



**POLITICA INSTITUCIONAL
PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL
DEL CONSEJO NACIONAL DE PRODUCCIÓN**

2023-2026

(IGUALDAD DE GÉNERO, POBLACIÓN EN
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD,
AFRODESCENDIENTE, INDÍGENA Y LGTBIQ+)

Tabla de Contenido

Lista de Siglas	3
Glosario	4
Introducción	6
CAPÍTULO 1.....	8
A. Antecedentes.....	8
B. Marco normativo	10
C. Estado de situación que justifica la Política.....	14
CAPÍTULO II.....	19
A. Principios de la Política Institucional para la Inclusión Social del CNP. 19	
B. Enfoques	21
C. Objetivo General.....	22
D. Ejes Estratégicos.	23
Eje Estratégico 1: Cultura de los Derechos por Igualdad	24
Eje Estratégico 2: Distribución del tiempo y de la riqueza para las mujeres	25
Eje Estratégico 3: fortalecimiento institucional para la sensibilización de los derechos humanos y la no discriminación.....	26
Acciones Estratégicas	26
E. Modelo de Gestión de la Política.....	27
F. Seguimiento y Cumplimiento	28
Plan de Acción 2023-2026	29
BIBLIOGRAFÍA	35

Lista de Siglas

CNP	Consejo Nacional de Producción
LGTBIQ+	Lesbianas, gays, personas trans, bisexuales, intersexuales, queer y otros.
PIEG	Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
CNP	Consejo Nacional de Producción
PLANOVI	Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de Naciones Unidas

Glosario

Derechos Humanos: Planteamientos ético-jurídicos contruidos a partir de las contradicciones sociales que atentan contra los pilares de la dignidad, libertad e igualdad de las personas. Los derechos humanos pertenecen a todas las personas desde su nacimiento, por lo tanto, son Universales, Inviolables, Intransferibles, No prescriben, Irrenunciables, Interdependientes, Integrales y Complementarios.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades.

Género: conjunto de características, determinaciones y mandatos asignados sociocultural, política e históricamente para diferenciar a mujeres y hombres en cuanto a su comportamiento, roles sociales, preferencias, cualidades, formas de expresión y relación, proyección personal, entre otras.

Identidad de género: Serie de pensamientos, afectos y representaciones que una persona tiene con relación a sí misma, de acuerdo con lo que culturalmente se define como femenino o masculino, por lo tanto, es un proceso personal que puede cambiar con el tiempo y que define la identidad propia.

Inclusión: es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso

Orientación sexual: Atracción emocional y sexual que siente una persona hacia otra, ya sea de su mismo sexo (lesbianas o homosexuales), de otro sexo distinto al propio (heterosexuales), o que siente atracción hacia personas tanto distinto como del mismo sexo al suyo (bisexuales). La orientación sexual es independiente de la identidad o expresión de género de las personas.

Persona funcionaria: la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva (Ley 6227)

Población LGBTI: Siglas con las que se denomina a la población de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex.

Violencia de Género: es todo acto que tenga como resultado el sufrimiento físico, sexual o psicológico de una mujer, cometido por un varón contra su víctima por el solo hecho de ser mujer.

Racismo: Se puede comprender como un fenómeno complejo derivado de la creencia científica de la raza, que incluye aspectos ideológicos, políticos, prejuicios, disposiciones legales y prácticas cotidianas e institucionalizadas que provocan y refuerzan la desigualdad racial entre todos los seres humanos. A partir de estos postulados se establecen criterios que sustentan el fenómeno como acto legítimo, dado que se considera – falazmente- la existencia de razas superiores e inferiores. (Política para una Sociedad Libre de Racismo, 2013).

Discapacidad: se refiere a una persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, de carácter temporal o permanente, experimenta impedimentos o restricciones al interactuar con el entorno.

Tipos de discapacidad:

- Discapacidad física: se refiere a cuando una persona presenta una dificultad física o movilidad reducida.
- Discapacidad visual: cuando una persona presenta ceguera total o parcial.
- Discapacidad auditiva: cuando una persona presenta sordera total o parcial.
- Discapacidad mental-intelectual: cuando una persona presenta dificultades para recordar, percibir o en sus funciones cognitivas.
- Discapacidad psíquica-psiquiátrica: persona que presenta trastornos notorios o permanentes.
- Discapacidad visceral: persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos.
- Discapacidad múltiple: persona que presenta más de una discapacidad. (OIT 2013, p.8).

Introducción

El Consejo Nacional de Producción (CNP) presenta la Política Institucional para la Inclusión Social (PIIS-CNP), como un compromiso por promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las mujeres, las personas con discapacidad, afrodescendientes, indígenas y población LGBTIQ+, contribuyendo con ello al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación.

El CNP cree firmemente en la importancia del goce de los derechos humanos y en la prohibición de toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, rechazando cualquier forma de discriminación y priorizando siempre un ambiente laboral que promueva los valores del respeto y la dignidad para todas las personas.

La Política Institucional para la Inclusión Social constituye un marco vinculante de acción para la gestión institucional, con el fin de garantizar la plena y efectiva inclusión laboral en el Consejo Nacional de Producción, así mismo, dicha política servirá como orientación para el desarrollo de las medidas administrativas y de seguimiento, por parte de los diferentes actores internos responsables de su implementación.

La Administración Superior del Consejo Nacional de Producción, por medio de la Comisión Institucional de Inclusión Social aspira a convertir la institución en una más respetuosa de los derechos de las personas, inclusiva, sensible a la diversidad sociocultural y étnica, regida por principios democráticos en favor del bienestar de las personas y la búsqueda de la mayor armonía social, la convivencia pacífica y coexistencia de culturas, personas y grupos de orígenes diferentes.

El propósito de esta Política y su Plan de Acción es *propiciar condiciones para lograr ser una institución más inclusiva y equitativa, donde, además de reconocerse los derechos en el ámbito normativo, exista en la práctica la implementación de acciones afirmativas para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de los pueblos indígenas, afrodescendientes, población con discapacidad, LGTBIQ+ y mujeres.*

Para ello, la institución pasará por procesos de sensibilización, conocimiento, reconocimiento, toma de decisiones y acciones institucionales más articuladas y consistentes con las obligaciones de derechos humanos del país, que respondan de manera adecuada y con enfoques de género de acuerdo con las particularidades, características y el contexto histórico de cada una de estas poblaciones.

