

## DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROGRAMA DE INFRAESTRUCTURA VIAL Y PROMOCIÓN DE APP



**Consultora: Auxiliadora Cascante Loría**

**Junio del 2019.  
San José, Costa Rica.**

## Contenido

Índice de tablas.....	2
Índice de gráficos .....	3
Lista de abreviaturas.....	3
Introducción.....	4
Resumen Ejecutivo .....	4
1. Marco Jurídico internacional y compromisos aprobados por Costa Rica .....	5
2. Análisis de la situación nacional en aspectos de género .....	6
2.1 Auditoría de la Contraloría General de la República sobre ODS 5 (Costa Rica) .....	9
3. Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género .....	11
3.1 Análisis del INAMU (PIEG 2018-2030) sobre la realidad nacional en cuanto a brechas de género.....	12
4. Incorporación de la perspectiva de género en el MOPT .....	13
5. Propuesta de fortalecimiento institucional del MOPT y del CNC con enfoque de género .....	16
5.1 Fortalecimiento del Proceso de gestión para la igualdad de género del MOPT. ....	17
5.2 Formulación- actualización de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MOPT .....	18
5.3 Fortalecimiento de la Comisión Institucional de Igualdad de Género .....	19
5.4 Fortalecimiento del CNC .....	19
6. Propuesta de incorporación de la perspectiva de género en el Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP.....	22
6.1 Conformación de los equipos de trabajo del programa .....	24
6.2 Consultas significativas realizadas y participación ciudadana .....	24
6.3 Afectaciones a mujeres por la ejecución del programa .....	25
6.4 Incorporación de perspectiva de género en el Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP.....	26
6.4.1 Antecedentes de participación de mujeres en proyectos de infraestructura en Costa Rica ..	28
6.4.2 Capacitación a mujeres en trabajos no tradicionales .....	29
6.5 Apoyo con recursos no reembolsables para la Incorporación de perspectiva de género en el Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP.....	30
Bibliografía.....	30
<b>ANEXOS .....</b>	<b>32</b>

## Índice de tablas

1. Estructura general del índice Integrado de Eficacia .....	10
--	----

2. Conformación del Proceso de gestión para la igualdad de género del MOPT.....	17
3. Presupuesto estimado para el fortalecimiento institucional al MOPT-CNC. ....	21

## Índice de gráficos

1. Brecha salarial entre hombres y mujeres en Costa Rica, según características de empleo para el primer trimestre del 2019 (colones) .....	7
2. Tipo de empleo según sexo en Costa Rica, 2017.....	7
3. Tasa de desempleo por sexo, primer trimestre del 2019.....	8
4. Tasa de subempleo a nivel nacional por sexo, I trimestre del 2019 .....	8

## Lista de abreviaturas

APP	Asociaciones Público-Privadas
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGR	Contraloría General de la República
CNC	Consejo Nacional de Concesiones
CONAVI	Consejo Nacional de Vialidad
COSEVI	Consejo de Seguridad Vial
CTP	Consejo de Transporte Público
DGAC	Dirección General de Aviación Civil
GAM	Gran Área Metropolitana
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INEC	Instituto Nacional de Estadística y censos
INCOFER	Instituto Costarricense de Ferrocarriles
INCOP	Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico
JAPDEVA	Junta de Administración Portuaria y Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica
MH	Ministerio de Hacienda
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación y Política Económica
MOPT	Ministerio de Obras Públicas y Transportes
OBIS	Obras Impostergables en la Ruta 1
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEI	Plan Estratégico Institucional
PLANOVI	Sistema Nacional de Atención y Prevención de Violencia contra las Mujeres
PNDIP	Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública
PIEG	Política de Igualdad y Equidad de Género
PROGAS	Proceso de Gestión Ambiental y Social
RN	Ruta Nacional
RVAC	Red Vial de Alta Capacidad

## Introducción

La presente consultoría consiste en la elaboración de un diagnóstico sobre la forma en que se presenta la perspectiva de género en Costa Rica para los proyectos de infraestructura vial y promoción de asociaciones público-privadas (APP), principalmente en vías nacionales y de forma general en el sector de infraestructura de transporte.

Como complemento al diagnóstico se elabora una propuesta para la incorporación de temas de género en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) y específicamente en el Programa de infraestructura vial y promoción de APP.

Durante la consultoría se realizó una exhaustiva indagación bibliográfica para conocer experiencias de género en proyectos de infraestructura y transporte, tanto internacional como local. En el país es reciente la promoción de este tema de manera transversal en los proyectos de construcción y mantenimiento de infraestructura vial.

Como parte de la metodología establecida para la consultoría, se realizaron entrevistas a personal clave del MOPT, Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), miembros de los equipos de trabajo de los proyectos, una mujer miembro de una microempresa de mantenimiento vial por estándares y mujeres directamente afectadas por la intervención del Programa, especialmente en relación con el tema de las expropiaciones.

Se participó en reuniones con representantes del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y con los equipos que tienen a cargo la gestión de los proyectos de Ruta 1 y Ruta 2, lo que facilitó el acceso a información sobre temas relevantes para la consultoría, así como conocer con mayor detalle las características del Programa.

También se participó en las consultas públicas realizadas en San José y Heredia, en el caso de Ruta 1 y en la consulta en La Lima - Cartago, Ruta 2, específicamente para el tramo Taras- La Lima.

## Resumen Ejecutivo

El Informe está estructurado de modo que se ubique el lector de lo general a lo específico. En el primer apartado se muestra el marco jurídico internacional que da pie a los compromisos adquiridos por el país en lo concerniente a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y planes de acción orientados al alcance de los resultados esperados.

Se analiza el contenido de la Política Nacional de Género 2018-2030, liderada por el INAMU y su incidencia en el ámbito nacional. Posteriormente, se analiza el contexto nacional con base en una auditoría realizada por la Contraloría General de la República (CGR) sobre la eficacia del país en la preparación para la implementación del quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionado con los derechos de las mujeres y las niñas. Asimismo, se incluye el análisis realizado desde la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) sobre el estado de situación del país con respecto a los avances en materia de género.

Del contexto nacional se traslada el análisis a la situación de la incorporación de la perspectiva de género en el MOPT y derivado de ello se plantea una propuesta de fortalecimiento orientada a cuatro aspectos fundamentales.

- Fortalecimiento del Proceso de gestión para la igualdad de género.
- Formulación o actualización de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG-MOPT).

- Fortalecimiento de la Comisión Institucional de Igualdad Género (CIIG).
- Fortalecimiento del Consejo Nacional de Concesiones.

Finalmente, se plantea una propuesta de incorporación de la perspectiva de género en el Programa de infraestructura vial y promoción de APP, para culminar con la referencia de algunos antecedentes relevantes en el país sobre la incorporación de mujeres en espacios laborales no tradicionales, que han roto brecha en el acceso a espacios igualitarios en el plano laboral.

## 1. Marco Jurídico internacional y compromisos aprobados por Costa Rica

Los derechos humanos de las mujeres han sido ratificados por Costa Rica mediante una serie de compromisos que han sido firmados en las últimas décadas. Los principales (sin que sea la totalidad) son los siguientes:

- Acuerdo suscrito por Costa Rica para la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW,1979).
- La Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Derechos Humanos (Viena, 1993).
- El Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (Cairo, 1994)
- La Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994)
- La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)
- Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia el 2030 (ONU, CEPAL, 2016).
- Agenda 2030, específicamente en el tema de mujer e igualdad de género, el país se ha comprometido a:
  - Intensificar las iniciativas para prevenir, abordar, investigar y enjuiciar los casos de violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica y trata con fines de explotación sexual (ODS 5 y 16).
  - Combatir la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo, disparidades salariales y la concentración de las mujeres en los empleos mal remunerados (ODS 5 y 8)
  - Eliminar las prácticas nocivas y fomentar la sensibilización al cambio de actitudes, en relación con las funciones de género discriminatorias (ODS 5).

Con base en esos compromisos adquiridos a nivel internacional, según lo cita la PIEG<sup>1</sup>, el gobierno de Costa Rica ha asumido, entre otros, los siguientes retos que tienen relación con el tema que nos ocupa:

---

<sup>1</sup> Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030. 2 ed. p.6, INAMU (2018).

- Generar empleo con acciones afirmativas para las mujeres mediante alianzas público-privadas.
- Establecer un programa preferencial de generación de empleo dirigido principalmente a jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.
- Crear e implementar un sello de calidad para verificar y certificar la igualdad de género en las empresas e instituciones.
- Garantizar la implementación efectiva de procesos de inspección en los lugares de trabajo.

## 2. Análisis de la situación nacional en aspectos de género

El Plan Nacional de Desarrollo y de inversión pública 2019-2022 (PNDIP) define algunas acciones estratégicas para el sector trabajo, desarrollo humano e inclusión social. Para los efectos de esta consultoría se mencionan dos estrategias que están relacionadas con el tema de género.

- Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, niños y niñas...en el marco del desarrollo inclusivo y diverso y según los ODS 5, 8 Y 10<sup>2</sup>
- Políticas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) y de protección y prevención de la violencia contra las mujeres (PLANOVI) implementándose en sus planes de acción y en el marco de cumplimiento del ODS 5.

En este sentido, el PNDIP marca pauta para los procesos de planificación particulares de la institucionalidad costarricense que deben incorporar también la perspectiva de género en sus propuestas.

Por su parte, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que se firmó en el año 2015, es un plan de acción que nace del compromiso de los Estados miembros de las Naciones Unidas, cuyo objetivo principal es velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. Este es un programa impulsado por la ONU, que aborda 17 ODS, que además incluyen la expectativa de alcanzar 169 metas. De esta forma, los 193 países que forman parte de las Naciones Unidas se comprometieron a destinar todos los medios necesarios para la implementación de dichos objetivos, que esencialmente se orientan a la atención de las poblaciones más vulnerables y empobrecidas del planeta. Costa Rica formó parte de este conglomerado de países que asumieron compromisos para alcanzar los objetivos y metas previstas.

Como información general, en Costa Rica la totalidad de la fuerza de trabajo está compuesta por 2.45 millones de personas, de las que el 40% está constituida por mujeres, según datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), al primer trimestre del 2019.

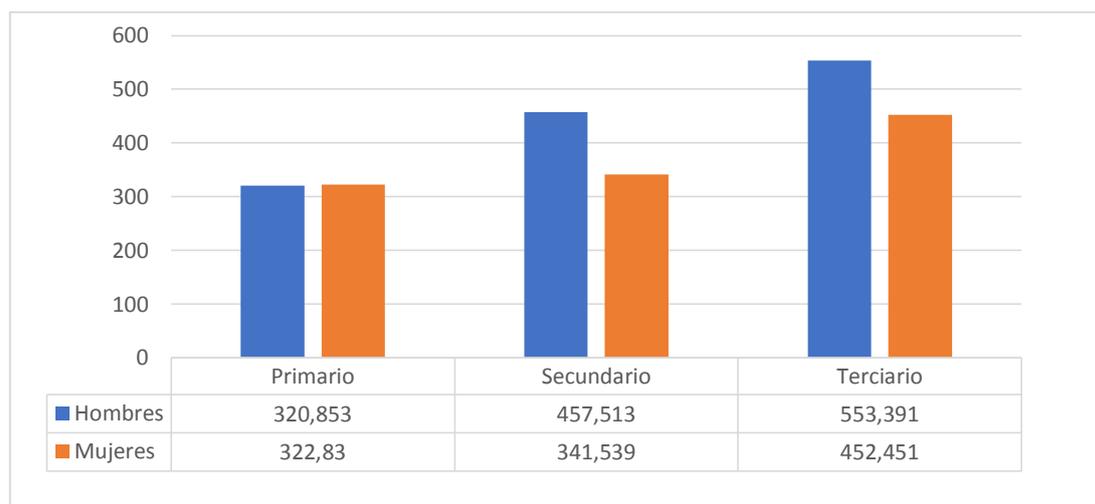
En el país el 20% de los hogares viven en pobreza, y de éstos, el 44,8% poseen jefatura femenina. Asimismo, un 5,7% de hogares están en pobreza extrema, de los que el 46,1% también están a cargo de mujeres, según datos de la Encuesta de Hogares ENAHO (2017).

En este contexto, las características salariales muestran una preocupante brecha entre hombres y mujeres como se observa en el siguiente gráfico.

---

<sup>2</sup> ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. ODS 10: Reducir la desigualdad de todos los países y entre ellos.

