

5 de noviembre de 2024
UNA-IEM- OFIC-458-2024

Señora
Noemy Montero Guerrero
Jefa de Área
Comisiones Legislativas
Asamblea Legislativa

Estimada señora:

En atención a su oficio AL-CPEMUJ-0413-2024 en el que solicita emitir criterio sobre el proyecto de ley "LEY DE FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL SECTOR PÚBLICO", expediente 24.493, remitimos las siguientes consideraciones elaboradas por las académicas del Instituto de Estudios de la Mujer Mág. Larissa Arroyo Navarrete, académica y abogada especialista en derechos humanos, género e inclusión y Ana María Soto Blanco, socióloga, especialista en género y desarrollo.

PRIMERO: Materia del proyecto de ley

Este criterio técnico versa sobre el proyecto de ley "Ley de Fortalecimiento de la Institucionalidad para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del Sector Público" (Expediente N.º 24.493).

SEGUNDO: Objetivo del proyecto de ley

El proyecto de ley "Ley de Fortalecimiento de la Institucionalidad para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del Sector Público" (Expediente N.º 24.493) tiene como objetivo principal sentar las bases políticas y técnicas necesarias para garantizar en Costa Rica el cumplimiento del derecho a la igualdad y a la no discriminación entre mujeres y hombres, así como para asegurar la implementación efectiva del marco jurídico tanto nacional como internacional. Este proyecto enfatiza el compromiso del Estado con normativas internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y con políticas nacionales, promoviendo la creación y fortalecimiento de mecanismos institucionales que faciliten la igualdad sustantiva de género en todos los niveles del sector público.

TERCERO: Cambios principales propuesto en este proyecto de ley

El proyecto de ley "Ley de Fortalecimiento de la Institucionalidad para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del Sector Público" (Expediente N.º 24.493) propone como cambios principales:

1. Creación de unidades para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (UPIEMH): En el Artículo 1 se establece la creación de las Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (UPIEMH) en todas las instituciones del Estado. Estas unidades serán incluidas dentro de la estructura institucional como instancias asesoras, afiliadas al nivel jerárquico superior, lo que asegura su autoridad y capacidad de incidencia en la toma de decisiones. No obstante, es importante considerar que, aunque se vinculan a la autoridad, deben tener autonomía en tanto son puestos de confianza, lo cual podría resultar ser muy limitante para su sostenibilidad.
2. Aplicación amplia: En el Artículo 3, se extiende la aplicación de la ley a todas las instituciones del sector público, incluyendo ministerios, órganos descentralizados, empresas públicas de capital estatal mayoritario, universidades estatales y otras entidades tanto públicas como privadas que presten servicios públicos, ampliando así el alcance de la ley.
3. Red Nacional de Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (RUIEMH): En el Artículo 10, se crea la Red Nacional de Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (RUIEMH). Esta red será un órgano colegiado encargado de coordinar los esfuerzos de las UPIEMH, promover el intercambio de buenas prácticas, actualizar metodologías y fortalecer las capacidades conceptuales y estratégicas en igualdad de género.
4. Asignación de recursos: En el Artículo 2, se detalla que cada institución debe proporcionar a las UPIEMH los recursos financieros, humanos y materiales necesarios para cumplir con sus funciones. Asimismo, se especifica que estos recursos deben estar incorporados en los planes estratégicos, operativos y de presupuesto institucional de cada entidad. Se ha de considerar que los recursos deben de ser sostenibles.

CUARTO: Sobre la coherencia entre título, objetivo y contenido

El proyecto de ley "Ley de Fortalecimiento de la Institucionalidad para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del Sector Público" (Expediente N.º 24.493) demuestra coherencia entre su título, exposición de motivos, objetivo y contenido para fortalecer la institucionalidad para garantizar la igualdad de género en el sector público.

QUINTO: Definición conceptual

No hay comentarios sobre los conceptos plasmados en el proyecto ya que no parece haber confusión o ambigüedades de tipo conceptual, excepto por el

hecho de que el uso del binarismo hombre y mujer, deja en incertidumbre a las personas no binarias, sus derechos y la protección jurídica especial tal y como lo ha establecido por ejemplo la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos¹² y en concordancia con los Principios de Yogyakarta³ y Principios de Yogyakarta más 10 (PY+10)⁴.

