V. **Igualdad sustantiva:** Se busca que la igualdad sea real y no solo formal, lo que implica ir más allá de las leyes para transformar las relaciones de poder y la cultura.
- VI. **Protección de los derechos humanos:** Se debe garantizar que los derechos de las mujeres sean protegidos y reconocidos de la misma manera que los de los hombres, de forma indivisible e integral.
- VII. **Erradicación de la violencia de género:** Un principio central es proteger

a las mujeres de todas las formas de violencia y discriminación.

VIII. Características clave de la igualdad de género

- IX. No implica que todos sean iguales:** La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser idénticos, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no deben estar condicionados por su sexo.
- X. Diferencia entre sexo y género:** El sexo es una condición biológica, mientras que el género es una construcción social basada en roles, estereotipos y expectativas que varían en cada cultura.
- XI. Perspectiva de género:** Es una herramienta fundamental para cuestionar y modificar los roles de género y las dinámicas de poder en la sociedad.

c) Metodología de Construcción de la Política

La metodología utilizada para la construcción de la política implicó varios pasos claves, entre los cuales están:

1. Sesiones de trabajo de la Comisión Institucional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
2. Sesiones de trabajo Sub Comisión de Política.
3. Consultas a Direcciones, jefaturas y técnicos especializados en los programas vinculados.
4. Consultas a las asesoras del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
5. Consulta a la coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD.
6. Consultas a encargada de la Unidad de Género de la Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE).
7. Diagnóstico de Brechas institucionales actualizado al 2025.
8. Guía de Política de Género (INAMU)

Se generó además un proceso consultivo interno, cuyas observaciones fueron atendidas en este documento. (Véase matriz de observaciones de la consulta realizada en Anexo 2). Todos estos han sido pasos fundamentales, necesarios para la construcción e implementación para cumplir con los objetivos establecidos en la política de género.

d) Resumen Ejecutivo del Diagnóstico de Brechas

1. Resumen de las principales brechas de género

Antes de iniciar con las brechas de género detectadas en el Instituto Costarricense de Turismo en el estudio correspondiente a diciembre del 2025, es importante mencionar que, en el momento del estudio de cita, el total de personas funcionarias eran 183 mujeres y 122 hombres, específicamente la cantidad de mujeres es superior en un 20.00% esto equivale a una diferencia de 61 mujeres.

Según el documento Diagnóstico de Brechas de Género, las brechas de género detectadas son:

a. Se presenta una brecha vertical o "techo de cristal" muy marcada; a pesar de ser mayoría en la base (cantidad total de personas funcionarias), también en los niveles profesionales y técnicos, las mujeres están completamente ausentes en los puestos de mayor jerarquía (presidencia y gerencia); en los cargos directivos y de asesoría ya que, de ocho puestos, solamente hay una mujer, lo que significa que no participan en la toma de decisiones estratégicas de la institución. No obstante, las mujeres tienen mayor participación como jefas de Departamento, lo que comprueba que tienen capacidad de gestión demostrada en cargos de jefatura, existe una barrera invisible que impide el ascenso a los niveles estratégicos y de representación máxima.

b. Se evidencia una segregación horizontal en la distribución del personal por unidades; las mujeres tienden a concentrarse en áreas relacionadas con

promoción, planificación, desarrollo, proveeduría, talento humano y sostenibilidad, mientras que los hombres predominan en áreas administrativas, financieras y de tecnología. Esta distribución podría indicar sesgos en la asignación de roles o en las trayectorias profesionales dentro de la institución, puede limitar el acceso diverso a ciertas áreas de especialización y, consecuentemente, a puestos de dirección que suelen surgir de estas áreas, lo cual es un indicador de brecha de género.

c. Existe una brecha en la promoción interna; los datos insinúan que, para ascender dentro de la institución, los hombres tienen garantizada la plaza si superan las etapas, no siendo el mismo caso para las mujeres, limitando su desarrollo de carrera.