1. Brecha salarial entre hombres y mujeres en Costa Rica, según características de empleo para el primer trimestre del 2019 (colones)

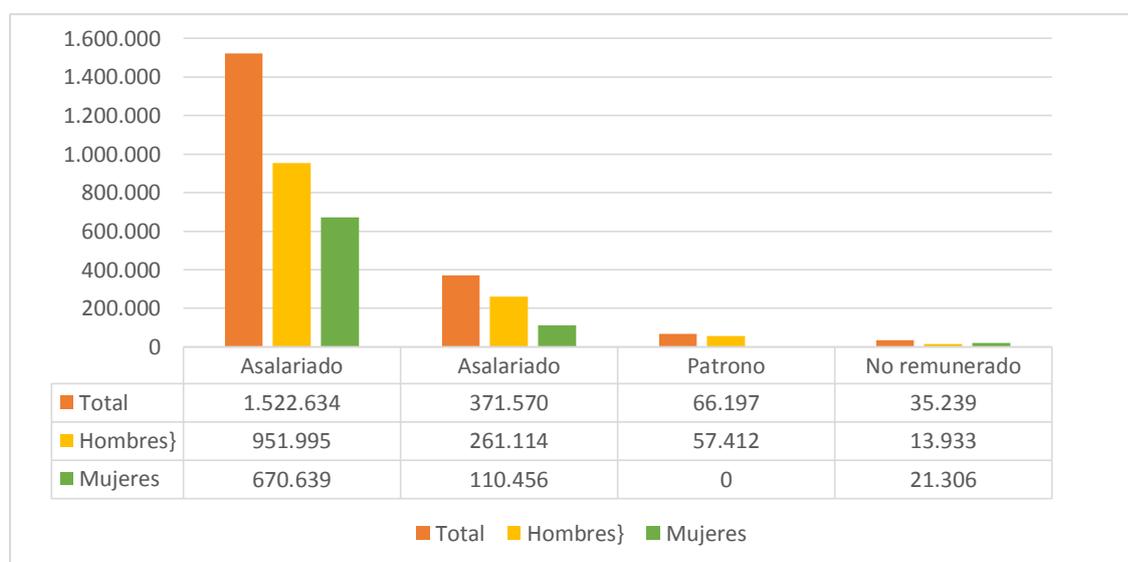


Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2019.

Tanto en el sector secundario como en el de comercio y servicios, los cuales son los de mayor auge en el país en la actualidad, las mujeres ganan un salario menor al de los hombres, con la consecuente afectación para ellas y sus familias.

El empleo femenino se caracteriza por la exclusión de oportunidades de colocación laboral, debido especialmente a las responsabilidades reproductivas y de cuidado y al trabajo doméstico no remunerado, que reduce el tiempo que las mujeres pueden destinar a su formación profesional y en oficios, siendo que ellas aportan por semana 22 horas más que los hombres al trabajo doméstico no remunerado, según la encuesta de uso del tiempo del INEC del 2017. Esta desigualdad se aprecia en el gráfico 2.

2. Tipo de empleo según sexo en Costa Rica, 2017



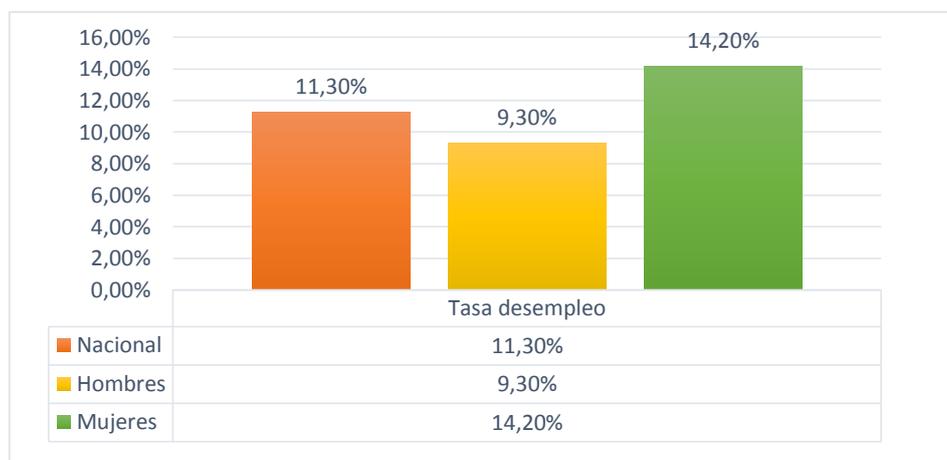
Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2017.

En todos los tipos de empleo las mujeres tienen menor participación que los hombres, sin embargo, en el empleo no remunerado es mayor la cantidad de mujeres que invierten su tiempo en esta

ocupación, en una relación de 60% las mujeres contra un 40% los hombres, con lo que es claro que las mujeres sacrifican su ingreso por desempeñar actividades en las que no obtienen retribución económica.

En términos del desempleo, las mujeres son las más afectadas en el país, incluso por encima del porcentaje a nivel nacional, como se muestra en el siguiente gráfico.

3. Tasa de desempleo por sexo, primer trimestre del 2019

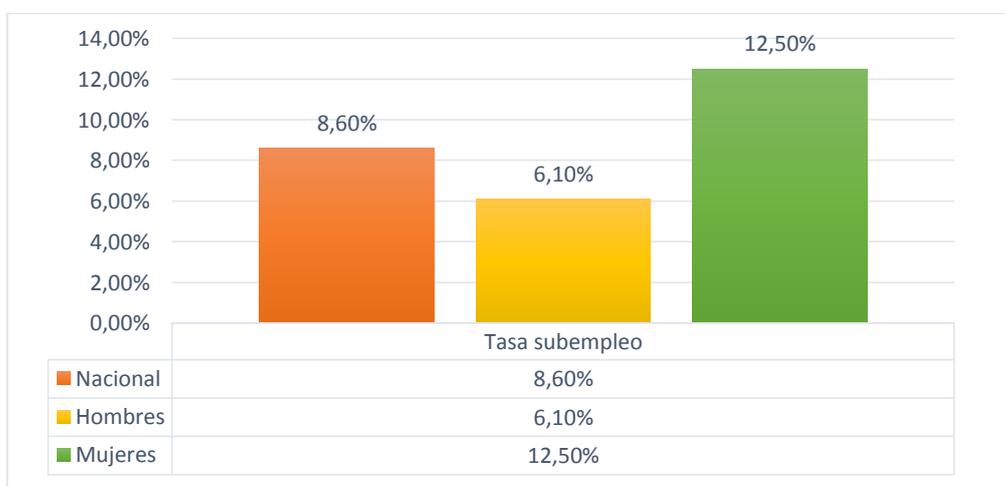


Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2019.

Lo anterior genera que las mujeres, especialmente las de escasos recursos y baja educación formal, busquen opciones laborales en el subempleo y el auto empleo, que les permite atender sus obligaciones familiares, pero en condiciones de precariedad salarial, lo que se convierte básicamente en un mecanismo de subsistencia.

En el gráfico 4 se observa cómo en Costa Rica, un 12,5 % de mujeres se ubican en la categoría de subempleadas, en lo que constituye más del doble del porcentaje de afectación a la población masculina y casi 4 puntos porcentuales por encima de la tasa de subempleo a nivel nacional.

4. Tasa de subempleo a nivel nacional por sexo, I trimestre del 2019



Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2019.

En el contexto descrito, los emprendimientos de las mujeres se caracterizan por una gran cantidad de trámites burocráticos y de limitado acceso a recursos financieros, especialmente por la falta de

garantías reales, por lo que en términos generales se terminan convirtiendo en actividades productivas con baja generación de ingresos y condiciones socioeconómicas de desventaja.

El ODS 5, que forma parte de los compromisos asumidos por el país, se refiere a lo siguiente: **Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.**

A continuación, se presenta un análisis reciente sobre la realidad nacional en cuanto a los avances en materia de igualdad de género, el cual da luz respecto a la situación actual que experimenta Costa Rica sobre esta temática, realizado por la Contraloría General de la República (CGR) en el 2018.

## 2.1 Auditoría de la Contraloría General de la República sobre ODS 5 (Costa Rica)

En diciembre del 2018 la CGR dio a conocer los resultados de una auditoría operativa sobre la eficacia de la preparación del país para la implementación de los ODS con énfasis en el ODS 5. La metodología utilizada fue la verificación mediante un índice integrado de eficacia, creado por la misma CGR para tal fin. Se midieron 14 indicadores relacionados con 3 ejes temáticos: planificación, financiamiento y seguimiento y evaluación.

En el estudio se indagó a MIDEPLAN a través de las Secretaría Técnica de los ODS, INAMU, INEC y 45 instituciones del gobierno central, entre ellos el MOPT.

En resumen, la auditoría mostró los siguientes hallazgos.

### - Eje de planificación:

El proceso de integración del ODS 5 a las estrategias, políticas, procesos nacionales de planificación y a la legislación nacional, muestra una eficacia de 64%. En la auditoría fueron indagados 14 ministerios estatales, de los cuales solo cinco reportaron contar con una política institucional de género. Además, el 74% de los servicios públicos no están contemplando el enfoque diferenciado de género.

Cabe mencionar que el MOPT fue uno de los 14 ministerios incluidos en la auditoría y el mismo reportó que no cuenta con una política institucional de género aprobada y en operación.

Al indagar sobre los resultados específicos obtenidos en el MOPT, se nos indicó por parte de una funcionaria de la CGR, que fueron reportados dos tipos de servicios institucionales que se brindan con algún grado de diferenciación entre hombres y mujeres:

- ✓ Conmemoración de efemérides relativas al tema de género en diferentes zonas del país: se realiza una invitación a la población de la zona para sensibilizar sobre el tema.
- ✓ Incorporación a la PIEG 2018-2030 Cantonal del Sur: aportando conocimiento en la PIEG 2018- 2030.

### - Eje de financiamiento:

Los resultados de la auditoría arrojaron que el país no tiene certeza sobre la estimación de los fondos que se requieren para la implementación del ODS 5, ni de los recursos actualmente asignados a dicho ODS, por esta razón el eje de financiamiento fue calificado con 0% en el índice integrado de eficacia.

### - Eje de seguimiento y evaluación:

Este eje se refiere a la preparación para la implementación del ODS 5. En este sentido, se identificaron avances en materia de definición de responsables y procesos de seguimiento y

evaluación, con lo que la eficacia en este apartado obtuvo una calificación de 70%. La CGR recomienda el avance en la definición de las metas de cumplimiento, así como en la integración de los procesos de seguimiento y en la definición de lineamientos para la producción, desagregación y calidad de los datos.

En conclusión, tres años después de que el país suscribiera los compromisos para la implementación de los ODS en las políticas públicas, los resultados de esta auditoría, arroja que Costa Rica obtiene un 45% en la eficacia para la preparación de las acciones correspondientes. Cabe destacar, que la auditoría evaluó las acciones concretas de preparación para la implementación del ODS 5 y no la implementación en sí.

En la tabla siguiente se muestra la estructura del Índice Integrado de Eficacia evaluado por la CGR y los resultados obtenidos por el país.

### 1. Estructura general del índice Integrado de Eficacia

Ejes y componentes de preparación	Resultados por componentes	Índice por eje	Índice integrado
<b>Planificación</b>			<b>45%</b>
1. Compromisos adquiridos	58%	64%	
2. Existencia y articulación de los mecanismos nacionales	72%		
3. Mecanismos de coordinación intersectorial y subnacional	65%		
4. Integración al Plan Nacional de Desarrollo (PND)	25%		
5. Fomento conciencia pública y partes interesadas	100%		
<b>Financiamiento</b>			
6. Estimación de recursos	0%	0%	
7. Participación de los actores	0%		
8. Oportunidades de cooperación	0%		
9. Identificación de riesgos y estrategias	0%		
<b>Seguimiento</b>			
10. Definición de actores responsables	100%	70%	
11. Participación en diseño de procesos	100%		
12. Indicadores de desempeño y líneas base	50%		
13. Procesos de producción y recopilación de datos de calidad	0%		
14. Comunicación de resultados y rendición de cuentas	100%		

Fuente: CGR. Anexo 1 del Informe sobre la auditoría sobre la preparación del país para la implementación del ODS 5.

Las disposiciones finales de la auditoría de la CGR fueron las siguientes, mismas que se rescatan por la necesidad del monitoreo y seguimiento que corresponda:

- a) Ministra de Planificación: mediante el Consejo de Alto Nivel de los ODS se emita una directriz para que los ministerios e instituciones a nivel central definan e implementen acciones específicas en materia de género, alineadas con el PND, PLANOSI y la PIEG.

- b) Ministra de la Condición de la Mujer: elaborar una metodología para la estimación de los recursos públicos dirigidos a la atención de la igualdad de género y que se genere información anual sobre la inversión de dichos recursos.
- c) INEC: definir e implementar lineamientos a nivel nacional para disponer de registros institucionales periódicos y actualizados que permitan calcular de manera oportuna los indicadores que dan seguimiento al avance del ODS 5 y que se definan lineamientos para que en el sistema de estadísticas nacionales se incorpore la perspectiva de género en la producción y divulgación de éstas.

### 3. Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género

En atención y seguimiento a los compromisos asumidos por el país en materia de igualdad de género, se formuló la primera Política Nacional para la Igualdad de Género (PIEG 2007-2017). Posteriormente, se emitió la segunda y actual Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG 2018-2030), mediante un proceso liderado por el INAMU, con la participación de diferentes instituciones y mujeres de todo el país, para lo que se realizaron sesiones de consulta en las seis regiones programáticas: Brunca, Central, Chorotega, Huetar Caribe, Huetar Norte y Pacífico Central, para consolidar una propuesta de agenda pública consensuada. Esta Política contiene cuatro ejes estratégicos:

1. Cultura de los derechos para la igualdad.
2. Distribución del tiempo.
3. Distribución de la riqueza.
4. Distribución del poder.