Se busca que las acciones del Consejo Nacional de Producción tengan como eje transversal la lucha contra el racismo y la discriminación racial, de género y por preferencia sexual, propiciando una amplia participación y aporte de las Direcciones Nacionales y Regionales, a partir de la perspectiva de derechos humanos, diversidad cultural, igualdad y equidad de género, condición etaria, accesibilidad, desarrollo inclusivo y sostenible.

La Política tendrá un horizonte temporal de cumplimiento al 2026 y tomará como meta prioritaria a los grupos en situación de riesgo y vulnerabilidad, a saber:

- Afrodescendientes
- Pueblos Indígenas u originarios
- Personas en condición de discapacidad
- Población LGTBIQ+
- Mujeres

Es prioridad de la Administración Superior del Consejo Nacional de Producción, asegurar la protección y promoción de los Derechos Humanos de todo el personal y usuarios de la institución, sin discriminación alguna y en cumplimiento de las obligaciones nacionales y a las garantías constitucionales, es necesario asegurar la conformación de una institución justa y libre de racismo, discriminación de género, racial, sexual y xenofobia.

CAPÍTULO 1

A. Antecedentes

Desde tiempos coloniales la nacionalidad costarricense se constituyó a partir de tres cursos de acción histórica culturales. La indígena originaria, que estaba formada por diversas etnias del tronco lingüístico macrochibcha y minoritariamente del tronco lingüístico náhuatl o mesoamericano. Seguidamente, se asentaron los colonos ibéricos, que a su vez provenían de diversas etnias de la península ibérica. Luego fueron traídos como esclavos los primeros africanos a Cartago, Esparza y Nicoya y más tarde, desde las islas del Caribe, llegaron afrodescendientes a trabajar en la construcción del ferrocarril al Atlántico y en las primeras plantaciones bananeras. Los afrodescendientes que fueron traídos o llegaron a Costa Rica tenían orígenes diversos en África.

Un nuevo sistema cultural, que ubicaba a las sociedades indígenas y afrodescendientes como inferiores y subordinadas, se implantó en toda América Latina, al mismo tiempo que ubicaba a las ibéricas como superiores y dominantes. Se instauró entonces un régimen sociocultural de discriminación racial, como base para la dominación económica y política.

En el año 2001, fueron convocados por las Naciones Unidas, 160 países incluido Costa Rica, en Durban, Sudáfrica, donde se firmó la “Declaración de Durban” que reconoce que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivo de raza, color, linaje y origen nacional étnico y que las víctimas pueden sufrir formas múltiples de discriminación por otros motivos conexos como sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen social, la situación económica, entre otras.

En Costa Rica existe un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos que tutela, entre otros, los derechos de igualdad sin discriminación de ninguna índole, de protección de la ley, principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Constitución Política de Costa Rica.

Otro hito importante en el proceso de fortalecimiento de la institucionalidad y política pública para promover la igualdad y la equidad de género en el país ocurrió en

marzo de 2007, cuando el Gobierno de la República aprobó la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017 y en septiembre de 2008 decretó la coordinación y ejecución de la PIEG en las instituciones públicas, las cuales deben desarrollar las acciones estratégicas estipuladas en el Plan de Acción 20018-2030 de la PIEG.

De la misma manera, se da seguimiento a la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI), dicho instrumento es una política nacional intersectorial e interinstitucional que ha guiado el accionar en materia de violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar en el país. Esta política y su plan de acción definen enfoques, principios y ejes estratégicos de intervención que proporcionan el marco analítico y de acción asumido por cada institución dentro del Sistema Nacional para abordar la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar.

Otro instrumento orientador de esta política es la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible; aprobada por Naciones Unidas en el año 2015; esta agenda ha sido una oportunidad para que los países emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás.

La Agenda cuenta con 17 Objetivos que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades. En particular para esta política se pone énfasis en los objetivos 5, 10 y 16, a saber:



Objetivo 5. La igualdad de género además de ser un derecho humano es esencial para la construcción de un mundo pacífico, próspero y sostenible. En ese marco, la PIIS-CNP aborda las metas de disminuir toda forma de discriminación contra las mujeres y las niñas; también pretende contribuir a la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades en cuanto a su liderazgo, no solo a las personas beneficiarias del CNP sino también el empoderamiento de las personas funcionarias de la institución.

Objetivo 10. En cuanto de reducción de las desigualdades, la PIIS-CNP busca potenciar y promover la inclusión social y económica de todas las personas independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. En el sector agro costarricense es posible invisibilizar a los diferentes grupos vulnerables, de ahí la importancia de disminuir dicha brecha.



Objetivo 16. Otro objetivo vinculado a la Política es el de Paz, Justicia e instituciones sólidas, la vinculación con las metas de los ODS se relaciona con crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas y garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las

necesidades.

En el año 2015, con la promulgación del decreto No 38999 y la Directriz No 025-P, se emitió la Política para erradicar de las Instituciones públicas la discriminación hacia la población LGTBIQ+. A través de estos instrumentos se establecieron parámetros mínimos para eliminar la discriminación por orientación sexual e identidad de género, en contra de las personas usuarias y funcionarias.

En el año 2020, se formuló la Política de Igualdad de Género para el desarrollo inclusivo en el Sector Agropecuario, Pesquero y Rural Costarricense 2020-2030 y el Plan de Acción; con el que las once instituciones del sector desarrollan acciones afirmativas para la inclusión de las mujeres.

Recientemente, en Costa Rica se reconoció el 31 de agosto como el Día Internacional de la Persona Afrodescendiente, una acción afirmativa más hacia el aporte que la cultura afrodescendiente hace al país, dicha acción ha sido celebrada por la comunidad internacional.

B. Marco normativo

Como marco normativo tenemos en nuestra Constitución Política, los artículos 7, 20, 33, 50, y 68 que colocan en norma superior el deber del Estado Costarricense por desarrollar políticas en torno a la disminución de brechas, la no discriminación y la inclusión de todas las personas (Ver Ilustración 1).

Por su parte, el Título Octavo del Código de Trabajo, establece la prohibición de discriminar en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier forma análoga de discriminación. Por su parte, ha existido el compromiso asumido por Corte Plena en mayo del 2008 a partir de la aprobación en la XIV Cumbre de presidentes de Cortes de las "Reglas de acceso a la justicia para poblaciones en condición de vulnerabilidad", reafirmó el compromiso institucional de velar por la búsqueda de soluciones efectivas que hagan de ese derecho una realidad para las poblaciones identificadas.