d. Si bien la estabilidad laboral es alta para ambos géneros, la mayor proporción de mujeres en contratos temporales podría indicar una mayor precariedad laboral para este grupo. Esto podría afectar, la planificación a largo plazo y la seguridad laboral, constituyéndose en una brecha de género.

e. Un porcentaje significativo del personal no ha recibido capacitación (41.31%), este dato es preocupante y sugiere una brecha en el acceso a la formación, por consiguiente, es una oportunidad de mejora para garantizar la equidad en el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas competencias.

f. En relación con la Salud Ocupacional; las mujeres tienen casi el triple de incapacidades por enfermedades físicas/fisiológicas; esto evidencia que la carga de trabajo no remunerado (hogar y cuidados) afecta directamente su salud y productividad laboral, una situación que no afecta igual a los hombres, por lo que se considera se presenta otra brecha.

g. Se presenta una brecha en comunicación, al no existir normativa clara ni obligatoria sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos y comunicados oficiales, lo que puede perpetuar estereotipos.

2. Resumen de las buenas prácticas detectadas

- a. La remuneración salarial en la Institución es igual para hombres y para mujeres por cuanto se tiene establecido el mismo salario según el cargo ocupado con base en las políticas salariales del sector público.
- b. Los procesos de reclutamiento y selección son transparentes; basados en una “política institucional de reclutamiento”, con libre participación y selección del recurso humano en igualdad de oportunidades para ambos géneros; los anuncios de vacantes no solicitan datos personales sensibles (sexo, edad, estado civil).
- c. Existen Comisiones y reglamentos específicos para atender hostigamiento sexual o acoso laboral, asimismo el personal conoce y percibe que la institución es cero tolerante con estos temas.
- d. La evaluación del desempeño de las personas funcionarias en la Institución se realiza con base en “compromisos u objetivos laborales” utilizando lineamientos generales de gestión del desempeño de las personas servidoras públicas para todas por igual.
- e. Una de las formas mediante la cual la institución facilita la conciliación de la vida familiar y laboral es el teletrabajo, misma a la que pueden acceder todas las personas funcionarias sin distinción de género, siempre que las funciones lo permitan y que tenga más de tres meses de laborar en la institución.
- f. Se cuenta con un lineamiento para incluir criterios de género en las contrataciones con proveedores (contrataciones públicas), lo cual es una práctica muy avanzada y positiva.

3. Recomendaciones a tener en cuenta para el diseño e implementación de la Política de Igualdad de Género y el Plan de Acción de la Institución

- a. Crear programas específicos de mentoría y liderazgo para desarrollar habilidades directivas en mujeres profesionales, preparándolas para asumir puestos de mayor responsabilidad y motivándolas para que participen más en concursos para puestos de liderazgo y directivos.
- b. Revisar los procesos de promoción internos y analizar porqué en ascensos, los hombres son contratados al 100% y las mujeres solo al 50%.
- c. Diseñar un plan de carrera administrativa, con rutas claras de crecimiento para que el desarrollo no dependa de criterios subjetivos sino de trayectoria y capacitación.
- d. Aumentar la cobertura de capacitación, con estrategias departamentales que permitan reducir el porcentaje de personal que no recibe capacitación (casi el 40%), asegurando que tanto hombres como mujeres accedan a formación que les beneficie en sus labores e incluso en caso de ascensos.
- e. Reforzar la formación en género, especialmente dirigido a jefaturas para asegurar que apliquen los criterios de igualdad en su gestión diaria.
- f. Revisar y recomendar la adaptación de los programas de salud ocupacional considerando las necesidades fisiológicas y el impacto de la doble jornada que afecta principalmente a las mujeres.

- g. Elaborar y oficializar una guía de comunicación y lenguaje inclusivo obligatoria para todos los documentos, correos y comunicados visuales de la institución.
- h. Asegurar que el lineamiento de compras públicas con enfoque de género se cumpla y se monitoree efectivamente.
- i. Establecer políticas o procedimientos para otorgar más días de teletrabajo en caso de tener a cargo el cuidado de adultos mayores, por cuanto el 45.90% de la población institucional tiene entre 46 a 60 años lo que aumenta la posibilidad de que se presente dicha situación.

e) Objetivos de la política de igualdad de género

- **Objetivo general:**

Promover la participación igualitaria de las personas funcionarias en todos los ámbitos del ICT por medio de la incorporación del enfoque de género y su aplicación transversal y progresiva en la actuación institucional, impulsando la eliminación de discriminaciones y brechas de género identificadas, de conformidad con la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) y los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS), para el período 2026-2030.