Esto por cuanto, según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la identidad de género es la vivencia interna e individual del género que cada persona siente profundamente y puede o no corresponder con el sexo asignado al momento de su nacimiento. Esas identidades pueden no entrar dentro del binario masculino/femenino u hombre/mujer. En la misma línea, el MESECVI⁵, en su Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará (2017)⁶, recomendó a los Estados garantizar el derecho a la identidad de género. La CIDH subraya que el derecho al reconocimiento de la propia identidad de género implica el trato digno y acorde a la identidad autopercibida de cada persona. Esto incluye referirse y tratar a la persona según la identidad que declara, sin importar si esta coincide con el género asignado al nacer.^{7 8} La CIDH también destaca que el uso malintencionado de pronombres, sustantivos o adjetivos que no se alinean con la identidad de una persona constituye una forma de violencia verbal, simbólica y psicológica, conocida como "misgendering", la cual es una práctica que busca

¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2020. Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>.

² Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2020. Personas trans y género-diversas y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>.

³ Principios de Yogyakarta. 2007. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf.

⁴ Principios de Yogyakarta más 10 (PY+10) <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/los-principios-de-yogyakarta-10/>

⁵ Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. 2012. Folleto informativo sobre el MESECVI. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/FolletoMESECVI2012-SP.pdf>.

⁶ Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. 2017. Tercer informe hemisférico sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará.

<http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/tercerinformehemisferico.pdf>.

⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2020a. Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>.

⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2020. Personas trans y género-diversas y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>.

humillar y denigrar a la persona en función de su identidad o expresión de género. Adicionalmente, es importante recordar que, en 2017, la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió la Opinión Consultiva No. 24⁹, estableciendo los fundamentos jurídicos interamericanos para el reconocimiento de la identidad de género. La Corte destacó que la identidad de género es un elemento esencial de la identidad de una persona y que su reconocimiento es fundamental para garantizar el pleno goce de los derechos humanos. Aunque el derecho al reconocimiento de la identidad de género no está explícitamente en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se deriva de una interpretación conjunta de varios artículos relacionados con el reconocimiento de la personalidad jurídica, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la privacidad y el derecho al nombre. De nuevo, esas identidades pueden no entrar dentro del binario masculino/femenino u hombre/mujer. Cabe agregar la importancia de reconocer desde la interseccionalidad, las diferencias inclusive entre hombres y mujeres.

Por otro lado, es pertinente hacer explícita la definición de igualdad efectiva, pues, aunque se recupera a lo largo de todo el texto, no se explicita entre las definiciones.

Y finalmente, en el concepto de transversalización es pertinente mencionar que esto incluye procesos de sensibilización a todas las instancias de un proyecto/programa/institución, incluyendo autoridades tomadoras de decisión, como al funcionariado técnico-profesional que ejecuta, para que garanticen la transversalización de género a todo nivel.

SEXTO: Sobre el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio como acción para la igualdad

En cumplimiento a la normativa antes mencionada, es importante que la normativa costarricense haga uso consistente de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio como una acción afirmativa para promover y garantizar la igualdad y no discriminación como derecho y como principio jurídico. Este proyecto es un vivo ejemplo de lo anterior, por lo cual no hay recomendaciones para mejoría del texto.

SÉTIMO: Cumplimiento con el marco constitucional y convencional de derechos humanos

Sobre la normativa convencional que apoya el proyecto de ley "Ley de Fortalecimiento de la Institucionalidad para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y

⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. 2017. Opinión Consultiva OC-24/17 sobre identidad de género, y no discriminación a personas LGBTI. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf.