Ilustración 1. Artículos vinculantes para la Política Institucional de Inclusión Social – CNP de la Constitución Política.

Constitución Política de Costa Rica				
Artículo 7°: señala que todos los Tratados y Convenios Internacionales firmados y que están aprobados por Costa Rica están por encima de las leyes del país.	Artículo 20° señala que la esclavitud y el trabajo forzado.	Artículo 33 se establece el Principio de Igualdad que dispone: <i>“no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”</i> .	Artículo 50° dispone que es deber del Estado Procurar por el Bienestar de todas las personas habitantes de la República	Artículo 68° que prohíbe la discriminación racial o de otro tipo en el empleo.

Asimismo, encontramos dentro nuestro ordenamiento jurídico una serie de leyes especiales que buscan integrar cualquier vacío legal y complementan el derecho interno aplicable para casos de discriminación laboral propiamente dicho:

Mujeres: La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, NO 7142, del 8 de marzo de 1990, que establece que es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, cultural y social. La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, NO 7476, del 30 de enero de 1995, sobre el hostigamiento sexual.

Al respecto, la OIT ha señalado en sus informes que estas conductas configuran una discriminación por razón de sexo o género.

Personas con discapacidad: para este grupo es importante destacar en primera instancia la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, No 7600, del 26 de mayo de 1996, la cual fue debidamente reglamentada por el Decreto 26831- MP, del 29 de mayo de 1996 y la Ley de Incentivos a favor de los Empleadores que Contraten a personas con Discapacidad, Ley NO 7092. También encontramos la Ley número 7219, mediante la cual se aprobó el Convenio N.159, “Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas”, como un instrumento jurídico que pretende asegurar la inserción laboral de personas que sufren alguna discapacidad, mediante la aplicación de medidas de readaptación profesional y generando oportunidades de empleo en el mercado laboral.

Personas con VIH / SIDA: En este apartado es menester mencionar la Ley General sobre el VIH SIDA, Ley NO 7771, del 20 de mayo de 1998.

Personas con cierta edad: la Ley NO 2694, del 22 de noviembre de 1960, la cual en su artículo primero prohíbe terminantemente cualquier forma de discriminación fundada en la edad, sexo o cualquier otra situación.

Fuero Sindical: Otro fuero de protección lo conforma el fuero sindical, a efecto de que los trabajadores no sufran persecución sindical, al respecto se encuentra el Convenio 87 de la OIT y el Convenio 98 de la OIT, que señala que “Todos los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.” En amparo de esta normativa, ya desde octubre de 1993, la Sala Constitucional mediante el voto 5000, estableció el fuero de estableció el fuero de protección sindical, misma que fue ratificado mediante la ley 7360 que introduce en nuestro actual Código de Trabajo.

Ley 10120 Acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes: Se entiende por acción afirmativa o positiva las medidas que implementará el Gobierno de Costa Rica, con fundamento en esta ley, para dar un trato diferenciado a la población afrodescendiente y asegurar su acceso al empleo y a la educación, y promover la discusión cultural de los asuntos de interés del colectivo étnico afrodescendiente, para el pleno goce de sus derechos y la efectiva implementación de la igualdad entre los habitantes de la República y los derechos y las garantías

relacionados con la dignidad humana. En el artículo 3 de la dicha ley se dispone que toda institución pública está obligada a destinar al menos un siete por ciento (7%) de los puestos de trabajo vacantes al año para que sean ocupados por las personas afrodescendientes, siempre que estas cumplan, en igualdad de condiciones, con los requisitos legales y constitucionales para acceder a ellos.

Virtud a ello, la institución procura constituirse en un espacio de formación y de trabajo libre de cualquier manifestación de violencia y discriminación y aún más relevante, brindar oportunidades a las poblaciones que históricamente han sido vulnerabilizadas en la sociedad como son las mujeres, indígenas, afrodescendientes, migrantes, minusvalía, en situación de calle, pobreza y las personas LGBTIQ+.

En este marco, vale la pena reconocer que el artículo 5 de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de Producción (Ley N° 2035), específicamente en los incisos o) y p), reafirma el compromiso de la institución para crear espacios de trabajo libre de violencia o discriminación a favor de las mujeres, en los cuales se establece lo siguiente:

Artículo 5, Ley 2035



O) Crear y desarrollar programas acordes con las necesidades de la mujer rural y sus organizaciones, que les garanticen el acceso a los recursos para implementar sus proyectos



P) Garantizar la participación de hombres y mujeres, en lo referente a programas y proyectos afines a esta ley, que estén por desarrollarse

Siendo la institución consiente que la discriminación es un tema que se da en cualquier lugar o situación en donde se desarrolle un trabajo, como una medida integral en contra la discriminación, ha dispuesto como parte de su reglamentación interna dentro de su Reglamento Autónomo de Organización y Servicio en el Título IX -De la no discriminación- el Capítulo 1, establece la prohibición de discriminar con base con consideraciones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión pública, origen social, filiación, afiliación sindical, situación económica o cualquier expresión de exclusión. Normativa que se encuentra publicada en La Gaceta No. 75 del 19 de abril del 2020 y circulada en

página web de la institución, normativa que es congruente con lo estipulado en el artículo 404 del Código de Trabajo.

Históricamente, se le han impuesto barreras sistemáticas en la sociedad y en las instituciones públicas generándole a estos grupos, por lo que con sus luchas han logrado colocar en la opinión pública la necesidad de transformar las intervenciones públicas para erradicar las violaciones a sus derechos.

Para ello, que se han desarrollado y puesto en práctica una serie de políticas públicas y planes de acción para el beneficio de estas poblaciones.

C. Estado de situación que justifica la Política.

En el año 2019 se realizó un estudio de brechas de género mediante el Sistema “Indica Igualdad” con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el cual es una plataforma regional de indicadores organizacionales con enfoque de género y busca identificar, caracterizar y cuantificar el grado de igualdad y las brechas entre hombres y mujeres en empresas privadas y públicas.