- **Brechas y Objetivos de la política de igualdad de género del ICT**

Brecha N°1: Baja participación de mujeres en puestos de decisión.	
Objetivo Específico	Resultado esperado
▫ Promover la paridad de género en los puestos de liderazgo y dirección que estén vacantes, que se	La participación de las mujeres en puestos de liderazgo y dirección, vacantes, en las suplencias de estos,

requiera nombrar por suplencias o recargo de funciones.	por recargo de funciones; se incrementa un 40 por ciento.
Brecha N°2: Falta de capacitación y sensibilización institucional en igualdad de género	
Objetivo Específico	Resultado esperado
▫ Implementar actividades de formación continua sobre perspectiva de género y diversidad para todos los niveles de la institución.	Capacitar y sensibilizar en igualdad de género a un 40 por ciento del personal institucional en un plazo de cinco años a partir de la comunicación de esta Política.
Brecha N°3: Menor participación de hombres en puestos de profesional, técnico y administrativo, con excepción de la unidad de transportes y tecnologías de información, en la cual hay mayoría de hombres.	
▫ Generar mayor participación de hombres en la categoría ocupacional de profesional, técnico y administrativo con excepción de la unidad de transportes y en tecnologías de información.	Lograr alcanzar la participación de hombres en la categoría ocupacional de profesional, técnico y administrativo (con excepción de la unidad de transportes y tecnologías de información) se incremente en un 40%
Brecha N°4: Gestión Institucional para identificar una mayor carga en el personal de género femenino con respecto de cuidado de personas menores de edad y de adultos mayores y/o personas con enfermedades crónicas.	
▫ Implementar actividades de formación continua sobre perspectiva de género y diversidad para todos los niveles de la institución relacionados al cuidado de personas y redes de apoyo.	Alcanzar que la carga de cuidado de personas en el personal del ICT presente un alivio de un 40 por ciento como producto de la implementación de la política institucional en la materia.

f) Responsabilidades

En todas las acciones a cumplir por los siguientes responsables, deberán establecerse registros oportunos y actualizados de la información que se recabe, a fin de rendir cuentas sobre la perspectiva de género institucional. Estos registros deberán indicar como mínimo cuántos hombres y cuántas mujeres participan, se

atienden o se benefician de las acciones implementadas.

- **Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva:**

- Órgano máximo responsable de aprobar y solicitar la actualización de las Políticas de Igualdad de Género.

- **Gerencia General:**

- Responsables de promover un clima organizacional acorde con la igualdad de género, establecida en la Política.
- Procurar que todas las personas funcionarias cumplan con sus obligaciones y disfruten sus derechos a nivel de igualdad de género en el ámbito laboral.
- Asegurar que todas las personas funcionarias de la Institución, conozcan la Política de Igualdad de Género.
- Promover e impulsar la ejecución de los proyectos y actividades relacionadas con la Política.
- Velar por que las personas funcionarias cumplan con sus responsabilidades con respecto a la Política.
- Emitir comunicación interna y externa con lenguaje inclusivo y no sexista.
- Someter a consideración de la Junta Directiva las propuestas de modificación de la Política de Igualdad de Género.

- **Asesoría Legal:**

- Asesorar sobre el ordenamiento jurídico aplicable, en materia de igualdad de género.

- **Unidad de Planificación Institucional:**

- Dar seguimiento para la incorporación del enfoque de género dentro de los instrumentos de planificación institucionales.