Tal como lo planteó la ministra de la Condición de la Mujer, Patricia Mora, en la presentación de la PIEG 2018-2030, la Política, "...implica una definición de acciones públicas enfocadas en ámbitos tan importantes como: el empleo, la salud y la educación de las mujeres, potenciando en cada acción el principio de no discriminación y la igualdad efectiva".

A los efectos de la presente consultoría, se enfatizará el análisis en el eje estratégico No 3 de la PIEG: **Distribución de la riqueza**, por la naturaleza de los proyectos que forman parte del Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP, relativos a la ejecución de dos grandes obras viales en el país, a saber: corredor vial San José - San Ramón, Ruta 1 y corredor vial San José - Cartago, Ruta 2, incluyendo el tramo Taras - La Lima.

El eje No 3 sobre distribución de la riqueza en la PIEG, refiere a que "...no siempre se reconoce a la mujer como sujeta económica activa, dejando por fuera sus necesidades, sus intereses y sus aspiraciones en el planteamiento económico, por lo que se le dificulta insertarse en él"<sup>3</sup>. La misma política plantea que deben analizarse al menos cuatro dimensiones desde una perspectiva diferenciada entre hombres y mujeres para una justa distribución de la riqueza: el empleo, los emprendimientos, el acceso a recursos tangibles e intangibles y la pobreza.

El objetivo del eje 3 es: Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la

---

<sup>3</sup> INAMU (2018) Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030. 2 ed. p.74.

desigualdad en la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas<sup>4</sup>.

De acuerdo con la estructura de la PIEG, cada eje está vinculado a resultados y por la temática desarrollada en esta consultoría, relativa a obra de infraestructura vial, el resultado relacionado es el #15 que expresa lo siguiente: “Más mujeres tienen acceso a recursos productivos, servicios financieros integrales, infraestructura, transporte y ordenamiento urbano, tecnología e innovación, que aumentan sus posibilidades de movilidad social y desarrollo empresarial, en todas las regiones y zonas”<sup>5</sup>.

En entrevista con una representante de la Secretaría Técnica de la PIEG- INAMU (anexo 1), comentó que el primer plan de acción para la ejecución de la Política está en proceso de preparación para el período 2019-2022 y luego está previsto la formulación de otros dos planes de acción hasta alcanzar el período total previsto. El primer plan de acción debe sentar las bases para el segundo y tercero, con la finalidad de atender las necesidades más apremiantes del país en materia de género.

### 3.1 Análisis del INAMU (PIEG 2018-2030) sobre la realidad nacional en cuanto a brechas de género.

El INAMU, en el documento de la PIEG, realiza un exhaustivo análisis sobre lo que denomina: nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en Costa Rica, en referencia a una metodología de análisis implementada por la CEPAL<sup>6</sup> para comparar la situación de las mujeres en distintos países de América Latina.

Con base en lo anterior se definen cuatro nudos que se describen a continuación:

#### **1. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio**

Se muestra cómo, mediante una encuesta de percepción realizada por el INAMU en el 2017, se evidencia que continúan prevaleciendo los estereotipos y roles de género como algo natural, en detrimento de los derechos humanos de las mujeres. En este sentido, la misma ciudadanía manifiesta que los logros alcanzados son insuficientes en temas como la división sexual del trabajo y la distribución del trabajo doméstico no remunerado, por lo que se debe seguir combatiendo las condiciones de desigualdad imperantes en el país.

#### **2. División sexual del trabajo e injusta distribución del cuidado**

En la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, citado por la PIEG 2018-2030, las mujeres aportan por semana 22 horas más que los hombres al trabajo doméstico no remunerado, pues mientras ellas dedican 35:49 horas semanales a dichas tareas, los hombres destinan 13:42 en promedio.

Las mujeres son generalmente también las encargadas de cuidar a los niños y niñas de la familia, a las personas adultas mayores o miembros de la familia con problemas de salud, ya sea de manera temporal o permanente.

---

<sup>4</sup> Ibid. p.81.

<sup>5</sup> INAMU (2018). Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030. 2 ed. p.81.

<sup>6</sup> CEPAL (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Décimo tercera conferencia regional sobre la mujer en América Latina y el Caribe. Montevideo, Uruguay.

La consecuencia de esta realidad es una sobrecarga de trabajo para la mayoría de las mujeres de todas las edades y a lo largo de toda su vida, lo que limita su desarrollo personal y social y disminuye su calidad de vida<sup>7</sup>.

### **3. Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente**

Según datos del INEC, para el 2017 la población de mujeres en relación con el total en el país es del 49,6%, sin embargo, sus condiciones de vida muestran mayor deterioro que la de los hombres, como se pudo apreciar en el apartado 2 de este informe.

El país tiene la urgencia de generar de manera eficiente políticas públicas que permitan contrarrestar la pobreza con rostro de mujer, como se le ha denominado, facilitando oportunidades de empleo, especialmente para las mujeres que son jefas de hogar.

En relación con este tema, la PIEG afirma que “...el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y el apoyo estatal mediante mejoramiento de las condiciones para su inserción educativa y laboral sigue siendo una tarea pendiente de profundizar y necesaria para su desarrollo integral”<sup>8</sup>.

### **4. Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público**

El país muestra avances significativos en los esfuerzos por contar con participación igualitaria de mujeres y hombres en espacios de poder político y toma de decisiones. Esta es una acción afirmativa impulsada por el Estado costarricense en los últimos años. Es así como mediante la Ley Nº 8765, del 2009, se reformó el Código Electoral donde se estableció la paridad política de hombres y mujeres en las nóminas de elección popular, en las estructuras partidarias y en los procesos de capacitación, con fundamento en el principio de igualdad efectiva y no discriminación, garantizado en la Constitución Política Costarricense y los convenios internacionales de derechos humanos ratificados por el país<sup>9</sup>.

En el 2016 el TSE ordenó aplicar paridad entre mujeres y hombres (Ley Nº 8765), en los primeros lugares de las papeletas para elección de cargos de representación popular. Es así como en las elecciones del 2018, las mujeres alcanzaron su mayor representación de la historia en la Asamblea Legislativa, al ocupar 26 de los 57 escaños disponibles, lo que representa el 45,6%, lo que constituye un avance significativo respecto al 33% del 2014.

En la resolución 1724-E8-2019 del 27 de febrero de 2019, el Tribunal Supremo de Elecciones determinó de manera unánime que para las regidurías, concejalías y concejalías de distrito (puestos plurinominales) los partidos políticos están obligados a cumplir con la alternancia en los encabezamientos a partir de los comicios de 2024, por lo que para las próximas elecciones municipales del 2020 no aplicarán los alcances de dicha resolución<sup>10</sup>.

## **4. Incorporación de la perspectiva de género en el MOPT**

Para conocer sobre los avances que ha tenido el MOPT en la incorporación del enfoque de género en su quehacer, se realizó una entrevista con la encargada del Proceso de gestión para la igualdad de

<sup>7</sup> INAMU (2018). Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030. 2 ed.

<sup>8</sup> INAMU (2018). Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030. 2 ed. p.28

<sup>9</sup> Ibid. p.38

<sup>10</sup> <https://www.ameliarueda.com/nota/derecho-reeleccion-obligar-paridad-genero-candidaturas-alcaldias-tse>

género del MOPT, quien informó que en 1999 se creó la Oficina de la Mujer, con el fin de generar condiciones igualitarias entre el personal del Ministerio, cuya jefatura fue asumida por dicha funcionaria hasta la actualidad.

En el año 2013, mediante el Decreto Ejecutivo N° 38147- MOPT, se creó la Secretaría Técnica de la Oficina de Igualdad de Género, la cual tuvo como objetivo incorporar y promover la igualdad y la equidad de género en la normativa, las políticas, los programas, proyectos y acciones del MOPT y órganos adscritos; con el fin de impulsar un cambio cultural y social que conlleve al respeto de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres<sup>11</sup>. A partir de esa fecha, esta oficina forma parte de la Unidad de Planificación Institucional (UPI) del MOPT.

Como parte del proceso indagatorio, se realizó una entrevista con el director a.i de la UPI, quien informó que, en julio del 2015, mediante el decreto ejecutivo N° 39173-MOPT<sup>12</sup>, art. 9º, se definieron los procesos de la UPI del MOPT, siendo que se identifica como sustantivo de dicha Unidad, el Proceso para la gestión de la igualdad de género, el cual deroga el decreto del año 2013, N° 38147- MOPT, mediante el cual se creó la Secretaría Técnica de la Oficina de Igualdad de Género. Por esta razón, el nombre correcto es el indicado en el más reciente decreto: Proceso para la gestión de la igualdad de género.

Menciona el director de la UPI, que actualmente el MOPT está promoviendo la realización de un estudio técnico para analizar si el proceso de gestión para la igualdad de género debe estar adscrito al despacho del ministro y no ser parte de la UPI, por la naturaleza de su alcance y competencias. De acuerdo con el entrevistado, lo que correspondería desde el punto de vista legal es la reforma del decreto N° 39173-MOPT para que el proceso para la gestión de igualdad de género pase a formar parte del despacho ministerial, en una acción que constituye un trámite interno del Ministerio. Informa que también se está impulsando que el mismo estudio defina cuál sería la estructura idónea de puestos con la que debe contar dicho proceso. La solicitud para que se realice este estudio, fue presentado por la UPI ante el jerarca del MOPT para su aprobación. El representante de la UPI está claro en que, independientemente de donde se ubique esta Unidad, el tema de género debe ser incorporado de manera efectiva en los procesos de planificación institucional.

Como elemento complementario al mecanismo de incorporación de la perspectiva de género en el MOPT, en el 2014, mediante el decreto ejecutivo N° 38073- MOPT, se crea la Comisión Institucional de Igualdad de Género (CIIG). Según dicho decreto, esta comisión debe estar integrada por representantes de los consejos adscritos al MOPT, dependencias administrativas y direcciones estratégicas del MOPT<sup>13</sup>

Algunas de las funciones de la comisión son las siguientes:

- Presentar al Jerarca institucional una propuesta de acciones afirmativas para la implementación y ejecución de la Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género del MOPT de acuerdo con los lineamientos que emite el INAMU.
- Coordinar con el Instituto Nacional de las Mujeres, la promoción y aplicación de políticas públicas para la equidad de género.
- Coordinar con la Secretaría Técnica de la Oficina de Igualdad de Género y la Comisión designada para identificar las áreas y acciones de carácter estratégico de la institución, con el fin de impulsar la plataforma de igualdad de oportunidades y equidad de género para los y las usuarios/ as de los servicios de la Institución.

<sup>11</sup> <http://repositorio.mopt.go.cr:8080/xmlui/123456789/3403>

<sup>12</sup> <http://repositorio.mopt.go.cr:8080/xmlui/handle/123456789/3533>

<sup>13</sup> <http://repositorio.mopt.go.cr:8080/xmlui/123456789/3404>

- Promocionar la igualdad y equidad de género, tanto en las relaciones de servicio público de los funcionarios y las funcionarias, así como en los productos que genera el MOPT.
- Promover, apoyar y canalizar iniciativas propias e institucionales con organismos nacionales e internacionales.
- Impulsar procesos de formación del recurso humano institucional que permita generar las herramientas teóricas y metodológicas para la aplicación del enfoque de género en su quehacer diario.

En términos generales, las funciones de esta comisión son amplias tanto a lo interno como a lo externo de la Institución, razón por la que forma parte del despacho ministerial, sin embargo, en la práctica su quehacer está reducido a la organización de actividades por fechas conmemorativas y congresos anuales, por lo que se desaprovecha una oportunidad de tener mayor incidencia en el ámbito de sus competencias.

La comisión actualmente está conformada por 20 representantes de algunos consejos y direcciones regionales, pero otras entidades adscritas al MOPT no se han integrado. Se reúnen una vez al mes y organizan algunas actividades conmemorativas. Una de sus tareas principales es la organización de congresos sobre el tema de género, siendo el realizado el presente año (15 de marzo, 2019), el tercero consecutivo, los cuales organizan de forma conjunta el Proceso de gestión para la igualdad de género y la CIIG. Los temas de dichos congresos han sido los siguientes:

- 2017: Perspectiva de género en las obras públicas y transportes.
- 2018: Aplicación de los derechos humanos en el servicio público.
- 2019: Las masculinidades positivas en el sector público.

En el 2012 fue elaborada una política de género para el MOPT, pero la misma no tuvo ningún avance debido a que no fue aprobada. La misma política fue actualizada en el 2017; sin embargo, recibimos un resumen que remitía una última actualización en el año 2014. Según la encargada del Proceso de gestión para la igualdad de género, dicha actualización se presentó nuevamente ante las instancias correspondientes para su aprobación, pero tampoco se obtuvo ningún resultado.

La propuesta de la política se enfoca en tres dimensiones funcionales: estratégica, administrativa e interinstitucional.

La dimensión estratégica define las responsabilidades y roles en las siguientes áreas:

- Administración superior
- Planificación
- Seguimiento
- Investigación
- Evaluación
- Presupuesto

Objetivo general de la PIEG: Coadyuvar en la transversalización del enfoque de género en el quehacer del MOPT y en el seguimiento de la PIEG, mediante el impulso, coordinación, asesoramiento y monitoreo respectivo, para mejorar las condiciones laborales de los y las funcionarias.