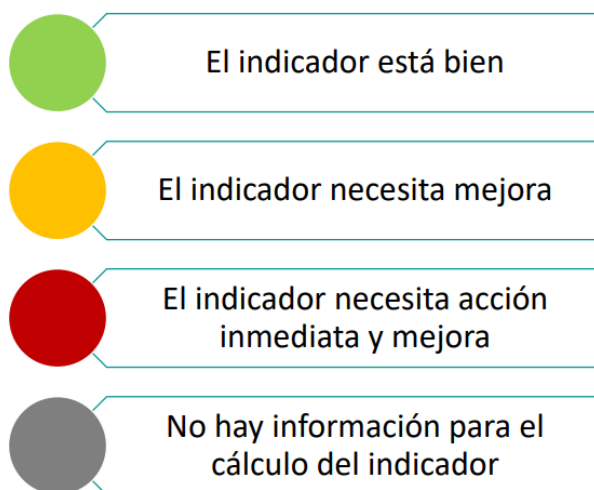
Dicho estudio se fundamenta en 7 pilares:





El estudio se realiza basado en el cumplimiento de 52 indicadores, los cuales, según su cumplimiento se identifican con una colorimetría determinada, la cual se representa en la siguiente imagen:

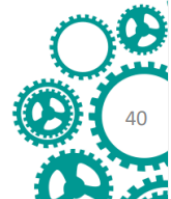
¿Cómo se interpretan los indicadores?



Fuente: Reporte de Brechas de Género Sistema Indic@ Igualdad, 2019.

Resumen Indicadores

PILAR		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GE	Información General	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green		
CP	Descripción del Personal	Green	Green	Yellow	Yellow	Grey	Red	Green	Green	Green	Green
RS	Reclutamiento, Selección y Contratación	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Green					
DP	Desarrollo Profesional	Green	Green	Yellow	Red	Green	Green	Yellow	Green	Green	
R	Remuneración	Green	Green	Green	Green	Green	Green				
PA	Prevención del Acoso en el Ámbito Laboral	Grey	Red	Red	Green	Red	Green				
CFLS	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Red	Grey	Red	Green	Red	Green	Red	Green		



Dentro de las recomendaciones más relevantes de este estudio, se encuentran las siguientes:

Tabla 1. Recomendaciones del Reporte de Brechas de Género Sistema Indic@ Igualdad, al Consejo Nacional de Producción, 2019.

Pilar	Recomendaciones
Pilar 1. Ámbitos Generales-Comunicación Inclusiva	Es importante revisar el lenguaje verbal y no verbal que usa CNP en la comunicación interna y externa (imágenes, textos, símbolos) para documentar buenas prácticas.
Pilar 2: Personal-Segregación Ocupacional	<ol style="list-style-type: none"> Se evidencia una composición predominantemente masculina de la población organizacional. A pesar de ello, el indicador nos muestra que este desequilibrio se encuentra dentro de los parámetros de equidad (178 mujeres y 258 hombres). No existe segregación horizontal por puestos laborales. En comparación, predominan las mujeres en los puestos auxiliares, y los hombres en puestos administrativos, operativos y en todos los puestos de responsabilidad. En el caso de los puestos de dirección general y puestos directivos como gerencias, están compuestos exclusivamente por 4 hombres.
Pilar 3: Reclutamiento y Selección	<ol style="list-style-type: none"> Se observa que la representación masculina en las candidaturas es el doble que el de las mujeres (14 y 7 respectivamente).

Pilar	Recomendaciones
	<ol style="list-style-type: none"> En el último año, se han contratado 2 hombres y ninguna mujer. En conclusión, la tasa de éxito de los hombres para ser contratados es significativamente mayor que el de las mujeres, produciendo un desequilibrio en los procesos de reclutamiento y selección.
Pilar 4: Desarrollo Profesional	<ol style="list-style-type: none"> Hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción (9 y 8 respectivamente). En el caso de CNP todas las personas participantes en los procesos de promoción son efectivamente promocionadas, por lo que tanto mujeres como hombres tienen las mismas probabilidades de éxito. Revisar los criterios utilizados en los procesos de promoción y desarrollo profesional.
Pilar 5: Remuneración	<ol style="list-style-type: none"> No existen diferenciales salariales significativas entre mujeres y hombres, ni en los cargos de responsabilidad ni en el resto del personal. En el caso de los puestos de responsabilidad, las diferencias salariales son menores que en otros cargos.
Pilar 6: Prevención del acoso	<ol style="list-style-type: none"> Llevar a cabo acciones anuales de prevención del acoso sexual y acoso en razón de sexo. Implementar acciones de formación orientadas a la sensibilización sobre los temas de acoso sexual y acoso en razón de sexo.
Pilar 7: Conciliación Vida-trabajo	<ol style="list-style-type: none"> La plantilla expresa descontento con las medidas de conciliación, su conocimiento y equidad. Esta percepción negativa es sostenida tanto por hombres como por mujeres. Por el contrario, el CNP opina que el nivel de integración de la perspectiva de género y a favor de la igualdad en las políticas para la conciliación es efectivo.

Así mismo, la institución realizó un esfuerzo al elaborar la Política Institucional para la Inclusión y Respeto de los Derechos de la Poblaciones LGBTIQ+ para el periodo 2020-2022, misma que fue integrada a esta política.

En ese sentido, considerando que tanto el Reporte de Brechas de Género Sistema Indic@ Igualdad del 2019 como la Política Institucional para la Inclusión y Respeto de los Derechos de la Poblaciones LGBTIQ+ se encuentran vencidos, es que la presente política se propone integrarla en una versión renovada para disminuir las brechas y mejorar la inclusión por medio de su plan de acción.

En esta política se incluirán los principios de la igualdad, equidad, no discriminación,

respeto a la diversidad, entre otros, los cuales aseguran una institución libre de cualquier tipo de discriminación.

CAPÍTULO II

A. Principios de la Política Institucional para la Inclusión Social del CNP.

Según el Alto Comisionado de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, “los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana”.¹

Estos derechos han sido garantizados por la comunidad internacional mediante tratados o convenciones de carácter vinculante, los cuales imponen obligaciones de acción y omisión, particularmente a los Estados y sus agentes. No pueden ser suspendidos o retirados por los Estados. Se centran en la dignidad y la igualdad de todos los seres humanos; son indivisibles e interdependientes (están interconectados entre sí y no jerarquizados), integrales (deben cumplirse en conjunto), complementarios, irrenunciables e intransferibles.

Partiendo de los derechos humanos como el eje central de la presente política, se detallan algunos de los principios y enfoques desde los cuales esta se desarrollará:

Ilustración 2. Principios de la Política Institucional para la Inclusión Social del CNP 2023-2026



Igualdad:

Implica un trato idéntico ante la ley para todas las personas, así como la posibilidad de que cuenten con las mismas condiciones y oportunidades para desarrollar sus capacidades y potencialidades plenamente.