- Participar y aportar en los procesos de formulación de políticas públicas para la igualdad de género, desde su ámbito de competencia institucional.
- Dar seguimiento a las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral mediante evaluaciones anuales en armonía con el informe de la PIEG y CEDAW.
- **Contraloría de Servicios:**
 - Aplicar el enfoque de Género en el trámite de denuncias que atienda en el marco de su competencia.
- **Comunicación Institucional:**
 - Procurar que la comunicación institucional se realice de forma inclusiva y con enfoque de género.
 - Poner a disposición los medios de comunicación institucionales.
- **Departamento de Gestión de Talento Humano:**
 - Determinar los criterios y ejecutar los procedimientos que propicien la igualdad de género en los procesos atinentes a la gestión del personal.
 - Incluir temas sobre la Política para la igualdad de Género en la inducción a nuevas personas funcionarias.
 - Promover la implementación de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral con base en la Norma INTE G38-2:2021.
 - Informar a la Presidencia y Gerencia General sobre el desempeño de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral para su valoración.
 - Mantener actualizado el diagnóstico de brechas de género (al menos cada dos años), así como gestionar las acciones pertinentes para atender los hallazgos.

- Proporcionar los recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral mediante un plan de capacitación.
 - Proponer la distribución de las responsabilidades y las autoridades necesarias para la atención de las acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral, procurando que el personal tenga las competencias para llevar a cabo las tareas y que conozca la importancia de esas actividades y de las implicaciones de no cumplir con ellas.
- **Comisión de Salud Ocupacional, Departamento Administrativo y persona funcionaria a cargo de la Salud Ocupacional:**
 - Promover que las prácticas preventivas de la seguridad laboral, las instalaciones, los equipos disponibles y la atención preventiva y curativa de la salud, consideren las necesidades particulares entre mujeres y hombres.
- **Comisión Institucional de Igualdad entre Mujeres y Hombres:**
 - Brindar asistencia técnica a las diferentes dependencias de la institución sobre las estrategias para la implementación de políticas con perspectiva de género.
 - Promover el establecimiento de programas y servicios que aseguren un trato equitativo a las necesidades y especificidades de hombres y mujeres.
 - Asesorar a las instancias competentes de la Institución, en la atención de denuncias por cualquier tipo de discriminación de género, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinde la institución respectiva.
 - Apoyar el seguimiento a la ejecución de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y los compromisos que la institución asume en el marco de la política, así como contribuir con la

articulación de las acciones institucionales de la PIEG.

- Apoyar las acciones e iniciativas para la igualdad y equidad de género que desarrolla el INAMU, las instituciones públicas, los organismos internacionales y las organizaciones sociales que desarrollan programas para las mujeres.
- Dirigir y apoyar la mejora continua del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG).
- Informar a todas las personas funcionarias, sobre acciones y logros de la Comisión.
- Seguimiento al Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG).
- Mantener la comunicación activa con las personas funcionarias.

- **Todo el personal de la Institución:**

- Participar en las actividades de capacitación, formación y acciones relacionadas con temas de género.
- No discriminar por edad, etnia, idioma, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, religión o por tener cualquier tipo de discapacidad de conformidad con la legislación en materia de derechos humanos y lo establecido en el Reglamento Autónomo de Trabajo.

- **Direcciones y Jefaturas:**

- Fomentar el enfoque de género y acciones afirmativas, en las funciones ordinarias que realicen sus unidades de trabajo, igualdad en la participación de capacitaciones, además en las contrataciones de bienes y servicios.
- Incorporar el enfoque de género y acciones afirmativas en los programas institucionales a cargo de las unidades, por ejemplo: Turismo para Todas las Personas, Artesanías con Identidad,

- capacitaciones a usuarios externos, entre otros).
- Revisión y actualización de la normativa y documentación institucional utilizada en cada unidad, con el fin de incluir el enfoque de género, tales como: reglamentos, directrices, manuales, comunicados, entre otros.

Modelo de gestión de la política: Coordinación y seguimiento de la política

La coordinación y seguimiento de la Política estará a cargo de la Comisión CIIMH-ICT; que a su vez se encargará de velar por la implementación de la misma y rendirá cuentas ante la Gerencia General y la Junta Directiva del ICT mediante un informe anual con el seguimiento y cumplimiento de las acciones.

g) Aprobación

Esta política fue aprobada en la Sesión Ordinaria Virtual N° 6377 realizada por la Junta Directiva del Instituto Costarricense de Turismo, en el Apartado 5, “Dirección y Supervisión”, inciso I, celebrada el lunes 29 de junio 2026.