En términos generales, la información suministrada por la encargada del proceso de gestión para la equidad de género, indica que dicho proceso opera con poco apoyo oficial, siendo el mayor indicador de esta situación que la propuesta de política de género institucional nunca ha sido aprobada, al margen de que hayan pasado varias administraciones desde la primera propuesta. En

su criterio, la labor que realiza dicho proceso se dificulta porque no cuenta con presupuesto institucional. Considera que la injerencia en el ámbito institucional es baja y hacia el exterior es débil, ya que el MOPT no emite lineamientos claros y prácticos para la incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos que se impulsan y ejecutan desde la institución.

En este sentido, también se realizó una entrevista con un asesor del ministro del MOPT y enlace entre el Ministerio y Casa Presidencial en temas de atención a población LGTBI y de género. El entrevistado confirmó el interés del Ministerio por impulsar el estudio de estructura de puestos del Proceso de gestión para la igualdad de género, con la finalidad de dotarlo de los recursos humanos que sean necesarios. También mencionó que se están tomando las acciones correspondientes para que este proceso nuevamente forme parte de la estructura del despacho ministerial, como lo fue en el pasado. Esta reubicación además permitirá que las acciones de este proceso tengan cobertura sectorial y no solo institucional, como queda reducido al formar parte de la UPI.

El Proceso para la gestión de la igualdad de género y la Comisión interinstitucional de igualdad de género trabajan en forma conjunta, la encargada del Proceso preside la Comisión y por esta razón en la práctica no se pudo identificar diferencias en el quehacer de ambas entidades.

Como elemento adicional, la CIIG es muy amplia en su conformación, actualmente 20 personas, pero podría aumentar si más instancias nombran su representante. Como parte de la revisión de sus funciones habría que analizar la funcionalidad y operatividad de un equipo tan grande, o si conviene replantear una estructura funcional y dinámica a nivel central, manteniendo los enlaces regionales que contribuyan con la aplicación de los contenidos de la política institucional de género que debe ser actualizada y aprobada lo más pronto posible.

En cualquier caso, se recomienda que el MOPT cuente con la asesoría del INAMU en las acciones que emprenda para fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito institucional, contando con el apoyo tanto del Área técnica de políticas públicas como del seguimiento del equipo que monitorea los avances de la PIEG a nivel nacional.

## 5. Propuesta de fortalecimiento institucional del MOPT y del CNC con enfoque de género

Ante el panorama anterior y por ser el MOPT el organismo responsable de la ejecución de los proyectos de infraestructura vial en el país y por ende del Programa de infraestructura Vial y Promoción de APP, una medida relevante es el fortalecimiento institucional del MOPT, con el objetivo de irradiar tanto a lo interno como a lo externo lineamientos y estrategias claras y concretas para la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el quehacer diario institucional, así como en la implementación de planes, programas y proyectos liderados por este ministerio.

El Programa se alinea con el área transversal de igualdad de género y diversidad, mediante planes de acción en el MOPT y CNC, para mejorar la participación de mujeres en cargos de dirección, técnicos, y empleos no tradicionales, así como, en prevención de violencia e infraestructura inclusiva<sup>14</sup>.

El componente 2 del Programa, relativo al fortalecimiento institucional, financiará actividades de fortalecimiento del CNC, MOPT, MH y otras entidades públicas, para gestionar proyectos de APP viales.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Perfil de Proyecto: Programa de infraestructura vial y promoción de APP. p. 3. BID.

Con base en lo anterior, la propuesta de fortalecimiento institucional del MOPT se orienta a cuatro áreas específicas:

- a. Fortalecimiento del Proceso de gestión para la igualdad de género.
- b. Formulación- actualización de la PIEG-MOPT validada y aprobada.
- c. Fortalecimiento de la Comisión Institucional de la Igualdad de Género.
- d. Fortalecimiento del Consejo Nacional de Concesiones.

## 5.1 Fortalecimiento del Proceso de gestión para la igualdad de género del MOPT.

Este Proceso está conformado por cinco personas:

### *2. Conformación del Proceso de gestión para la igualdad de género del MOPT*

Nombre	Nombre del puesto	Tipo de plaza
Ana Virginia Leal Vargas	Encargada de Proceso	Profesional 3
Juan Carlos Carrillo Quirós <sup>16</sup>	Administrador	Profesional 1B
Irene Salas Rojas	Secretaria	Oficinista 1
Grettel Duarte Molina	Recepcionista	Miscelánea
Karla Umaña Obando	Miscelánea	Miscelánea

De las entrevistas realizadas a la encargada del Proceso, se puede concluir que el quehacer de éste se centra en la gestión de condiciones laborales igualitarias para hombres y mujeres, así como la tramitación de denuncias relativas a acoso laboral o sexual en el ámbito institucional.

La incidencia a nivel externo es baja, la coordinación con el INAMU y otras instituciones es esporádica, lo que también fue confirmado en entrevista con la funcionaria del INAMU.

La limitación de recursos humanos, materiales y financieros, provoca que este Proceso no esté cumpliendo con el rol que le corresponde, definido según el decreto N° 39173-MOPT, derivadas desde las funciones de la UPI en relación con la temática de género:

- a. Coordinar con la Dirección de Capacitación y Desarrollo las acciones de género sensitivas en el ámbito institucional.
- b. Planificar, implementar y mantener un sistema de gestión de la calidad que contemple las normas de acreditación de igualdad y equidad de género.
- c. Supervisar y brindar asistencia técnica a las diferentes dependencias de la institución respecto a las estrategias para la implementación de políticas con perspectiva de género.
- d. Coordinar y supervisar los procesos de formulación de políticas públicas para la igualdad de género, en coordinación con la CIIG, con el fin de impulsar la plataforma de igualdad de oportunidad para los usuarios y usuarias de los servicios de la Institución.
- e. Impulsar y evaluar el establecimiento de programas y servicios que aseguren un trato equitativo a las necesidades y especificidades de hombres y mujeres, desde el enfoque de

<sup>15</sup> Ibid. p.3

<sup>16</sup> Este funcionario inició trámites para su jubilación

género establecido en la Política institucional de igualdad de género, así como, promover y velar por los derechos de las personas sexualmente diversas para eliminar posibles discriminaciones en el Ministerio.

- f. Asesorar a las instancias competentes de la Institución en la atención de denuncias, en la prevención de cualquier tipo de discriminación o violencia, incluyendo acoso laboral o sexual debido al género, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinda la Institución.
- g. Desarrollar acciones de buenas prácticas y procedimientos internos para la prevención y erradicación de la violencia y la discriminación contra las mujeres, así como la promoción y protección del cambio cultural con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.
- h. Apoyar el seguimiento a la ejecución de las acciones que corresponden al MOPT definidas en los Planes y la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y los compromisos que la Institución asume en el marco de dicha Política, así como contribuir con la articulación de las acciones institucionales de la PIEG.
- i. Implementar las acciones e iniciativas para la igualdad y equidad de género que desarrollen eventualmente, el INAMU, las instituciones públicas, los organismos internacionales y las organizaciones sociales que desarrollan programas.

Por lo anterior, y con la finalidad de dotar al proceso de gestión para la igualdad de género de las capacidades y recursos necesarios para cumplir a cabalidad con las funciones que le han sido asignadas, se proponen las siguientes acciones específicas, que deben ser asumidas con recursos del MOPT:

1. Fortalecer al proceso con los recursos humanos que se requieran, tanto en cantidad como en capacidades y habilidades requeridas para el desarrollo de sus funciones. En este sentido, se recomienda realizar un proceso consultivo con la CIIG para definir las necesidades prioritarias y viables a nivel institucional.
2. Asignar un presupuesto específico para el funcionamiento del Proceso, mediante el mismo mecanismo por el que se otorgan recursos financieros a cualquier otra dependencia que forma parte del ministerio.
3. Que se incluya dentro de los planes de desarrollo de capacidades del MOPT la atención de necesidades específicas de formación para el personal asignado a este Proceso, con la finalidad de que puedan asumir las tareas que les corresponde con la eficacia requerida.

El fortalecimiento del Proceso para la gestión de la igualdad de género debería ser asumido con recursos propios del MOPT, tanto humanos como financieros, según las características de la propuesta anterior.

## 5.2 Formulación- actualización de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MOPT

Según la información suministrada por la encargada del Proceso para la gestión de la igualdad de género, existe una política formulada, actualizada en varias ocasiones y no aprobada por las autoridades correspondientes durante varias administraciones.

Con base en lo anterior, se propone la formulación o actualización de esta política, la cual debe estar alineada con el Plan Nacional de Desarrollo, la PIEG Nacional 2018-2030 y las metas previstas para el ODS 5 de la Agenda 2030. Esta política debería formularse con metodología aprender haciendo y con enfoque para resultados tal como lo ha definido MIDEPLAN desde el año 2017.

Se sugiere la realización de un proceso participativo, con la representación de todas las instancias que deben formar parte de la CIIG, para lo que, en caso necesario, se deberá recurrir a una directriz institucional del más alto nivel para que las entidades que forman parte del Sector de Infraestructura y Transportes nombren su representante ante la Comisión y de esta forma, permanezcan como miembros activos de la misma.

El mecanismo para el fortalecimiento del MOPT, tanto para la formulación de la PIEG como apoyo técnico a la CIIG, sería mediante la contratación de una consultoría que opere como asesora y facilitadora externa, para que sea el mismo personal del MOPT el que desarrolle y obtenga los productos finales esperados, mediante la metodología aprender-haciendo, lo que potenciará la sostenibilidad del proceso.

Esta contratación externa debe incluir la preparación de una guía práctica para la incorporación del enfoque de género en los proyectos del MOPT, incluyendo mecanismos de seguimiento y criterios e indicadores para el monitoreo, así como una estrategia para capacitar a los funcionarios (técnicos y administrativos) del MOPT, en el tema de la transversalización de género en proyectos de infraestructura vial y otros que son competencia del Ministerio.

### 5.3 Fortalecimiento de la Comisión Institucional de Igualdad de Género

Las funciones que corresponden a esta comisión son estratégicas desde la perspectiva de la representación institucional, las posibilidades de integración y coordinación, la inclusión de las diferentes partes interesadas, la incorporación de iniciativas y planes de acción en todos los componentes del Sector de Infraestructura y Transportes, entre otros.

Son los miembros de esta comisión los llamados a formular-actualizar de manera participativa la política de género institucional y a gestionar posteriormente la ejecución, seguimiento y evaluación de ésta, de manera conjunta con el proceso de gestión para la igualdad de género.

La funcionalidad de esta comisión parece limitada respecto a las tareas que son su competencia, por lo que se recomienda que de la misma manera que será fortalecido el proceso de gestión para la igualdad de género, se incluya en el fortalecimiento de dicha comisión las siguientes acciones específicas:

- a. Análisis y clarificación de funciones que competen a la comisión.
- b. Análisis de la estructura y operación funcional que sea más eficiente en términos de resultados esperados.
- c. Formulación de un plan de acción a mediano plazo para la realización de actividades que permitan el cumplimiento de las competencias que le son propias, incluyendo un cronograma de actividades y mecanismos e indicadores de seguimiento y evaluación. Por supuesto que este plan de acción debe derivar de la PIEG institucional que en primera instancia se debe formular y/o actualizar. El Plan debe contener prioridades a corto, mediano y largo plazo y definir los principales lineamientos para el sector: mujeres como usuarias, mujeres como parte del mercado laboral y fortalecimiento institucional.

### 5.4 Fortalecimiento del CNC

El CNC es un órgano adscrito al MOPT, creado en 1998 con la Ley No 7762, cuenta con personalidad jurídica instrumental a los efectos de administrar fondos y presupuestos asignados, así como

concertar convenios y contratos para la realización de obras de infraestructura vial mediante la figura de APP, de allí la importancia de su fortalecimiento dentro de este esquema de ejecución.

La modalidad de construir obras y brindar servicios por medio de concesión es un concepto relativamente nuevo en el país. Se identifican un conjunto de proyectos con posibilidades de ser concesionados, con lo cual se pretende incentivar la inversión en Costa Rica, por medio de la consecución de recursos privados que vengan a complementar la inversión pública en infraestructura nacional, con un único fin, la calidad de vida del ser costarricense junto al desarrollo del país<sup>17</sup>.

El 18 de marzo del 2019, la CGR publicó un informe de auditoría sobre el proceso de formulación presupuestaria en el CNC, argumentando la relevancia del estudio en el hecho de que: “el presupuesto al ser la expresión financiera del plan, se convierte en una herramienta esencial para la toma de decisiones, dado que permite a las entidades públicas asignar y priorizar los recursos con que se cuenta, es decir, establece el límite máximo de gasto para realizar las actividades requeridas para dar cumplimiento a sus fines de creación”<sup>18</sup>

Algunos hallazgos de la auditoría, entre otros, son los siguientes:

- El CNC carece de un plan estratégico institucional lo cual evidencia deficiencias en la vinculación de la planificación estratégica con el proceso presupuestario. De igual forma, se determinó que dicho consejo no posee mecanismos de control que permitan la evaluación y monitoreo del entorno.
- En lo que respecta al cumplimiento de normativa aplicable, se denota que el CNC carece de normativa interna que regule el subsistema de presupuesto institucional, en todas sus fases (formulación, aprobación, ejecución, control y evaluación).
- De conformidad con la metodología aplicada, se determinó que el Consejo Nacional de Concesiones presenta un nivel de cumplimiento de un 54,8% en lo que respecta a la vinculación de la planificación estratégica con el proceso presupuestario. Dicha situación amerita acciones inmediatas de mejora por parte de ese Consejo.
- Lo anterior, conlleva a que el CNC no posea un marco estratégico claro y oportuno mediante el cual se determine la dirección institucional hacia la cual se debe orientar para conseguir sus objetivos de corto, mediano y largo plazo, fundamentados en las atribuciones concedidas por ley y los requerimientos ciudadanos.