Hombres del Sector Público" (Expediente N.º 24.493), es necesario revisar la coherencia y armonía con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos desde una perspectiva interseccional. Esto implica hacer un examen que permita determinar el cumplimiento no solo con instrumentos internacionales con una categoría incluso supraconstitucional cuando la protección a los derechos humanos sea mayor. Por esta razón es pertinente mencionar que este proyecto cumple con la premisa de que todos los proyectos relacionados con las temáticas de género y de mujeres deben mencionar en principio explícitamente en el texto normativo al menos tres cuerpos normativos y las instancias correspondientes de interpretar las mismas, haciendo énfasis en que no es una lista taxativa, los cuales son a saber:

1. Convención para la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (Ley N° 6968)¹⁰,
2. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belém Do Pará" (Ley N° 7499)¹¹ y
3. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (Ley N° 4534)¹² citadas de manera reiterada en el proyecto analizado.

También es importante que, tal y como se hace en el proyecto, se debe mencionar de manera explícita en relación al cumplimiento y las obligaciones internacionales de derechos humanos listadas, otros cuerpos normativos como lo son sin orden jerárquico jurídico en esta lista:

1. Agenda Regional de Género (XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe),
2. Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género,
3. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Compromiso de igualdad de género),
4. Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030),
5. Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres de Todas las Edades en Costa Rica (PLANOVI 2017-2032),

¹⁰ Ley N° 6968. Convención para la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=34143&strTipM=TC&Resultado=5&strSelect=sel

¹¹ Ley N° 7499. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belém Do Pará"

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=24602&nValor3=0&strTipM=TC

¹² Ley N° 4534. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=36150&nValor3=38111&strTipM=TC

6. Ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres N.º 7801 de 1998
7. Decreto Ejecutivo N.º 37906-MP-MCM (2013),
8. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N.º 7142 de 1990,
9. Decreto Ejecutivo N.º 37906-MP-MCM (2013), y 10. Constitución Política de Costa Rica, artículos 33, 140 (incisos 3 y 18) y 146, 11. Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública (1978).

Esto es de suma importancia ya que deja en evidencia el ejercicio hecho para armonizar todo el cuerpo normativo y las obligaciones de él derivadas.

Por otra parte, si bien no los menciona, vale la pena recordar los criterios de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos¹³, así como la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y sus correspondientes estándares de derechos humanos.¹⁴ Aún más, tampoco menciona de manera explícita las recomendaciones hechas por los distintos Comités de Derechos Humanos y, para este particular, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer¹⁵ con sus recomendaciones generales¹⁶ y sus observaciones y recomendaciones particulares para Costa Rica¹⁷, al igual que las Rondas de Evaluación Multilateral del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI)^{18 19}, sus recomendaciones generales²⁰, informes hemisféricos y temáticos²¹, al igual que las observaciones y recomendaciones del Examen Periódico Universal (EPU) para Costa Rica²², en particular para el tercer y cuarto ciclo²³.

Esta no es una lista taxativa, sino que es el punto de partida, ya que también se pueden considerar herramientas que no son necesariamente jurídicas, por ejemplo, pero que facilitan el cumplimiento de estos deberes como tal y como

¹³Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/informes/tematicos.asp>

¹⁴Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/>

¹⁵<https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

¹⁶Recomendaciones generales del Comité CEDAW. <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations>

¹⁷Desgraciadamente estas no están compiladas en un solo informe pero algunas pueden ser vistas aquí <https://www.inamu.go.cr/cedaw> y aquí

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx?Lang=En&CountryID=41

¹⁸<https://belemdopara.org/rondas-de-evaluacion-multilateral/>

¹⁹<https://belemdopara.org/costa-rica/>

²⁰<https://www.oas.org/es/mesecvi/biblioteca.asp#recomendaciones>

²¹<https://www.oas.org/es/mesecvi/biblioteca.asp#hemisfericos>

²²<https://www.ohchr.org/es/hr-bodies/upr/cr-index>

²³Las recomendaciones del cuarto ciclo, están pendientes para noviembre 2024.

hacen mención a considerar el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)²⁴, especialmente el ODS 5 sobre igualdad de género, lo cual se desarrollará más adelante.