Marcos Borges
Presidente Ejecutivo

Alberto López
Gerente General

Anexo I

Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del ICT

Brecha	Objetivo	Resultado esperado	Meta	Acción	Recursos	Indicador de medición	Responsable	Plazo	Medios de verificación	Monitoreo de seguimiento
1. Baja participación de mujeres en puestos de decisión.	Promover la paridad de género en los puestos de jefatura vacantes, en las suplencias de estos por recargo y en supervisión de personal.	La participación de las mujeres en puestos de jefaturas, en las suplencias de estos por recargo y en supervisión de personal, se incrementa un 40 por ciento.	40% de mujeres en puestos de jefaturas y supervisión de personal	Presentación del Plan de acción y sus metas ante personas directoras y jefaturas. Diseño e implementación de un Plan de mentorías y revisión de procesos de ascenso. Comunicado de la Gerencia motivando a crear capacidades en personas ejecutivas 3 para adquirir experiencia a través de funciones, suplencias y proyectos. Compartir nota para la validación de experiencia.	Notas de recargos y coordinaciones a personal en nivel 3. Concursos y plazas vacantes	Número de mujeres en cargos de jefaturas y supervisión de personal	CIIMH Gerencia General Jefaturas	2026 - 2028	Actualización del diagnóstico de género bi-anualmente	Encuesta Anual generada por la actualización del Diagnóstico de género

2. Falta de capacitación y sensibilización institucional en igualdad de género.	Implementar actividades de formación continua sobre perspectiva de género y diversidad para todos los niveles de la institución.	Capacitar y sensibilizar en igualdad de género a un 40 por ciento del personal institucional en un plazo de cinco años a partir de la comunicación de esta Política.	41.31% del personal capacitado y sensibilizado	Diseñar e Implementar un plan anual de formación con enfoque de género, con apoyo de una contratación externa. Desarrollar un curso de inducción obligatorio para personal de nuevo ingreso. Realizar campañas anuales de sensibilización sobre igualdad, diversidad y no discriminación.	Plan de formación de Talento Humano Coordinación interna Teams Certificados	1. Porcentaje de personas capacitadas 2. Número de capacitaciones impartidas	Talento Humano CIIMH	2026: 5% 2027: 10% 2028: 15% 2029: 20% 2030: 30% 2031: 40%	Formulario de Carrera Profesional	Encuesta Anual generada por la actualización del Diagnóstico de género
---	--	--	--	--	---	--	------------------------------------	--	-----------------------------------	--

3. Menor participación de hombres en puestos de profesional técnico y administrativo, con excepción de la Unidad de Transportes en la cual hay mayoría de hombres.	Generar mayor participación de hombres en la categoría ocupacional de profesional técnico y administrativo con excepción de la Unidad de Transportes.	La participación de hombres en la categoría ocupacional de profesional técnico y administrativo (con excepción de la Unidad de Transportes) se incrementa un 40%	Incremento del 40% en la participación de hombres en cargos de profesional técnico y administrativo	Replantear la redacción de las publicaciones de puestos vacantes para atraer tanto hombres como mujeres. Adicionar nuevos canales para publicar vacantes. Difundir vacantes a través de funcionarios hombres para que lo compartan con colegas. Implementar un programa de mentoría para mujeres con potencial de liderazgo. Incorporar criterios de igualdad de oportunidades en concursos. Revisar requisitos de concursos para detectar posibles barreras	Perfiles de puestos. Manuales de puestos. Publicaciones de vacantes y fases del proceso de reclutamiento.	% de hombres participantes en procesos de reclutamiento para cargos de personal técnico y administrativo. *sujeto a vacantes disponibles	Talento Humano	2026: 5% 2027: 10% 2028: 15% 2029: 20% 2030: 30% 2031: 40%	Resultados de los procesos de reclutamiento, recibos de CV, entrevistas, desagregados por sexo, género, etc.	CIIMH da seguimiento al Plan
--	---	--	---	--	---	---	----------------	--	--	------------------------------