Como resultado de esta auditoría, la CGR emite las siguientes disposiciones al CNC:

- Elaborar, oficializar, divulgar e implementar un mecanismo de control por medio del cual se puedan evaluar las condiciones internas y externas del entorno de ese consejo, el cual permita conocer las necesidades y expectativas de los beneficiarios para garantizar la optimización de los servicios brindados.
- Elaborar y someter a conocimiento de la Junta Directiva, una propuesta de normativa interna, la cual oriente el establecimiento, mantenimiento, funcionamiento, control, perfeccionamiento y evaluación del subsistema de presupuesto.
- Elaborar el Plan Estratégico Institucional (PEI) del CNC, así como los mecanismos para su respectivo seguimiento y evaluación, y someter a conocimiento de la Junta Directiva dicho plan.
- A la Junta Directiva resolver acerca de la propuesta de normativa presupuestaria y de la propuesta del PEI.

---

<sup>17</sup> <http://www.cnc.go.cr/index.php/quienes-somos/acerca-del-cnc>

<sup>18</sup> [https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs\\_cgr/2019/SIGYD\\_D\\_2019004746.pdf](https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs_cgr/2019/SIGYD_D_2019004746.pdf)

Precisamente, para que las concesiones funcionen, el Estado tiene que haber formulado y evaluado los proyectos que quiere tramitar por concesión, pero no existe una cartera de proyectos donde se establezcan las prioridades institucionales en el marco de un proceso de planificación para resultados.

Con base en lo anterior, se identifica como una oportunidad para el fortalecimiento institucional del CNC el suministro de apoyo externo mediante asesoría para la realización de ambos requerimientos:

1. Elaboración de una propuesta de normativa presupuestaria con enfoque de género que regule el subsistema de presupuesto institucional en todas sus fases.
2. Formulación del PEI con enfoque de género, mediante metodología participativa y aprender-haciendo, para potenciar el empoderamiento del personal y la sostenibilidad en los procesos de gestión.

Las alianzas público-privadas se visualizan como una oportunidad para que el país pueda ejecutar obras de infraestructura vial de manera más ágil al reducir la intervención estatal y la ralentización que esto conlleva. Esta modalidad posibilita, además, la aplicación de mejores prácticas de gestión mediante otros esquemas de inversión y provee recursos adicionales a los disponibles por parte del Estado.

El CNC es el ente encargado de regular los contratos de concesión de obras públicas y de obras con servicios públicos, de allí que su fortalecimiento, en el marco de ejecución del Programa de infraestructura vial y promoción de APP, mediante la formulación de un plan estratégico institucional y una normativa para la mejora del subsistema presupuestario, contribuirá a reducir brechas de género en el país al definir necesidades diferenciadas de género en aspectos socio productivos y de acceso a toma de decisiones de más mujeres durante las diferentes fases de los ciclos del proyecto, “así como mejorar la participación de mujeres en cargos de dirección, técnicos y empleos no tradicionales, la prevención de violencia y promoción de infraestructura inclusiva”<sup>19</sup>.

Los productos propuestos deben incorporar la perspectiva de género, requerimiento que debe estar explícito en los términos de referencia con la finalidad de visibilizar y promover el impacto de las políticas públicas en las relaciones de género.

### **Costo del fortalecimiento institucional**

El mecanismo de fortalecimiento para el MOPT y el CNC sería la contratación de consultorías externas, para la asesoría y facilitación, pero que sea el mismo personal el encargado de desarrollar y obtener los productos finales, de modo que se potencie la capacidad instalada una vez terminados los procesos respectivos, con la finalidad de que el personal asuma la gestión de cada proceso y garantizar el vínculo indisoluble que debe concretarse entre el PEI y las disponibilidades presupuestarias.

#### *3. Presupuesto estimado para el fortalecimiento institucional al MOPT-CNC.*

<b>Concepto</b>	<b>Monto aprox. (US\$)</b>
<b>Fortalecimiento Institucional del MOPT:</b>	
a. Formulación de la PIEG Institucional del MOPT	\$ 25.000,00
b. Propuesta de fortalecimiento de la Comisión Institucional de género	\$5.000,00
<b>Subtotal</b>	<b>\$30.000,00</b>

<sup>19</sup> BID. Perfil del Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP. p.3

<b>Fortalecimiento Institucional del CNC:</b>	
a. Propuesta de normativa presupuestaria con enfoque de género	\$20.000,00
b. Formulación del PEI del CNC con enfoque de género	\$30.000,00
<b>Subtotal</b>	<b>\$50.000,00</b>
<b>Total del financiamiento</b>	<b>\$80.000,00</b>

## 6. Propuesta de incorporación de la perspectiva de género en el Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022 ha priorizado las APP como una alternativa de financiamiento de infraestructura pública, aunque la experiencia con APP viales en Costa Rica no ha tenido el desarrollo esperado<sup>20</sup>.

Mediante el Decreto No. 39965 se creó en el 2016 una política pública para la APP y además se estableció el respectivo reglamento para el uso de este tipo de contratos en el marco de la Ley de Contratación Administrativa.

Para el país, la estrategia consiste en la construcción de Obras Impostergables (OBIS) en sitios clave de los corredores de la Red Vial de Alta Capacidad (RVAC), financiadas con una combinación de recursos propios y de crédito; el resto de las obras del corredor se financian a través de APP, que se van estructurando de forma paralela a la construcción de las OBIS<sup>21</sup>.

El Programa de Infraestructura y Promoción de APP, incluye la construcción de obras específicas en la Ruta 1: diseño final y construcción de nueve de las OBIS, identificadas a lo largo del corredor vial San José-San Ramón. Las siete restantes OBIS serán construidas con recursos de contrapartida nacional.

En la Ruta 2 se financiará la construcción del tramo Taras - La Lima, obra que posteriormente se entregará como aporte de contrapartida del gobierno a una concesión para la construcción de las obras restantes del corredor vial San José - Cartago, que incluye la operación y mantenimiento por un período de 30 años.

El objetivo general del programa es contribuir a mejorar la competitividad del país mediante la construcción, mejora y ampliación de la red vial que conecta los puertos marítimos y pasos de frontera con el GAM, y mediante la promoción de las APP viales<sup>22</sup>.

En este marco de acción, se plantea una propuesta de incorporación de la perspectiva de género en el programa, vinculado al fortalecimiento institucional del MOPT y del CNC, descrito en los apartados anteriores.

Por las características del acceso a la educación formal propio del país, cada vez más mujeres se gradúan como profesionales en distintas disciplinas, sin embargo, el acceso a empleos de calidad para hombres y mujeres sigue siendo un reto para el país, especialmente para estas últimas, que como ya se analizó en otro apartado, deben distribuir su tiempo entre la atención de labores domésticas y el cuidado de miembros de la familia, especialmente si son de escasos recursos y no pueden contar con apoyo externo remunerado.

<sup>20</sup> BID. Perfil de Proyecto: Programa de infraestructura vial y promoción de APP. p. 1.

<sup>21</sup> Ibid. p.2

<sup>22</sup> Ibid. p3

El gobierno de la república propone la inversión en proyectos de infraestructura pública como uno de los 4 ejes para reactivar la economía costarricense, junto con el apoyo a las pymes y emprendimientos, simplificación de trámites y mayor empleabilidad. Por esta razón, el sector de infraestructura vial es un espacio propicio para la generación de empleos de calidad en un área donde las mujeres no han tenido mayor participación, siendo este un momento oportuno para cerrar brechas.

En un diagnóstico realizado por el BID sobre la cadena de valor del sector de infraestructura y transporte del 2017 se identificaron nichos donde podría dinamizarse el empleo de mujeres<sup>23</sup>:

- Entes gestores: cargos asociados al seguimiento de proyectos en campo: ingenieras de proyectos e inspectoras de obras.
- Empresas constructoras y de mantenimiento: oficina, cargos gerenciales y de ingeniería, operación de maquinaria pesada, personal de talleres, personal de obra calificado (albañilería, carpintería, obreras) y no calificado (ayudante y peonas).
- Operación de los sistemas de transporte urbano: conductoras de bus y mecánicas.

Indica este estudio que existen tres tipos de cargos que podrían potencializar mayores oportunidades de empleo y brindar mejores condiciones para las mujeres, especialmente en actividades no tradicionales:

- Operación de maquinaria pesada
- Personal de obra calificado
- Conducción de buses

Sobre el tema de la conducción de buses, en el 2014 se firmó un convenio entre la Autoridad Reguladora de Servicios Públicos, el MOPT, el Banco Central de Costa Rica y el Instituto Costarricense de Ferrocarriles, para implementar el pago electrónico en el transporte público. Esta iniciativa permitirá a los usuarios utilizar una tarjeta para el pago del servicio, lo que agilizará el ingreso al autobús y será más seguro al no tener que portar dinero en efectivo ni el usuario ni el chofer de la unidad, por lo que, desde el punto de vista de la incorporación de mujeres, esta es una oportunidad que facilitará su acceso en este espacio laboral.<sup>24</sup> Sin embargo, a la fecha no se ha concretado esta iniciativa, lo cual debería constituir una prioridad a nivel del país.

Por otra parte, identifica el mismo diagnóstico situaciones que contribuyen a limitar la participación de mujeres en puestos de trabajo mejor remunerados:

- a. Cultura machista muy acentuada en el sector en Costa Rica, lo que determina los roles de género dentro de la cadena de valor. Las mujeres deben permanecer cerca de la casa para atender obligaciones familiares.
- b. La falta de instrumentos, normativas o políticas de igualdad de género “específicas” para el sector de la construcción de infraestructura del transporte y operación de los sistemas de transporte urbano, que operativicen el marco legal de igualdad de género existente en el país.
- c. Falta de oferta de mujeres capacitadas o formadas en los diferentes cargos que se derivan de la cadena de valor, especialmente en aquellos ligados a las actividades no tradicionales.

---

<sup>23</sup> BID (2018). Diagnóstico de la cadena de valor de la provisión de infraestructura de transporte, su operación y servicios conexos y elaboración de un plan de acción de género. P.6

<sup>24</sup> <https://aresep.go.cr/usuarios/noticias/2041-pago-electronico-da-primer-paso>

Con base en lo anterior, una recomendación específica de dicho diagnóstico es: “...fortalecer las capacidades del MOPT para operativizar el marco legal de género y que...se incida en la transversalización efectiva de igualdad de género en las entidades descentralizadas adscritas y en administraciones municipales a cargo de la red cantonal”<sup>25</sup>

## 6.1 Conformación de los equipos de trabajo del programa

El Programa de Infraestructura y Promoción de APP cuenta con diferentes equipos de trabajo para la organización, planificación, ejecución y seguimiento de las obras y acciones previstas. La información sobre la conformación de los Equipos de trabajo es la siguiente:

- Unidad Administradora del Proyecto (UAP) Fideicomiso Ruta 1 está conformada por 12 mujeres (60%) y 8 hombres (40%). La dirección del proyecto está a cargo de una mujer, así como otros puestos claves como la jefatura de gestión de diseño y construcción, la gerencia de operación y mantenimiento, comunicación, entre otros<sup>26</sup>.
- El Consorcio IDOM-DEHC ha sido contratado para la ejecución del diseño del proyecto: diseño de intercambios entre la Intersección de las rutas nacionales N°2 y 236 (Taras), y la intersección de las rutas nacionales N°2 y 10 (Cartago), incluyendo el mejoramiento de la Ruta Nacional N°2, sección Taras-La Lima, en la provincia de Cartago. El equipo de trabajo involucrado en el proceso de las consultas significativas está conformado por 3 hombres (75%) y 1 mujer (25%)<sup>27</sup>.
- Proceso de Gestión Ambiental y Social del MOPT (PROGAS): Conformado por 3 mujeres (75%) y un hombre (25%). La jefatura de esta unidad está en manos de una mujer<sup>28</sup>.

La descripción anterior es una muestra para constatar que en los equipos de trabajo la participación de mujeres profesionales es amplia, además, ubicadas en posiciones estratégicas para la ejecución del programa, lo que constituye un aspecto positivo y una oportunidad en términos de la incorporación de perspectiva de género en el mismo.

## 6.2 Consultas significativas realizadas y participación ciudadana

Como parte del proceso de formulación y ejecución del Programa, se realizaron consultas significativas tanto en el área de intervención del proyecto de Ruta 1 como de Ruta 2, con los siguientes resultados:

- a. Ruta 1: consulta significativa proyecto de OBIS, corredor vial San José - San Ramón y sus radiales. Se realizaron cuatro eventos de consulta con la ciudadanía en San José, Heredia, Alajuela y Palmares (occidente). Asimismo, se consultó a las empresas de servicios públicos y a los gobiernos locales. Participaron un total de 116 personas, 43 mujeres (37%) y 73 hombres (63%). Las sesiones de consulta con la ciudadanía se realizaron en horas de la noche, lo que facilita la participación de hombres y mujeres y en lugares de fácil acceso para los interesados<sup>29</sup>.