¹ Alto Comisionado de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas.
<https://oacnudh.hn/conceptos-basicos/>

Igualdad de oportunidades:

Ampliar el principio de igualdad formal, al de igualdad real y equidad tomando en cuenta con criterios de equidad, las condiciones personales y el trasfondo humano de los conflictos en cada uno de los casos y sus consecuencias

Equidad:

Comprende un trato justo a todas las personas, dando a cada cual lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas de cada una; por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria.

No discriminación:

Garantizar que toda acción institucional se realice sin hacer ninguna distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Respeto a la diversidad:

Evidencia las diferencias entre los seres humanos según edad, género, etnia, religión, condición económica, situación geográfica, discapacidad, etc., reconociendo que los intereses, necesidades y precepciones de esta diversidad de seres humanos son igualmente diferentes.

Empoderamiento:

Es el proceso individual y colectivo en el que las y los sujetos desposeídos, dependientes, desvalorizados, discriminados, excluidos, marginados, oprimidos, como las mujeres, adquieren, desarrollan, acumulan y ejercen habilidades, formas de expresión, destrezas, tecnologías y sabidurías de signo positivo, necesarias para generar o incrementar su autonomía y su independencia. Así, es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, autoestima, visión y protagonismo para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven y poder gozar plenamente de sus derechos. Consiste en la adquisición y el ejercicio de esas habilidades y poderes afirmativos, no encaminados al dominio ni a la expropiación. El empoderamiento de las mujeres es vital para lograr la igualdad de género. A través del empoderamiento, las mujeres son conscientes de las desiguales relaciones de poder, ganan control sobre sus vidas, y adquieren una voz más fuerte para vencer las desigualdades en su hogar, lugar de trabajo y comunidad.

B. Enfoques

La Política Institucional de Inclusión Social reconoce e integra los siguientes enfoques: enfoque de derechos humanos, enfoque de género, enfoque de interseccionalidad y el enfoque multicultural.

Ilustración 3. Enfoques de la Política Institucional de Inclusión Social del CNP 2023-2026



Enfoque de derechos humanos

Parte de reconocer que toda persona, independientemente de su sexo, condición etaria o étnica, es titular de un conjunto de derechos que protegen y garantizan su desarrollo integral. Estos derechos, por lo tanto, son universales, intransferibles, imprescriptibles, irrenunciables, interdependientes e integrales.

Por tanto, la institución debe garantizar los espacios, las oportunidades y las condiciones necesarias para que todas las personas desarrollen sus potencialidades y hagan uso pleno de sus derechos.

Enfoque de género

Busca evidenciar, reconocer y diferenciar las características sociales (género) de las características biológicas (sexo), profundizar en las relaciones entre mujeres y hombres (relaciones de género), así como en las diferencias y disparidades en el acceso y control sobre recursos, decisiones, oportunidades, retribuciones,

expectativas; por lo tanto, busca reconocer las relaciones de poder e inequidades en las que se traducen estas diferencias. A partir de ese análisis se deben implementar acciones de cambio y mejora para evitar que las diferencias se conviertan en discriminación.

Enfoque de interseccionalidad o de múltiples discriminaciones

Señala que la necesidad de analizar las múltiples diferencias humanas que determinan la realidad de una persona, tanto desde el punto de vista individual como de su interacción colectiva; por lo tanto, debe comprenderse la diversidad que los determina, por lo que se hace necesario analizar de forma integral e interactiva variables como género, raza/etnia, clase social, religión, orientación sexual, edad, capacidad, ciudadanía nacional, contexto geopolítico o condiciones de salud.

Enfoque multicultural

El enfoque de interculturalidad está orientado a abordar las particularidades de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas. El enfoque intercultural debe contar con los dispositivos necesarios para identificar el tipo de sociedad en que los pueblos indígenas y afrodescendientes u otros son incluidos de forma efectiva, proceso que, bajo este paradigma, no implica la asimilación a la cultura dominante, sino a un espacio en el que las culturas interactúan, dialogan y participan en igualdad de condiciones en la definición del espacio público y en la toma de decisiones de la sociedad. (Política de Igualdad y Equidad de Género, 2013)

C. Objetivos

Objetivo General

Desarrollar acciones institucionales que permitan el cumplimiento de la normativa en materia de inclusión social.

Objetivos Específicos:

- 1.1 Identificar el nivel de conocimiento del personal institucional en relación con la normativa nacional existente en materia de inclusión social.

- 1.2 Realizar procesos de sensibilización entre el personal institucional referente a normativa sobre inclusión social.

1.3. Explorar a nivel institucional la existencia de condicionantes que limitan una cultura de respeto a población diversas.

1.4. Generar capacidades en el personal institucional para la implementación de una cultura de igualdad y no violencia.

1.5 Desarrollar planes de acción en cada uno de los ámbitos que comprenden la política institucional en el personal del CNP.

1.6. Implementar acciones que favorezcan el ingreso de los grupos poblacionales sujetos a esta política al mercado institucional

D. Ejes Estratégicos.

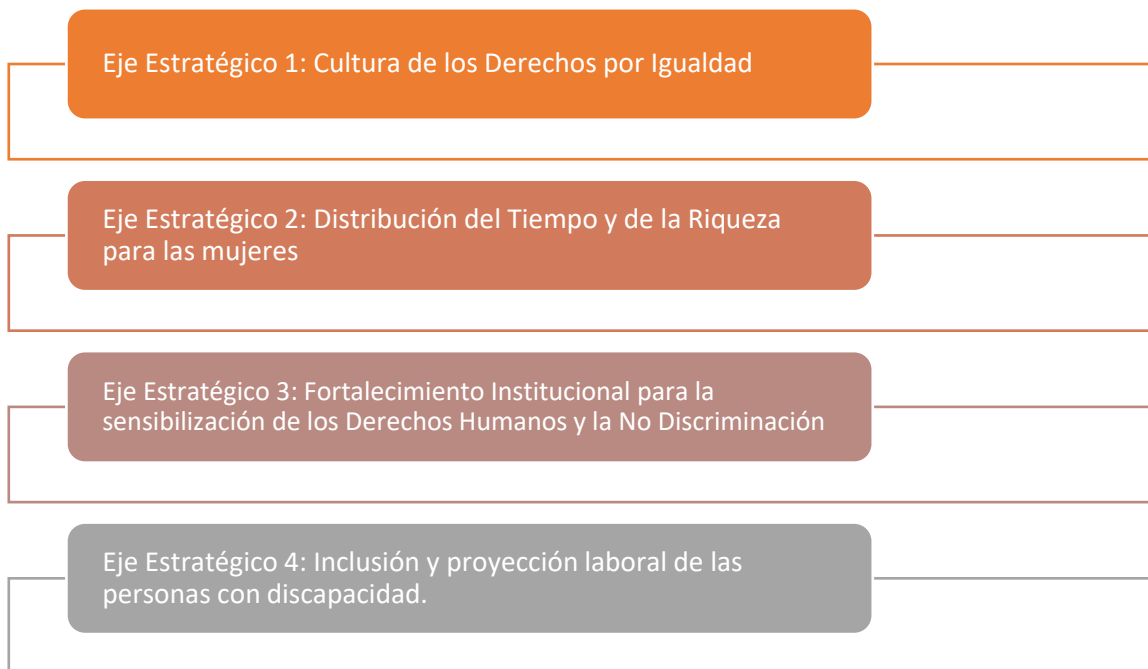
Este apartado tiene como punto de partida la identificación de las propias poblaciones sujeto de esta Política, de las cuales se evidencia una importante brecha de acceso y ejercicio para poblaciones más vulnerables.