4. Mayor carga en el personal de género femenino con respecto al cuidado de personas menores de edad y de adultos mayores o personas con enfermedades crónicas.	Generar un manual en materia de cuidado de personas con acciones afirmativas que atiendan las necesidades del personal, con enfoque de género y bajo el marco de la normativa aplicable.	La carga de cuidado de personas en el personal del ICT presenta un alivio de un 40 por ciento como producto de la implementación de la política institucional en la materia.	Incremento del grado de satisfacción del personal en relación con la implementación del manual	Desarrollar el manual en materia de cuidado de personas con acciones afirmativas que atiendan las necesidades del personal, con enfoque de género. Presentar y socializar el manual con personas directoras y jefaturas. Propiciar espacios de diálogo entre jefaturas para compartir buenas prácticas.	Personal, Teams, apoyo experto de PNUD, INAMU u organización especializada en el tema.	% del grado de satisfacción del personal en relación con la implementación del manual	Talento Humano Gerencia General Direcciones Jefaturas Coordinaciones	2026 - desarrollo 2027 - implementación y resultados 2028 - revisión, seguimiento y actualización	Difusión del manual. Espacios y actividades entre jefaturas.	CIIMH da seguimiento al Plan
		Se espera que un 19% del personal tenga acceso al trabajo remoto y flexibilidad de horarios.	19 % de personal con cargas de cuidado aplicando flexibilidad horaria y teletrabajo			% del funcionariado con cargas de cuidado aplicando flexibilidad horaria. % del funcionario con cargas de cuidado aplicando teletrabajo.	Talento Humano Gerencia General Jefaturas	2026 - desarrollo 2027 - implementación 2027 - 19%		

Anexo 2

Matriz de observaciones sobre la consulta realizada al socializar la política.

Sección de la política	Observación	Comentarios	¿Se atiende?	Resultado
Comentarios al Margen pp.	Mauricio Granados, correo del 15 de enero, 2026.	Hay dos comentarios de doña Rosibel que deben atenderse. Como observación de forma me parece importante revisar justificaciones y espacios entre algunos párrafos.	Sí.	Los comentarios se atienden: se describe el proceso de la consulta de la política y el comentario sobre la aprobación de la Junta Directiva del ICT se eliminará cuando se tenga el dato de la aprobación ante dicha instancia.
1. Pág. 11 2. Pág. 40 3. Pág. 42, punto c) 4. Pág. 44. EJE 1) 5. Pág. 51. Direcciones y Jefaturas	Lisette Madrigal, correo del 23 enero	1. Actualizar el número de personas funcionarias. 2. Corrección palabra "implicó" 3. Recomiendo revisar la redacción de este punto C, ya que todos los demás están redactados como acciones que se tienen que hacer, y está lo que indica es la carencia. Propuesta: implementar acciones para promover la igualdad de género en las relaciones con proveedores de bienes y servicios. 4. Me queda la sensación de que todos los ejes están alineados y responden muy bien a los primeros 3 objetivos específicos pero el último objetivo específico quedó "olvidado", para mí, y desde mi experiencia, capacitar y sensibilizar a las personas funcionarias nunca es suficiente, lamentablemente, a veces se requiere acciones y compromisos explícitos y obligatorios dentro de los programas y su respectiva planificación anual y presupuestaria para que podamos ver aplicada la teoría de la perspectiva de género. 5. Considero importante que dentro de las responsabilidades quede explícito el compromiso de que para los programas (sobre		1. Se actualiza como sigue: la institución la conforman 305 personas funcionarias en total, distribuidas como sigue: 183 mujeres y 122 hombres. 2. Corregida. 3. Se redacta como sigue: "Implementar acciones para promover la igualdad de género en las relaciones con proveedores de bienes y servicios." 4. Se toma en cuenta el comentario, sin detrimento de lo cual, se mantiene como una primera base de la política la necesaria sensibilización y capacitación del personal. Adicionalmente, se considerarán objetivos, metas y compromisos más específicos de acuerdo con el comentario en el Plan de Acción de la Política. 5. Se incluye como frase, introductoria en el punto e) Responsabilidades, la que sigue: En todas las acciones a cumplir por los siguientes