---

<sup>25</sup> BID (2018). Diagnóstico de la cadena de valor de la provisión de infraestructura de transporte, su operación y servicios conexos y elaboración de un plan de acción de género. P. 67

<sup>26</sup> Información suministrada por Alejandro Araya. Supervisor ambiental. Fideicomiso-Ruta 1.

<sup>27</sup> Información suministrada por Luis Montero. Gestor ambiental. Consorcio IDOM-DEHC

<sup>28</sup> Información suministrada por María José Quesada. Jefa a.i PROGAS

<sup>29</sup> Información suministrada por Alejandro Araya, Supervisor ambiental del Fideicomiso Ruta 1.

- b. Ruta 2: Se realizó una consulta significativa en la comunidad de La Lima el 28 de marzo del 2019 en la que participaron un total de 153 personas participaron, 84 mujeres (55%) y 69 hombres (45%). La participación de mujeres no solo fue abundante en asistencia sino en el planteamiento de preguntas e inquietudes sobre la ejecución del proyecto.

En el anexo 2 aparecen las consultas e inquietudes desagregadas por sexo. En el caso de la consulta en la Ruta 1 las preocupaciones externadas por las mujeres fueron las siguientes:

- Definición de algunos trazos específicos de la ruta de intervención.
- Mantenimiento de los terrenos expropiados (por un tema de seguridad de los transeúntes)
- Plazo para los avalúos de las expropiaciones.
- Definición de contacto para la atención de consultas futuras por parte de la comunidad.
- Mecanismos de negociación por eventuales desacuerdos por el monto del avalúo.
- Mecanismos para la liquidación de contratos de alquiler en terrenos que serán expropiados.
- Plan de reasentamiento para los afectados por la intervención de las OBIS.

En la consulta realizada en la Ruta 2, específicamente en el tramo Taras-La Lima las inquietudes y preocupaciones de las mujeres fueron las siguientes:

- Comportamiento proyectado en el costo del peaje.
- Horario de trabajo en las obras.
- Identificación de rutas alternas para cuando se esté ejecutando la obra.
- Intervención específica sobre el puente del río Taras.
- Situación de inundaciones en el sector de La Lima.
- Consulta sobre si se darán expropiaciones totales sobre algunas propiedades.

Otras consultas de la comunidad estuvieron relacionadas con los temas de obras para proteger la seguridad peatonal y ubicación de las paradas de autobuses. Estas preocupaciones dan luz sobre necesidades diferenciadas de las mujeres, en el sentido que son ellas las que usualmente se trasladan con los hijos a los centros educativos o donde corresponda, por lo que estos dos aspectos se deben tomar en cuenta tanto en la definición final del diseño como en la ejecución de las obras. Lo mismo sucede con el tema de las expropiaciones, donde debe darse un acompañamiento informativo oportuno ya que algunas de las entrevistadas se mostraron ansiosas y angustiadas ante la inminencia de la expropiación en el corto plazo.

El proyecto atenderá y dará seguimiento a estas inquietudes, tal como fue informado durante la presentación de éste durante la consulta significativa. Un aspecto que se debe considerar es de qué manera se puede incorporar a las mujeres en la atención de los problemas planteados, de modo que ellas mismas puedan sugerir soluciones prácticas a sus requerimientos.

### 6.3 Afectaciones a mujeres por la ejecución del programa

A manera de ilustración, otro aspecto de análisis incorporado en la presente consultoría fue la afectación a mujeres por la ejecución del programa, específicamente en la sección Taras - La Lima, en la provincia de Cartago.

Rosa Elena Serrano Figueroa es la única vecina a quien le será expropiada toda su propiedad que mide 751 m<sup>2</sup>. Vive con su esposo y un hijo menor de edad en el área de su propiedad donde tiene un apartamento que alquila y además en su terreno se ubica un rótulo publicitario que son su principal fuente de ingreso. Tiene 48 años y manifestó que mantiene un arraigo importante con el sitio donde vive porque es producto de herencias familiares. No sabe dónde irá a vivir o cómo sustituirá sus

fuentes de ingreso para cuando se concrete la expropiación, por ello se manifiesta preocupada y triste con la situación que deberá enfrentar.

María Antonia Rojas Astorga es otra de las propietarias, vive con su madre y le será expropiada un área verde al frente de la casa donde residen. Sin embargo, manifiesta que comprende el interés superior que tiene el país para desarrollar proyectos de infraestructura vial y como esta es la segunda vez que se ve afectada con una expropiación de este tipo, le preocupan situaciones prácticas como el ruido al que se verá expuesta su vivienda ante la cercanía con la carretera y el manejo de las aguas porque su propiedad está más baja que la carretera.

Los anteriores son dos casos que ilustran la situación de mujeres que se verán afectadas por expropiaciones, lo que de una u otra manera alterará la vida que tienen actualmente. De este tipo de situaciones deriva la importancia de definir mecanismos de detección de necesidades particulares antes, durante y después de la intervención en la construcción de obras de infraestructura vial.

#### 6.4 Incorporación de perspectiva de género en el Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP<sup>30</sup>

Para analizar y determinar la perspectiva de género en el programa, deben ser consideradas las fases del ciclo del proyecto<sup>31</sup>, y en cada una de estas fases definir acciones específicas que permitan alcanzar los resultados esperados:

##### **Identificación:**

En el caso del Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP, el mismo ya está identificado y definido, por lo que en términos prácticos es una etapa completada. Las acciones específicas son las siguientes:

- Consultar a mujeres y hombres durante la fase de identificación de los proyectos para caracterizar sus necesidades diferenciadas.
- Posibilitar la incorporación laboral de mujeres en los proyectos del Programa.
- Verificar cómo se ven afectadas las mujeres en términos de uso del tiempo, carga laboral, entre otros.

##### **Planificación / formulación:**

- Verificar que al menos un objetivo del proyecto esté relacionado con las necesidades prácticas y estratégicas de género.
- Habilitar espacios de sensibilización y capacitación para los equipos que tendrán a cargo la ejecución de los proyectos de infraestructura y transportes, o de otro tipo, que sean responsabilidad del MOPT.
- Tomar en cuenta las preocupaciones y solicitudes de las mujeres durante las consultas ciudadanas, incluso si es necesario ajustar el diseño de los proyectos, con el fin de aumentar los efectos positivos y reducir o eliminar los negativos.

##### **Implementación / ejecución:**

- Diseñar y ejecutar un programa de capacitación y sensibilización para las empresas contratistas.
- Promover el empleo de mujeres en los pliegos de contratación.

---

<sup>30</sup> En la tabla 5 del anexo 3 se muestra la información específica con los indicadores de resultados y de productos

<sup>31</sup> Guidelines for gender mainstreaming in project stages

- Promover la participación igualitaria de mujeres en la toma de decisiones del proyecto: referido a entidades gestoras, unidades ejecutoras o administradoras, empresas contratistas y consultoras.
- Crear condiciones para que las mujeres de empresas contratistas y comunidades, puedan desarrollar capacidades en temas que favorezcan su acceso a oportunidades laborales.
- Generar condiciones favorables para la contratación de mujeres en los proyectos de construcción de las obras.
- Incorporar mujeres en los proyectos del Programa.
- Promover la prevención de la violencia de género en las obras de infraestructura, solicitando a las empresas que realicen sensibilizaciones contra el acoso callejero, acoso laboral y acoso sexual.
- Diseñar y ejecutar programa para la capacitación de mujeres en actividades laborales no tradicionales como la operación de maquinaria pesada.

**Monitoreo y evaluación:**

- Sistematizar actividades y datos sobre mujeres y hombres de manera diferenciada en los registros de los proyectos.
- Desarrollar indicadores de resultados con información desagregada por sexo.
- Dar seguimiento a los resultados de género para evaluar si los proyectos benefician de manera igualitaria a mujeres y hombres.
- Promover actividades de seguimiento y evaluación de los proyectos con participación de mujeres de la comunidad

Como se mencionó, corresponde monitorear la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes etapas del ciclo del proyecto. En el caso del Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP, tanto en la Ruta 1 como Ruta 2, la participación de mujeres en puestos estratégicos en las unidades administradoras o de apoyo es relevante, en las consultas significativas se ha garantizado la participación equitativa de hombres y mujeres, tanto por los mecanismos y canales de convocatoria, como por los horarios y los sitios en que se realizaron las consultas, la atención individualizada de las preocupaciones y consultas realizadas por hombres y mujeres también se ha garantizado según los requerimientos del BID.

En adelante corresponde velar por la incorporación de la perspectiva de género en las siguientes etapas:

1. En el diseño definitivo de las obras, atender los requerimientos de la ciudadanía, externadas durante las consultas significativas. También parece necesaria mayor divulgación e información sobre el proyecto, en particular sobre ciertos temas como el de expropiaciones.  
En esta fase también es importante definir los resultados esperados en cuanto a equidad de género, los indicadores y la línea base que permita dar seguimiento y evaluar al final del proyecto.
2. Durante la ejecución de las obras, garantizar el acceso igualitario de hombres y mujeres a los puestos de trabajo, tanto en las unidades ejecutoras desde posiciones profesionales, como en el campo, facilitando el acceso de mujeres en puestos de trabajo que tradicionalmente han estado asignados exclusivamente a los hombres, como manejo de maquinaria, supervisión, mantenimiento vial, entre otras.
3. Durante el seguimiento y evaluación de las obras de infraestructura vial, capacitar e incorporar mujeres en labores de supervisión y evaluación, e instar a las empresas constructoras a que faciliten el acceso de las mujeres a los puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

4. Facilitar las condiciones para abrir horarios de trabajo de 5 - 6 horas para mujeres con cuidado de hijos, que sean relevadas por otras mujeres que trabajen la jornada de la tarde.
5. Finalmente, incluir mujeres en los equipos de seguimiento y evaluación. Esto pasa también por un trabajo de organización comunal para que sus representantes se sientan efectivamente involucrados en la etapa de seguimiento y evaluación del proyecto.

#### 6.4.1 Antecedentes de participación de mujeres en proyectos de infraestructura en Costa Rica

##### **Microempresas de mantenimiento vial por estándares como referente en el país**

Durante la ejecución del Primer Programa de la Red Vial Cantonal (PRVC-I) MOPT/BID se ejecutó un plan piloto que consistió en la creación y fortalecimiento de cuatro microempresas de mantenimiento vial por estándares en los cantones de Guatuso, Sarapiquí, Pococí y Turrialba. Esta actividad, como todo el Programa, estuvo a cargo de la Unidad Ejecutora y de Coordinación (UEC), conformada por personal del Ministerio y contó con la asesoría técnica de la Agencia de Cooperación Alemana, GIZ. Como dato importante, la segunda fase del PRVC ya inició, e incluye la conformación de otras 20 microempresas, con lo que esta iniciativa tendrá seguimiento y se espera sea fortalecida durante el nuevo período de ejecución del programa.

En este plan piloto, que fue sistematizado por el programa, el 28.5% de las microempresas están conformadas por mujeres que rompieron esquemas sociales al incursionar en el ejercicio de labores tradicionalmente masculinas relativas al mantenimiento de caminos: limpieza del derecho de vía, limpieza de alcantarillas y cunetas, bacheo manual, descuaje de árboles, entre otras, trabajos que realizan en forma conjunta con los hombres, en lo que ha sido un proceso de aprendizaje recíproco y de identificación de lecciones aprendidas cuya aplicación se espera tenga un impacto positivo durante la realización de la segunda fase del Programa.

En una propuesta de abordaje del tema de género en el proceso de microempresas de mantenimiento vial por estándares del 2017, se menciona que el piloto de microempresas ha venido a romper esquemas tradicionales al abrir oportunidades laborales para las mujeres en áreas geográficas donde las fuentes de empleo para ellas son prácticamente inexistentes. Unido al tema laboral, las microempresas han fortalecido el empoderamiento de las mujeres, su autonomía económica, nuevos espacios de negociación intrafamiliar y en esencia el proceso constituye una ventana para demostrar a muchas otras mujeres que pueden desarrollar tareas y tener acceso a nuevos espacios de manera igualitaria con los hombres<sup>32</sup>

Mayra Vargas Sánchez es una mujer de 46 años, jefa de hogar y madre de una hija que estudia en la universidad y un hijo que cursa la secundaria. Vive en San Julián de Sarapiquí y pertenece desde hace casi 3 años a COOPESAGAZA R.L, cooperativa creada en el marco del PRVC-I MOPT/BID. Fue con la obtención del trabajo remunerado de Mayra, que su hija pudo ingresar a la universidad porque había terminado el colegio y por las limitaciones económicas no pudo seguir estudiando.