Es claro que para la atención efectiva y correcta de la población LGTBIQ+, población en condición de discapacidad, pueblos indígenas, y afrodescendientes, se requiere de políticas particularizadas para cada una de las poblaciones y para la construcción de cada política es necesario un abordaje diferenciado de acuerdo con las características y el criterio de cada grupo. Cabe recordar también que aún dentro de cada grupo, existen particularidades que deben ser correctamente tomadas en cuenta.

En este contexto, el CNP se compromete a generar herramientas concretas que respondan a las particularidades de las poblaciones y construirlas conjuntamente, garantizando la participación efectiva de representantes de estas poblaciones en la institución.

Los ejes estratégicos definidos para la política son tres: Cultura de los Derechos por Igualdad, distribución del tiempo y de la riqueza para las mujeres y fortalecimiento institucional para la sensibilización de los derechos humanos y la no discriminación

Ilustración 4. Ejes estratégicos de la Política Institucional de Inclusión Social del CNP 2023-2026



Eje Estratégico 1: Cultura de los Derechos por Igualdad

Objetivo:

Implementar acciones institucionales PIEG – PLANNOVI de sensibilización, capacitación, formación y generación de capacidades del personal de las instituciones y poblaciones meta externas para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia

Acciones Estratégicas:

- Conformar una red de enlaces institucionales de género y juventud en cada una de las dependencias del CNP.
- En coordinación con la Red Sectorial de Género y juventud rural, capacitar a los enlaces institucionales en el tema de género y diálogo intercultural [Formar a los formadores].
- En coordinación con la Red Sectorial de Género y juventud rural, capacitar al personal de todas las dependencias en el tema de género y diálogo intercultural.
- De la acción anterior llevar registros de las capacitaciones realizadas,

detallando temática abordada y desagregada por sexo, región y cantón.

- En coordinación con la Oficina de Prensa, diseñar una campaña anual de comunicación sobre una cultura de igualdad y no violencia
- Elaborar y publicar afiches a todos los funcionarios mediante correo electrónico por parte de la oficina de prensa.
- Incluir en las capacitaciones institucionales a los beneficiarios meta un módulo temático sobre la promoción de la cultura de igualdad y no violencia desagregada por sexo, por grupos etario, etnia, región y cantón.
- Actualizar el diagnóstico de brechas de género en el CNP.

Eje Estratégico 2: Distribución del tiempo y de la riqueza para las mujeres

Objetivos:

1. Fomentar medidas de corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral o dirigidas a la ciudadanía, incluida la promoción de paternidades activas y sensibles.
2. Dotar de recursos para la producción de negocios de las mujeres (asistencia técnica, capacitación, comercialización nacional e internacional, fortalecimiento y adecuación de recursos para la formalización).

Acciones Estratégicas:

- En coordinación con la Oficina de Prensa, diseñar una campaña anual de comunicación sobre la corresponsabilidad social de los cuidados.
- Elaborar y publicar afiches a todos los funcionarios mediante correo electrónico por parte de la oficina de prensa.
- En coordinación con la Dirección de Recursos Humanos y la Red, preparar capacitaciones bianuales sobre corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral.
- De la acción anterior, llevar registros de las capacitaciones realizadas, detallando temática abordada y desagregada por sexo, por grupos etario, etnia, región y cantón.
- Actualización del RAOS para la implementación de la Licencia de paternidad de acuerdo con el artículo 95, paréntesis b) del Código de Trabajo en su Reforma Procesal Laboral.
- Porcentaje de participación de las mujeres (bajo el debido registro) como proveedoras directas o indirectas del PAI.

Eje Estratégico 3: fortalecimiento institucional para la sensibilización de los derechos humanos y la no discriminación

Objetivo:

1. Desarrollar acciones tendientes a la sensibilización, comunicación y educación continua del funcionario institucional en materia de LGBTIQ+, población afrodescendiente e indígena.
2. Consolidar y fortalecer la institucionalidad de igualdad y equidad social en el Consejo Nacional de Producción, para la adecuada promoción, fiscalización, seguimiento y evaluación de la Política de inclusión social de la institución.

Acciones Estratégicas

- Elaborar el plan de capacitación y sensibilización sobre poblaciones vulnerables.
- Definir insumos y requerimientos para el desarrollo de la estratégica institucional.
- Implementar la estratégica de sensibilización por medio de plataformas virtuales, boletines informativos, publicaciones Oficina de Prensa, entre otros.
- Definición y validación de contenidos para las capacitaciones.
- Realizar actividades anuales de promoción de los derechos humanos.
- Elaboración de informes de cumplimiento.

Eje Estratégico 4: Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad.

Objetivo:

Implementar acciones que permitan reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones.

Acciones estratégicas:

- Realizar un estudio anual para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes en la institución, con el fin de que sean ocupadas por personas con

discapacidad.

- La Dirección de Recursos Humanos debe elaborar y remitir a la Comisión de inclusión social, informes de cumplimiento semestral con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes.
- Capacitar el personal para atender la población discapacitadas y con condiciones vulnerables.

E. Modelo de Gestión de la Política

La Presidencia Ejecutiva del CNP en conjunto con la Comisión Institucional de Inclusión Social en materia de género, poblaciones en condición de discapacidad, indígenas, afrodescendientes y población LGBTIQ+, es la responsable del seguimiento de la ejecución de la Política y su Plan de Acción.