		todo los que se detallaron al inicio) se llevan los registros oportunos y actualizados de la información que nos permita rendir cuentas sobre la perspectiva de género. Es decir, como mínimo cuántos hombres y cuántas mujeres participan, se atienden, se benefician.		responsables, deberán establecerse registros oportunos y actualizados de la información que se recabe, a fin de rendir cuentas sobre la perspectiva de género institucional. Estos registros deberán indicar como mínimo cuántos hombres y cuántas mujeres participan, se atienden o se benefician de las acciones implementadas.
1.P. 6 definiciones	Antonio Farah correo 15 de enero	1. Incluir en las definiciones: PNT: Plan Nacional de Turismo.		Incluida la definición.
En general	Alberto López Chaves, correo del 24 de enero	No iniciar frases en mayúscula después de dos puntos (:), con excepción de lo aceptado por la RAE (nombres propios) •Unificar el uso de sangrías porque en algunos párrafos se usa y en otros no •Unificar el renglón limpio después de cada punto y aparte, en algunos casos se hace y en otros no •Unificar el tipo y tamaño de letra, así como la justificación de los textos en ambos márgenes, el interlineado unificado a 1,15, la activación de las funciones “activar espacio antes del párrafo” y “activar espacio después del párrafo”, y finalmente, el uso de la papelería oficial de la institución.		Ajustadas.
1.Recomendaciones 2.Teletrabajo, cuido y responsabilidad. 3.Identificación de brechas, objetivos y capacitación.	María José Arguedas correo del 15 de enero enviado a la Gerencia	1. Sobre el apartado de recomendaciones En el punto donde se indica: “Motivar a las mujeres para que participen más en concursos para puestos de liderazgo, así como sensibilizar a las jefaturas sobre la igualdad de género”,		Estos comentarios se tomarán en cuenta en el Plan de acción de la política.



		podría ser útil incorporar de forma más explícita los mecanismos mediante los cuales se realizará dicha motivación, por ejemplo: - o Talleres o procesos de formación en liderazgo. - o Espacios de sensibilización dirigidos a jefaturas. - o Encuestas o diagnósticos que permitan comprender las razones por las cuales algunas mujeres no participan en estos concursos. Esto facilitaría pasar del enunciado a la acción concreta. 2. Teletrabajo, cuidado y corresponsabilidad En relación con la recomendación de establecer políticas o procedimientos para otorgar más días de teletrabajo en casos de cuidado de personas adultas mayores, considero muy pertinente el enfoque, especialmente tomando en cuenta que el 50,71 % de la población institucional se encuentra entre los 46 y 60 años, lo cual incrementa la probabilidad de estas situaciones. Adicionalmente, podría valorarse ampliar el alcance de esta medida incorporando: - o Flexibilidad horaria asociada al cuidado de personas menores de edad, considerando las dinámicas de horarios escolares. - o Acciones que promuevan la paternidad activa, reforzando el principio de corresponsabilidad en las tareas de cuidado.		
--	--	--	--	--

		3. Identificación de brechas, objetivos y capacitación En la Brecha identificada 1: Falta de capacitación y sensibilización institucional en igualdad de género, así como en el objetivo y resultado esperado asociados, podría ser oportuno considerar: - o La inclusión de capacitaciones virtuales o módulos básicos introductorios sobre igualdad de género, que permitan un entendimiento común de los conceptos clave. - o Un enfoque gradual y pedagógico, ya que la ausencia de una base conceptual puede generar resistencia o interpretaciones erróneas debido a prejuicios o preconceptos existentes sobre el tema. Este abordaje podría facilitar una mejor recepción y apropiación de la Política por parte del personal institucional.		
--	--	--	--	--