Cuenta Mayra: “Tuve que aprender todos los oficios de mantenimiento de los caminos, lo que más me costó fue manejar la motoguadaña, pero cuando lo logré me sentí muy orgullosa de mí y pude demostrarme que soy capaz de realizar cualquier actividad que me proponga y eso también provocó que los hombres del grupo nos dieran nuestro espacio y sintieran más respecto hacia nuestro esfuerzo”. Dice que la gente en la comunidad las felicita tanto a ella como a otra compañera que

---

<sup>32</sup> MOPT-PRVC-I (2017). Propuesta de abordaje de género en el proceso de Microempresas de Mantenimiento Vial por Estándares. p. 2.

también forma parte del proyecto y que otras mujeres han comenzado a manifestar interés de integrarse a la cooperativa.

Mayra comenta que el principio fue difícil, especialmente por el machismo en los hogares, entre el grupo de trabajo e incluso a nivel de la comunidad. Han tenido que romper esquemas y “pararse firme” como dice ella. “Valoro mucho las oportunidades que me ha dado este proyecto y que en realidad me ha transformado la vida, lo que tenemos en la cooperativa es de todos y hasta ahora me siento dueña de algo”



Mayra en sus funciones de mantenimiento vial en caminos de Sarapiquí

### **Construcción de la carretera La Abundancia- Florencia y Radial Ciudad Quesada RN Nº35**

El proyecto Punta Norte, Diseño y Construcción de la Carretera La Abundancia – Florencia y Radial Ciudad Quesada, Carretera San Carlos, Ruta Nacional Nº35, se realiza con avanzadas técnicas de construcción y es de gran relevancia para mejorar las condiciones de la actividad económica en la zona.

Es interesante resaltar que, en el desarrollo del proyecto mencionado anteriormente, se cuenta con una activa participación femenina en la supervisión de la obra, donde las mujeres ocupan puestos tales como ingeniera de proyecto, ingeniera administrativa, regente ambiental, especialista social y en seguridad ocupacional. Directamente con el contratista en obra, se encuentran puestos desde ingeniera adjunta de proyecto, hasta una conductora de equipo pesado y banderilleras<sup>33</sup>.

Con base en lo anterior, es claro que la generación de empleo para mujeres debe ser una prioridad para el programa por todas las razones expuestas en el presente documento, desde la urgencia de cumplir con las metas del ODS 5 a nivel país, hasta la convicción de que la libertad y recuperación de los derechos de las mujeres pasa por el acceso a oportunidades laborales y económicas, según sus necesidades particulares. En el anexo 3 se muestra la matriz de propuesta de acción en la que se plantean acciones específicas, con sus respectivos indicadores, tanto de resultados como de productos, con las que el MOPT y los programas que se ejecuten bajo su responsabilidad pueden incorporar la perspectiva de género en su quehacer.

#### 6.4.2 Capacitación a mujeres en trabajos no tradicionales

Un aspecto adicional que constituye una oportunidad para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el MOPT, es que se cuenta a nivel institucional con un parque de maquinaria significativo, que puede ser aprovechado para impartir capacitaciones estructuradas y periódicas para mujeres, de manera que desarrollen las destrezas y habilidades para que puedan aspirar a puestos de trabajo no tradicionales y mejor remunerados en los espacios de construcción de infraestructura vial.

<sup>33</sup> <https://blogs.iadb.org/transporte/es/mujeres-en-botas/>

Esta es una actividad que puede ser asumida por el Proceso de gestión para la igualdad de género del MOPT, para lo que se debe valorar si el Ministerio cuenta con los recursos internos disponibles para diseñar y ejecutar este programa de capacitación o será necesario gestionar recursos externos para impulsar esta iniciativa. Otra alternativa es incluir este requerimiento en los términos de referencia de las empresas que se contraten para la ejecución, de manera que éstas asuman el compromiso de esta capacitación a mujeres que posteriormente sean contratadas en las obras de infraestructura vial.

## 6.5 Apoyo con recursos no reembolsables para la Incorporación de perspectiva de género en el Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP

Se solicitarán recursos de cooperación técnica no reembolsable para realizar, en forma paralela al programa, un levantamiento de información que identifique las brechas económicas y laborales de mujeres y personas con discapacidad en el sector transporte con el fin de proponer acciones que beneficien a esta población. Lo anterior con el fin de buscar una oportunidad para promover la participación de mujeres de diferente nivel académico en perfiles técnicos y de planificación de infraestructura, específicamente en las tareas de supervisión de diseños técnicos y de obras finalizadas, así como también en posiciones de calidad durante la ejecución de los proyectos.

## Bibliografía

1. African Development Bank Group (2009). Checklist for gender mainstreaming in the infrastructure sector. Disponible en: <https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/Checklist%20for%20Gender%20Maintstreaming%20in%20the%20Infrastructure%20Sector.pdf>
2. Banco Mundial (2005). Buenas prácticas de incorporación de género en los proyectos financiados por el Banco Mundial en Centroamérica.
3. BID (2017). Diagnóstico de la cadena de valor de la provisión de infraestructura del transporte, su operación y servicios conexos y elaboración de un plan de acción de género.
4. BID (2018). Moviliblog. Mujeres capacitadas para construir carreteras: un proyecto pionero en Honduras. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/transporte/es/mujeres-capacitadas-para-construir-carreteras-un-proyecto-pionero-en-honduras/>
5. BID (2017). Evaluación del apoyo del Banco a los temas de género y diversidad. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/ove/evaluacion-del-apoyo-del-bid-los-temas-de-genero-y-diversidad>
6. BID (2017). Plan integral de movilidad urbana sostenible para el área metropolitana de San José, Costa Rica (PIMUS).
7. BID (2016). El por qué de la relación entre género y transporte. Disponible en: <https://www.google.com/search?q=BID+EL+PORQUE+DE+DE+LA+RELACI%C3%93N+ENTRE+G%C3%89NERO+Y+TRANSPORTE&oq=BID+EL+PORQUE+DE+DE+LA+RELACI%C3%93N+ENTRE+G%C3%89NERO+Y+TRANSPORTE&aqs=chrome..69i57.18508j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
8. BID (2013). Equidad de Género en Infraestructura. En PPPAméricas feb 14-16. Disponible en: [http://www.fomin-events.com/pppamericas/2013/upload/panelistas/2\\_BpHC3.pdf](http://www.fomin-events.com/pppamericas/2013/upload/panelistas/2_BpHC3.pdf)
9. BID (2013). Guía para la integración de la perspectiva de género en los sistemas de transporte urbano que optimizan la movilidad. Disponible en: <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/library/gu%C3%ADa-para-la-integraci%C3%B3n-de-la-perspectiva-de-g%C3%A9nero-en-los-sistemas-de-transporte-urbano-gu>

10. BID (2002). Enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo. Manual de capacitación. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/15897/enfoque-de-genero-en-programas-y-proyectos-de-desarrollo>
11. BID (S.F.). Perfil de Proyecto. Programa de Infraestructura Vial y Promoción de Asociaciones Público-Privadas (APP).
12. CEPAL (2017). Género y Transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina. Serie: Recursos Naturales e Infraestructura. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43125-genero-transporte-experiencias-visiones-politica-publica-america-latina>
13. CGR (2019). Informe de auditoría de carácter especial sobre el proceso de formulación presupuestaria en el Consejo Nacional de Concesiones. Disponible en: [https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs\\_cgr/2019/SIGYD\\_D\\_2019004746.pdf](https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs_cgr/2019/SIGYD_D_2019004746.pdf)
14. CGR (2018). Informe de auditoría operativa sobre la eficacia de la preparación para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con énfasis en género (ODS 5). Disponible en: [https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs\\_cgr/2018/SIGYD\\_D\\_2018020604.pdf](https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docs_cgr/2018/SIGYD_D_2018020604.pdf)
15. CGR (2015). Auditoría sobre la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Disponible en: <http://pieg.inamu.go.cr/wp-content/uploads/2016/03/INFORME-PIEG-CONTRALORIA-GENERAL-DE-LA-REPUBLICA1.pdf>
16. FAO-OIT-IFAD (2010). Mujeres en obras de infraestructura: impulsar la igualdad de género y el desarrollo rural. En Revista Género y empleo rural # 5. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_176254.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_176254.pdf)
17. INAMU (2018). Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030. Disponible en: <https://www.inamu.go.cr/pieg2018-2030>
18. INEC (2019). Encuesta continua de empleo al primer trimestre del 2019. Disponible en: <https://www.google.com/search?q=encuesta+continua+de+empleo+al+primer+trimestre+de+2019&aq=encuesta+continua+&aq=chrome.4.69i57j0i5.12281j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
19. INEC (2018). Encuesta Nacional de Hogares. Disponible en: <http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/enaho-2018.pdf>
20. La Gaceta Nº 44 (04.03.2014). Creación de la Secretaría Técnica de la Oficina de Igualdad de Género del Ministerio de Obras Públicas y Transportes. Disponible en: <http://repositorio.mopt.go.cr:8080/xmlui/123456789/3403>
21. La Gaceta Nº 36 (20.02.2014). Creación de la Comisión Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Obras Públicas y Transportes. Disponible en: <http://repositorio.mopt.go.cr:8080/xmlui/123456789/3404>
22. Naciones Unidas, CEPAL (2016). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina.
23. MOP-Chile (2016). Guía de enfoque de género en la edificación pública. Disponible en: [https://www.mop.cl/GIS/Documents/Guia\\_de\\_Enfoque\\_de\\_Genero\\_en\\_la\\_Edificacion\\_Publica.pdf](https://www.mop.cl/GIS/Documents/Guia_de_Enfoque_de_Genero_en_la_Edificacion_Publica.pdf)
24. MOP-CHILE. Experiencia del Ministerio de Obras Públicas en Enfoque de género (2000-2010). Disponible en: [https://www.mop.cl/GIS/Documents/LIBRO\\_EXPERIENCIA\\_DEL\\_MOP\\_EN\\_ENFOQUE\\_DE\\_GENERO%20\\_2000-2010.pdf](https://www.mop.cl/GIS/Documents/LIBRO_EXPERIENCIA_DEL_MOP_EN_ENFOQUE_DE_GENERO%20_2000-2010.pdf)
25. MOPT/BID (2017). Primer Programa de la Red Vial Cantonal: Propuesta de abordaje de género en el proceso de Microempresas de Mantenimiento Vial por Estándares.
26. MOPT (2014). Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género 2011-2014 (sin aprobar). Resumen de la Política.

27. PEN (2018). Informe del estado de la nación en desarrollo humano sostenible. Disponible en: <https://www.estadonacion.or.cr/2018/>
28. UNIDO. Gender mainstreaming checklist for projects. Disponible en: [https://www.unido.org/sites/default/files/2015-09/GM\\_Checklist\\_for\\_Projectspdf\\_0.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/2015-09/GM_Checklist_for_Projectspdf_0.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### Lista de personas entrevistadas para la consultoría:

	Nombre de la persona entrevistada	Tipo de informante
1	Pilar González Vásquez	Funcionaria del Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU
2	Ana Virginia Leal Vargas	Encargada del proceso de gestión para la igualdad de género del MOPT
3	Víctor Julio Zúñiga Porras	Director a.i de la Unidad de Planificación Institucional del MOPT.
4	Esteban Salazar Valverde	Asesor del ministro del MOPT y enlace del ministerio con casa presidencial
5	Rosa Elena Serrano Figueroa	Vecina afectada con expropiación en el tramo Taras-La Lima. Proyecto Ruta 2.
6	María Antonia Rojas Astorga	Vecina afectada con expropiación en el tramo Taras-La Lima. Proyecto Ruta 2.
7	Mayra Vargas Sánchez	Miembro de la Microempresa COOPESAGAZA R.L- Sarapiquí.

### Anexo 2.

Lista de preguntas diferenciadas por sexo durante las consultas significativas.

Ruta 1: consulta significativa acerca del proyecto de Obras Impostergables (OBIS), corredor vial San José - San Ramón y sus radiales. La consulta a la ciudadanía se realizó entre el 18 y el 22 de marzo del 2019. Previamente se realizaron consultas a empresas de servicios públicos y a gobiernos locales.

Las consultas de las mujeres estuvieron orientadas hacia los siguientes temas:

- ¿Dónde puedo tener el trazo de la ruta que pasa en San Rafael de Ojo de Agua por Matadero del Valle SA?
- ¿Quién le dará mantenimiento a los terrenos expropiados?
- ¿Las empresas afectadas dispondremos de un contacto para coordinar los impactos que la obra va a generar?

- ¿Con quién negociará un propietario si existiera un desacuerdo en el monto del avalúo? (MOPT-CONAVI-BCR-Junta fiscalizadora)?
- ¿Existen ya las valoraciones de los terrenos? ¿Los avalúos para expropiaciones?
- En las propiedades que se afectarán existen contratos privados sobre alquileres de sodas y vallas publicitarias. ¿En el momento de la expropiación el Estado cubrirá las liquidaciones de estos contratos de alquiler?
- ¿Por qué el Fideicomiso sigue permitiendo construcciones de entrada o salida a sitios privados sobre la carretera?
- ¿Para las OBIS ya se hizo el levantamiento de la línea base de los posibles afectados por las obras del proyecto, y se está gestionando el Plan de Reasentamiento para la valoración y gestión de los posibles afectados?