OCTAVO: Inclusión y uso de perspectiva interseccional

La perspectiva de interseccionalidad es mencionada en el proyecto y hace alusión a “etnia, discapacidad, edad, la clase social y el lugar de residencia, entre otros”. Es pertinente mencionar por el contexto actual la raza, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, el lugar de origen, la nacionalidad y la creencia espiritual. Se hace constar que esta no es una lista taxativa y que es recomendable añadir una nota que precisamente apunte a esto y advierta de la necesidad de reconocer desde la interseccionalidad las diversidades vinculantes a las dinámicas de cada institución, en tanto la interseccionalidad no solo debe verse desde estas categorías típicas, sino inclusive otras asociadas por ejemplo a uso del tiempo, tipo de contrato, etc. Es importante que conste que la lista debe de quedar abierta y reconozca que cada institución puede tener consideraciones interseccionales particulares.

NOVENO: Sobre el cumplimiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030

Se nota en el proyecto la mención a considerar el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)²⁵, especialmente el ODS 5 sobre igualdad de género, como parte de las derivaciones de las obligaciones jurídicas y políticas estatales. Esta es sin duda una buena práctica que se tiene que replicar en todos los proyectos de ley, pero en especial aquellos que se relacionen con los derechos de minorías como lo son las mujeres.

DÉCIMO: Sobre la asignación de recursos para el cumplimiento de las obligaciones en este proyecto de ley

En relación con la verificación de recursos para implementación, eso no queda claro en el texto propuesto. Es decir, si bien menciona que cada institución deberá cubrir los gastos que se deriven de esta reforma al marco normativo costarricense, lo cierto es que no explicita ni da especificaciones sobre los recursos necesarios y las entidades responsables para cumplir con sus objetivos. Esto podría ocasionar con posterioridad que las instituciones aleguen que no tienen recursos o que se demorarán en cumplir con la ley una vez aprobada.

²⁴ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

²⁵ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

En este sentido es necesario que se coloque en el texto de la ley que, entre los requerimientos de estos recursos, deben diferenciarse los recursos operativos financieros y humanos. Y especificando que, aunque en la estructura institucional sean “instancias asesoras, afiliadas al nivel jerárquico superior, lo que asegura su autoridad y capacidad de incidencia en la toma de decisión”, esta afiliación debe ser autónoma y no puestos de confianza, de manera que disminuya el riesgo de que las dinámicas político-ideológicas limiten su actuar y que se garantice estabilidad, al menos a parte del equipo que conforme las UPIEMH, dentro de un plazo prudencial, de manera que facilite continuidad en los procesos y facilidad en el relevo. Esto es esencial porque este tipo de temas son vulnerables en contextos políticos que discuten y ponen en riesgo las luchas por los derechos humanos de grupos vulnerabilizados, como las mujeres y la diversidad sexual. La dependencia de los cambios políticos de autoridades puede intensificar esta vulnerabilidad.

UNDÉCIMO: Sobre la institución o instituciones responsables de implementar las obligaciones en este proyecto de ley

En relación con el proceso de monitoreo y evaluación, no se hace mención sobre cómo cada institución cumplirá con lo propuesto, cómo se hará responsable, ni cómo se medirá el cumplimiento e impacto. Se entendería que es el INAMU la instancia que velará por esto como institución rectora, pero no se explicita. Además, se considera oportuno que cada institución también desarrolle su proceso de monitoreo en el cumplimiento e impacto de las acciones. En otras palabras, el INAMU debe ejercer el rol pero desde las instituciones también debe de promoverse.

De manera adicional, también es pertinente que se haga constar que las personas encargadas de dichas unidades no sólo tienen que tener conocimientos en la materia, sino que tienen que ser especialistas con requisitos básicos con los cuales se pueda demostrar su conocimiento y experiencia para asegurar que la acción de las mismas realmente cumpla con el espíritu de esta ley. Además, se puede hacer constar la necesidad de educación constante sobre lo mismo.

DÉCIMOTERCERO: Otros

En la exposición de motivos se lee “ *Como un urgente esfuerzo de mejorar las condiciones de ejecución de estos compromisos internacionales y nacionales en la institucionalidad pública, se estableció el Decreto Ejecutivo N.º 37906-MP-MCM del año 2013, donde se dispone en el artículo 1- “A partir de la publicación de este decreto (septiembre 2013) y dentro del plazo de un año, todas las instituciones del sector público que no cuenten con Unidades para la Igualdad de Género u otro mecanismo, tales como programas, comisiones, secretarías u otros, deberán incluirlas dentro de su estructura organizacional, de preferencia en instancias de toma de decisiones, con injerencia en la planificación*

institucional y conforme a la normativa vigente, propia de cada institución. Se les dotará de los recursos financieros humanos y materiales que le permitan cumplir con sus funciones, incorporándolo en los planes anuales operativos. Las instituciones que ya cuentan con estas unidades de género deberán procurar su fortalecimiento, dependiendo de las necesidades propias". "De preferencia" da opción para que no sea así y se creen instancias sin capacidad para la toma de decisiones.