La Comisión de Inclusión Social fue instruida por la Presidencia Ejecutiva a través del oficio PE-OFIG-026-2023, la cual se encuentra conformada por las siguientes áreas: Presidencia Ejecutiva, Dirección de Recursos Humanos del CNP y FANAL, Dirección Jurídica, Dirección de Planificación y el encargado de Salud Ocupacional del CNP.

La Comisión es la responsable de diseñar la propuesta de política, planes y medidas institucionales para el cumplimiento de los Planes de dar seguimiento a la implementación de dicha política, planes y medidas.

Las Direcciones Nacionales y Regionales son los encargados del cumplimiento de las actividades establecidas en el plan de acción, mismo que cubre la lucha a favor de la igualdad de género y la lucha en contra el racismo, la discriminación racial, sexual y la xenofobia.

Los funcionarios del CNP deberán de involucrarse en su calidad individual que pueden contribuir en hacer efectiva esta Política. En particular, se destaca la participación de los funcionarios del CNP debido a que la Política está dirigida a la construcción colectiva y a esfuerzos conjuntos entres diversos componentes de la sociedad para hacer de ésta una libre de racismo, discriminación racial y xenofobia.

F. Seguimiento y Cumplimiento

El seguimiento de la Política se basará en el formato general de indicadores que contiene el Plan de Acción, que definen la medición del avance a partir de las metas establecidas en dicho Plan sobre la base de los plazos y responsables que se han incluido.

Debido a lo anterior, para determinar el cumplimiento de las metas establecidas, se realizará un seguimiento al Plan de Capacitación y Sensibilización, mediante el cual los distintos actores responsables de los procesos desarrollan las acciones propias de reporte, consolidación y análisis de la información requerida para dar cuenta de los avances en los indicadores considerados.

Asimismo, y por medio de los reportes semestrales, se busca determinar concretamente el grado de avance alcanzado o de culminación satisfactoria de las etapas de la Estrategia y de su plan de acción.

Los informes de seguimiento deberán de contener al menos lo siguiente:

1. Evidencia relacionada con el cumplimiento de los distintos indicadores de Sensibilización y Capacitación
2. Reporte de avances o logros en la implementación del Plan de acción.
3. Consolidación y análisis de los reportes institucionales emitidos en el segundo año de implementación del Plan, por parte de la Comisión de Inclusión Social.

Cabe resaltar que este proceso se realizarán seguimientos semestrales y un informe de cumplimiento anual. Los avances al Plan de Acción de esta Política serán reportados por la Comisión de Inclusión Social a la Dirección de Planificación como parte del Plan Operativo Institucional.

Plan de Acción 2023-2026

Acción Estratégica del Plan de Acción		Indicador general de la Acción Estratégica	Acción institucional que contribuye a la acción estratégica	Meta del Período				Indicador Institucional	Observaciones
				2023	2024	2025	2026		
EJE 1. CULTURA DE LOS DERECHOS POR LA IGUALDAD	1.1. Acciones institucionales PIEG – PLANОВI de sensibilización, capacitación, formación y generación de capacidades del personal de las instituciones y poblaciones meta externas para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia ** – PLANОВI	1. Número de acciones institucionales para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia dirigida al personal institucional según tipo de acción (sensibilización, capacitación o formación) y tema abordado.	1.1. Conformar una red de enlaces institucionales de género y juventud en cada una de las dependencias del CNP	15				1. Número de personas nombradas/Número de dependencias	
			1.2 En coordinación con la Red Sectorial de Género y juventud rural, capacitar a los enlaces institucionales en el tema de género y diálogo intercultural [Formar a los formadores]	15				1.2. Número de personas nombradas/Número de personas que aprobaron el curso	
			1.3 En coordinación con la Red Sectorial de Género y juventud rural, capacitar al personal de todas las dependencias en el tema de género y diálogo intercultural.		5	5	5	1.3 Numero de capacitaciones realizadas/ Número de capacitaciones programadas	
			1.4 Desagregar la información institucional por sexo, etnia, región y cantón.	2				1.4 Documentos institucionales actualizados	
		2. Porcentaje de personal institucional capacitado según temática abordada y desagregada por sexo, región y cantón.	2.1 De la acción 1.3 llevar registros de las capacitaciones realizadas, detallando temática abordada y desagregada por sexo, etnia, región y cantón.		20%	25%	25%	2. Total de funcionarios del CNP/ Total de funcionarios capacitados.	La meta es alcanzar al menos al 70% del personal.

Acción Estratégica del Plan de Acción	Indicador general de la Acción Estratégica	Acción institucional que contribuye a la acción estratégica	Meta del Período				Indicador Institucional	Observaciones
			2023	2024	2025	2026		
	3. Número de acciones institucionales para la promoción de una cultura de igualdad y no violencia dirigida a población meta externa según tipo de acción y tema abordado.	3.1 En coordinación con la Oficina de Prensa, diseñar una campaña anual de comunicación sobre una cultura de igualdad y no violencia.	1	1	1	1	3.1. Número de campañas de comunicación diseñadas sobre una cultura de igualdad y no violencia.	
		3.2 Elaborar y publicar afiches a todos los funcionarios mediante correo electrónico por parte de la oficina de prensa.	5	5	5	5	3.2 Cantidad de afiches publicados.	
	4. Número de personas de población meta externa, capacitadas según temática abordada y desagregada por sexo, por grupos etario, etnia, región y cantón.	4.1. Incluir en las capacitaciones institucionales a los beneficiarios meta un módulo temático sobre la promoción de la cultura de igualdad y no violencia, desagregada por sexo, por grupos etario, etnia, región y cantón.	1	1	1	1	4.1 Número de personas de población meta que recibió capacitación en promoción de la cultura de igualdad y no violencia	
1.2 PIEG Y PLANOSVI con mecanismos formalizados para la gestión de la igualdad y la no violencia en el ámbito institucional, en particular instituciones con unidad de género,	1. Número de instituciones con unidad de género.	1.1 Oficializada la Comisión de Género en el CNP (DIRPLAN, DRRHH, ADOE)	1					
	2. Número de instituciones con políticas y planes de acción de igualdad de género y no violencia	2.2 Formular una Política y plan de acción de igualdad de género y no violencia				1		
	3. Número de instituciones con diagnóstico de brechas	3.1 Actualizar el diagnóstico de brechas de género en el CNP		1				

Acción Estratégica del Plan de Acción	Indicador general de la Acción Estratégica	Acción institucional que contribuye a la acción estratégica	Meta del Período				Indicador Institucional	Observaciones	
			2023	2024	2025	2026			
diagnóstico de brechas, política y plan ** PIEG - PLANOVI.									
EJE 2. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO Y DE LA RIQUEZA PARA LAS MUJERES	2.1. Medidas de corresponsabilidad social de los cuidados (CSC) en el ámbito laboral o dirigidas a la ciudadanía, incluida la promoción de paternidades activas y sensibles.	1. Número de acciones de sensibilización ejecutadas.	1.1 En coordinación con la Oficina de Prensa, diseñar una campaña anual de comunicación sobre la corresponsabilidad social de los cuidados	1	1	1	1	3.1. Número de campañas de comunicación diseñadas sobre una cultura de igualdad y no violencia.	
			1.2 Elaborar y publicar afiches a todos los funcionarios mediante correo electrónico por parte de la oficina de prensa.	5	5	5	5	3.2 Cantidad de afiches publicados.	
		2. Número de acciones de capacitación ejecutadas.	2.1 En coordinación con la Dirección de Recursos Humanos y la Red, preparar capacitaciones bianuales sobre corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral		1		1		
	3. Número de personas que participan en las acciones para la promoción de la CSC, según sexo, etnia, grupo étnico, discapacidad y región.	3.1 De la acción 2.1 llevar registros de las capacitaciones realizadas, detallando temática abordada y desagregada por sexo, por grupos etario, etnia, región y cantón.		25%		25%	2. Total de funcionarios del CNP/ Total de funcionarios capacitados.	La meta es alcanzar al menos al 50% del personal.	

Acción Estratégica del Plan de Acción	Indicador general de la Acción Estratégica	Acción institucional que contribuye a la acción estratégica	Meta del Período				Indicador Institucional	Observaciones
			2023	2024	2025	2026		
	4. Número de medidas de corresponsabilidad social de los cuidados implementadas, según tipo de medida.	4.1 Actualización del RAOS para la implementación de la Licencia de paternidad de acuerdo con el artículo 95, paréntesis b) del Código de Trabajo en su Reforma Procesal Laboral		1				
2.3 Dotación de recursos para la producción e internacionalización de negocios de las mujeres que incluyan la protección ambiental, la adaptación y resiliencia al Cambio Climático (asistencia técnica, recursos financieros, recursos tecnológicos y capacitación, comercialización nacional e internacional, fortalecimiento	1. Número de mujeres que han recibido recursos según tipo de recurso y requerimiento solicitado.	3.3.1 Porcentaje de participación de las mujeres (bajo el debido registro) como proveedoras directas o indirectas del PAI	8%	10%	11%	12%	Número de mujeres proveedoras de PAI/ Número total de proveedores de PAI	La meta cuatrianual es de 12%

Acción Estratégica del Plan de Acción	Indicador general de la Acción Estratégica	Acción institucional que contribuye a la acción estratégica	Meta del Período				Indicador Institucional	Observaciones
			2023	2024	2025	2026		
y adecuación de recursos para la formalización).								
EJE 3. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA NO DISCRIMINACIÓN	3.1 Desarrollar acciones tendientes a la sensibilización, comunicación y educación continua del funcionario institucional en materia de LGBTIQ+, población afrodescendiente e indígena.	NO APLICA	Elaborar el plan de capacitación y sensibilización sobre poblaciones vulnerables. Definir insumos y requerimientos para el desarrollo de la estratégica institucional. Implementar la estratégica de sensibilización por medio de plataformas virtuales, boletines informativos, publicaciones Oficina de Prensa, entre otros.	25% 5	25% 5	25% 5	25% 5	Número de campañas de comunicación diseñadas sobre una cultura de igualdad y no violencia.
	3.2 Implementar procesos de capacitación a Autoridades Superiores, Jefaturas y Coordinaciones en materia de LGBTIQ+, género, poblaciones indígenas y afrodescendientes.	NO APLICA	Definición y validación de contenidos para las capacitaciones. Realizar actividades anuales de promoción de los derechos humanos. Elaboración de informes de cumplimiento	5 1 1	5 2 1	5 2 1	5 2 1	Número de contenidos revisados/ número de contenidos publicados por la institución. Número de actividades realizadas/ número de actividades programadas

Acción Estratégica del Plan de Acción		Indicador general de la Acción Estratégica	Acción institucional que contribuye a la acción estratégica	Meta del Período				Indicador Institucional	Observaciones
				2023	2024	2025	2026		
EJE 4: INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD		NO APLICA	Realizar un estudio anual para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes en la institución, con el fin de que sean ocupadas por personas con discapacidad.	1	1	1	1	Número de estudios de plazas realizados	
	Implementar acciones que permitan reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones.	NO APLICA	La Dirección de Recursos Humanos debe elaborar y remitir a la Comisión de inclusión social, informes de cumplimiento semestral con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes.	2	2	2	2	Cantidad de plazas asignadas/personas con discapacidad contratadas	informes deberán presentarse a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año
		NO APLICA	Capacitar el personal para atender la población discapacitadas y con condiciones vulnerables.	1	1	1	1	Cantidad de funcionarios del CNP/Cantidad de funcionarios capacitados	Los procesos de capacitación se realizarán a los funcionarios de la institución de manera semestral

BIBLIOGRAFÍA

Morales, C. Rosales, R. Hernández, H. (2013) Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEGAL). Costa Rica: Asamblea Legislativa. Recuperado de: <http://www.asamblea.go.cr/ci/Documentos%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20Genero/Politica%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20de%20la%20Asamblea%20Legislativa.pdf>

Naciones Unidas (1981). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Oficina del Alto Comisionado Naciones Unidas, Derechos Humanos. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Navarro, S. (2011). Política Respetuosa de la Diversidad Sexual. Costa Rica: Corte Suprema de Justicia. Recuperado de: <https://secretariagenero.poderjudicial.go.cr/images/Documentos/LGBTTI/Normativa/Politica-respetuosa-de-la-diversidad-sexual-del-Poder-Judicial-Circular-123-11.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Chile: OIT. Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf

Presidencia de la República (2014) Política Nacional para un Sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia 2014-2025 y su Plan de Acción. Costa Rica: Sistema Costarricense de Información Jurídica. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?para_m1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76602&nValor3=95688&strTipM=TC%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8B%EF%BF%BC

Naciones Unidad (2023). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>