Sobre el artículo 4. B. 1. Se ha de indicar que es en su diversidad. no sólo diferencias entre hombres y mujeres, sino inclusive entre mujeres y entre hombres, de allí la importancia del enfoque de interseccionalidad.

Del artículo 4. B. 3. se puede interpretar desde igualdad formal, no obstante, habría que hacer la salvedad del concepto de igualdad, para que sea sustantiva.

Del artículo 5. C. Se deberían incluir procesos de sensibilización en todas las instancias de un proyecto al funcionariado, desde personas tomadoras de decisión, como ejecutoras, para que garanticen la transversalización de género.

Del artículo 4. K. debe de colocarse también la función de impulsar estrategias en favor de la transversalización institucional del enfoque de género. En este sentido, no solo serían asesoras.

DÉCIMOCUARTO: Sobre la conclusión del análisis de este proyecto de ley

En conclusión, este criterio plantea que el proyecto de ley "LEY DE FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL SECTOR PÚBLICO", expediente 24.493, constituye un avance hacia el cumplimiento de compromisos nacionales e internacionales en derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. No obstante, hacemos mención a algunos aspectos para mejorar o aclarar para su consideración. A modo de resumen estos son los siguientes:

1. Asignación de recursos: Es necesario asegurar que las instituciones cuenten con los recursos financieros, humanos y materiales necesarios para cumplir con las obligaciones que establece el proyecto, evitando que la falta de recursos obstaculice la implementación efectiva. Debe garantizarse que estos recursos sean sostenibles en el tiempo, de manera que los recursos humanos no dependan todos de plazas interinos, a corto plazo, sino que sean plazas a plazo fijo en su mayoría.
2. Monitoreo y evaluación: Se han de definir y especificar los mecanismos de monitoreo y evaluación del funcionamiento de las instancias responsables y los planes de acción, garantizando el cumplimiento e impacto adecuado de los objetivos de igualdad de género.

3. Inclusión de una Perspectiva de Género e Interseccionalidad: mejorar la referencia a la interseccionalidad, incluyendo factores como los descriptos, para reflejar un enfoque inclusivo que aborde las diversas desigualdades, considerando particularidades de la población institucional (funcionariado y población beneficiaria de servicios).
4. Es necesario explicitar en las definiciones lo que se comprende por igualdad efectiva e incorporar lenguaje inclusivo en el texto.
5. Rol en la estructura institucional: las UPIEMH: si bien son instancias asesoras, y en el proyecto de ley se indica que deben estar “afiliadas al nivel jerárquico superior lo que asegura su autoridad y capacidad de incidencia en la toma de decisiones”, es necesario hacer la salvedad de que deben ser autónomas a la autoridad, de manera que no sean puestos de confianza que puedan ser limitados según las posturas políticas e ideológicas de las autoridades de turno.
6. Mantener el enfoque en la creación de estructuras sostenibles y efectivas dentro de cada institución que promuevan el cambio estructural y no se limiten a acciones puntuales, asegurando también que estas estructuras se adapten a las particularidades de cada institución.
7. Cumplimiento de Estándares Internacionales: referenciar de forma explícita las recomendaciones y normativas de organismos internacionales como el Comité CEDAW y el MESECVI, así como el EPU, para asegurar la alineación del proyecto con compromisos internacionales en derechos humanos.

Quedamos a las órdenes para cualquier consulta adicional.

Atentamente,

Dra. Fannella Giusti Minotre
Directora
Instituto de Estudios de la Mujer

Anexo: Texto recibido y analizado

Enlace: <https://agd.una.ac.cr/share/s/b0VSI8RjqQYIkJ74Ht2A>