Las consultas de los hombres fueron las siguientes:

- ¿Cuál será la siguiente fase en la obra después de las OBIS?
  - ¿Se contemplan accesos directos o trayectos cortos hacia el Hospital México a través de rutas alternas cuando inicie el proceso de construcción?
  - ¿Se contempla construcción en horario nocturno?
  - ¿Se tienen identificadas las obras de reubicación de servicios públicos como la red subterránea de 34,5 KV debido a que las desconexiones afectan directamente al Hospital México? Esto es importante conocer la duración para los respaldos con plantas eléctricas y consumo de combustibles.
  - ¿Han evaluado los sitios para desechar materiales?
  - ¿Cómo se mitigará la afectación sobre el Residencial Los Arcos si se coloca una estación de peaje cerca de la entrada? Ruido y humo.
  - ¿Costo del peaje aumentará?
  - ¿Ubicación de las paradas de buses?
  - ¿Ciclovías y aceras peatonales?
  - Respecto al uso de rutas paralelas, obras de seguridad peatonal, pasos peatonales sobre autopista, qué obras se ejecutarían en ese sentido, tiempos de respuesta y comunicación a vecinos.
  - ¿De qué manera pueden las plataformas sociales y la ciudadanía organizada hacer sugerencias para ser tomadas en cuenta, en caso de que procedan, en el anteproyecto y el proyecto final?
- ...entre otras.

Ruta 2: Se realizó una consulta significativa en la comunidad de La Lima el 28 de marzo del 2019.

Las consultas de las mujeres estuvieron orientadas hacia los siguientes temas:

- ¿El costo del peaje sufrirá un aumento?
- ¿Horario de trabajo de las obras será nocturno?
- ¿Se trabajará en rutas alternas para la entrada y salida a Cartago?
- ¿El proyecto incluye alguna obra en el puente Caracol sobre el río Taras?
- Preocupación por las inundaciones en La Lima.
- ¿Hay propiedades a expropiar totalmente?
- ¿El proyecto contempla la construcción de un paso peatonal sobre RECOPE?
- ¿Dónde inicia el proyecto?
- ¿Dónde exactamente estarán ubicados los puentes peatonales?
- ¿Dónde quedarán las paradas de los buses? Nos preocupa el acceso a la comunidad.

Las consultas de los hombres fueron las siguientes:

- ¿La obra contempla mejoramiento de las vías de acceso a Cartago?
- ¿Cómo se tratará el tema de las propiedades afectadas?
- ¿La comunidad de los Diques se verá afectada por esta obra?

### ANEXO 3:

#### Matriz de la propuesta de acción

Objetivo General: Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, MOPT						
Objetivo Específico 1: Fortalecer el Proceso de gestión para la igualdad de género en el MOPT						
Indicador de Resultado 1: Proceso de gestión para la igualdad de género del MOPT cumple con las funciones que le han sido encomendadas y realiza acciones concretas para dinamizar la incorporación de la perspectiva de género en el sector de infraestructura y transportes.						
Actividades	Indicadores de productos	Actor responsable	Mecanismos para ejecución de la actividad	Duración	Plazo	Monto u origen de los recursos
1.1 Estudio técnico para definir los requerimientos de personal del Proceso de gestión para la igualdad de género, tanto en cantidad como en el perfil profesional idóneo.	Producto 1.1: Estudio técnico realizado, aprobado y en ejecución	MOPT	Estudio técnico: aprobado y realizado con recursos del MOPT y con la asesoría técnica del INAMU. El MOPT le denomina estudio de cargas de trabajo y el mismo permitirá determinar cuáles y cuántos puestos son necesarios.	6 meses	1 año	Recurso humano interno del MOPT
1.2 Dotación del personal requerido para el Proceso de gestión para la igualdad de género	Producto 1.2: Número de personas que conforman el Proceso de gestión para la igualdad de género y calidades profesionales de las mismas	MOPT	Asignación de personal: requerido para el Proceso de gestión para la igualdad de género en función de los resultados del estudio técnico	1 año	1 año	Recurso humano interno del MOPT
1.3 Dotación de recursos presupuestarios que faciliten al Proceso de gestión para la igualdad de género el cumplimiento de sus funciones	Producto 1.3: Presupuesto anual asignado al Proceso de gestión para la igualdad de género	MOPT	Asignación presupuestaria anual: en función de las posibilidades del Ministerio	1 año	2 años	ND <sup>34</sup>
1.4 Inclusión, dentro de los	Producto 1.4:	MOPT	Capacitación: la Dirección de	6 meses	1 año	ND <sup>35</sup>

<sup>34</sup> No se puede determinar en este momento

<sup>35</sup> IDEM

planes de desarrollo de capacidades del MOPT, de las necesidades específicas de formación tanto para el personal asignado a este Proceso, como al resto de funcionarios del Sector de Infraestructura y Transportes	Número de capacitaciones del plan de capacitación anual del Ministerio, orientadas a temas relacionados con igualdad de género		capacitación y desarrollo del MOPT consulta al Proceso de gestión para la igualdad de género y a la CIIG, sobre los requerimientos de capacitación para el año siguiente y lo incluye en su propuesta programática anual.			
---	--	--	---	--	--	--

Objetivo General: Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, MOPT						
Objetivo Específico 2: Contar con una política de igualdad y equidad de género validada y aprobada en el MOPT <sup>36</sup>						
Indicador de Resultado 2: Política de igualdad de género del MOPT, formulada, validada y aprobada.						
Actividades	Indicadores de productos	Actor responsable	Mecanismos para ejecución de la actividad	Duración	Plazo	Monto
2.1 Asistencia técnica para la formulación de la política de igualdad y equidad de género del MOPT	Producto 2.1: Política de igualdad y equidad de género formulada, validada y aprobada	MOPT	Asistencia técnica: Contratación de consultoría externa para la formulación de la Política de igualdad y equidad de género	6 meses	1 año	\$ 25.000,00 <sup>37</sup>
2.2 Proceso participativo en el ámbito institucional para la formulación de la política	Producto 2.2: Política formulada con la participación de la CIIG y personal estratégico del MOPT, mediante metodología aprender haciendo	MOPT-Consultoría externa y con la asesoría técnica del INAMU	Selección y convocatoria de actores estratégicos que deben participar en la formulación de la Política: miembros del Proceso de gestión para la igualdad de género y de la CIIG, jefaturas de áreas estratégicas, direcciones regionales.	6 meses	1 año	
2.3 Preparación de una guía práctica para la incorporación del enfoque de género en los proyectos	Producto 1.5: Guía diseñada y aprobada	MOPT-Consultoría externa	Guía para la incorporación de enfoque de género: consultoría externa bajo la responsabilidad del MOPT y con la asesoría	6 meses	1 año	

<sup>36</sup> Esta Política definirá lineamientos tanto en el ámbito institucional como hacia todos los proyectos de infraestructura y transportes que se ejecuten bajo la responsabilidad del Ministerio.

<sup>37</sup> Este monto cubre las actividades 2.1 a la 2.5

que se impulsan y ejecutan en el MOPT.			técnica del INAMU			
2.4 Definición de mecanismos de seguimiento e indicadores para el monitoreo de la incorporación de género en el sector de infraestructura y transportes	Producto 1.6: Mecanismo de seguimiento definido, con los respectivos indicadores para el monitoreo de la incorporación de la perspectiva de género en el Sector	MOPT-Consultoría externa	Mecanismos de seguimiento e indicadores para el monitoreo de género: consultoría externa bajo la responsabilidad del MOPT y con la asesoría técnica del INAMU	6 meses	1 año	
2.5 Definición de estrategia para capacitar a los funcionarios (técnicos y administrativos) del MOPT, en el tema de la transversalización de género en proyectos de infraestructura vial y otros que son competencia del Ministerio	Producto 1.7: Estrategia definida y aprobada para capacitar al funcionariado institucional en el tema de la transversalización de género en proyectos de infraestructura vial y otros que son competencia del MOPT	MOPT-Consultoría externa	Consultoría externa bajo la responsabilidad del MOPT y con la asesoría técnica del INAMU	6 meses	1 año	
2.6 Divulgación de los contenidos de la Política a lo interno y externo del MOPT, especialmente con los gobiernos locales de todo el país	Producto 2.4: Política de igualdad y equidad de género divulgada a otras instituciones y gobiernos locales	MOPT	Divulgación. Con el apoyo de la Dirección de Relaciones Públicas y haciendo uso de las redes sociales y otros mecanismos utilizados por el Ministerio, dar a conocer el contenido esencial de la Política y la afectación sobre los proyectos que se ejecuten en el Sector de Infraestructura y Transportes	3 meses	1 año	Recursos propios del MOPT

Objetivo General: Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, MOPT						
Objetivo Específico 3: Fortalecer la comisión institucional de igualdad de género del MOPT						
Indicador de Resultado 3: Comisión institucional de igualdad de género del MOPT con funciones priorizadas y plan de trabajo formulado, validado, Y aprobado.						
Actividades	Indicadores de productos	Actor responsable	Mecanismos para ejecución de la actividad	Duración	Plazo	Monto
3.1 Estrategia para el fortalecimiento de la Comisión Institucional de Género, CIIG	Producto 3.1: Estrategia para el fortalecimiento de la CIIG formulada y aprobada	MOPT-Consultoría externa y con la asesoría técnica del INAMU	Estrategia: Contratación de consultoría externa para el fortalecimiento de la Comisión Institucional de Género, CIIG, con la asesoría técnica del INAMU.	2 meses	1 año	\$5.000,00 <sup>38</sup>
3.2 Análisis y definición de la estructura idónea para el funcionamiento de la CIIG	Producto 3.2: Estructura para el funcionamiento de la CIIG definida y en funcionamiento	MOPT-Consultoría externa y con la asesoría técnica del INAMU	Análisis participativo con los mismos participantes que formulen la política institucional para la igualdad de género, para que recomienden la estructura idónea de la CIIG	2 meses	1 año	
3.3 Análisis y priorización de las funciones asignadas a dicha Comisión	Producto 3.3: Funciones asignadas a la CIIG, según decreto ejecutivo, priorizadas y en ejecución	MOPT-Consultoría externa y con la asesoría técnica del INAMU	Análisis participativo con los mismos participantes que formulen la política institucional para la igualdad de género, para que recomienden la priorización de funciones de la CIIG	2 meses	1 año	
3.4 Formulación de plan de acción participativo, por un período definido según el plazo de la política de igualdad de género institucional	Producto 3.4: Plan de acción de la CIIG formulado de manera participativa y aprobado para su ejecución	MOPT-Consultoría externa y con la asesoría técnica del INAMU	Plan de acción: El mismo equipo institucional que participe en la formulación de la política, definirá el plan de acción de la CIIG, con base en las funciones priorizadas en ejercicio anterior	2 meses	1 año	

<sup>38</sup> Todas las actividades previstas en este objetivo específico se cubren con el monto general definido para la contratación de la consultoría externa. Es recomendable que esta tarea la asuma el mismo equipo consultor que facilite la formulación de la política institucional para la igualdad de género.

Objetivo General: Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, MOPT						
Objetivo Específico 4: Fortalecer el Concejo Nacional de Concesiones, CNC.						
Indicador de Resultado 4: Concejo Nacional de Concesiones cuenta con un Plan Estratégico Institucional, PEI, formulado, validado y aprobado y dispone de una normativa interna para el mejoramiento del subsistema de presupuesto, ambos productos con enfoque de género.						
Actividades	Indicadores de productos	Actor responsable	Mecanismos para ejecución de la actividad	Duración	Plazo	Monto
4.1 Formulación del Plan Estratégico Institucional del CNC, formulado de manera participativa y con enfoque de género	Producto 4.1: Plan estratégico Institucional formulado, validado y aprobado	MOPT- Consultoría externa y con la asesoría técnica del INAMU	Plan Estratégico Institucional: Contratación de consultoría externa para la formulación del PEI del CNC, con la asesoría técnica del INAMU	4 meses	1 año	\$30.000,00
4.2 Validación y aprobación del PEI	Producto 4.2: PEI validado y aprobado	CNC	Validación: bajo la coordinación del CNC se realizará un proceso de consulta sobre el contenido del PEI tanto a lo interno como a lo externo de la institución	2 meses	1 año	Recursos propios del CNC
4.3 Divulgación de los contenidos del PEI	Producto 4.3: PEI divulgado tanto a lo interno como a lo externo del CNC y del MOPT	CNC	Divulgación: Con el apoyo de la Dirección de Relaciones Públicas del MOPT y haciendo uso de las redes sociales y otros mecanismos utilizados por el Ministerio, se dará a conocer el contenido esencial del PEI	3 meses	1 año	Recursos propios del MOPT y CNC
4.4 Establecimiento de normativa interna con enfoque de género, para el funcionamiento y evaluación del subsistema de presupuesto del CNC	Producto 4.4: Normativa interna para el Subsistema de presupuesto del CNC aprobada para su funcionamiento y evaluación.	MOPT- Consultoría externa, con la asesoría técnica del INAMU	Normativa interna para el CNC: Contratación de consultoría externa para la formulación de una propuesta de normativa interna que oriente el establecimiento, mantenimiento, funcionamiento, control, perfeccionamiento y evaluación del subsistema de presupuesto del CNC.	4 meses	1 año	\$20.000,00

Objetivo General: Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, MOPT						
Objetivo Específico 5: Promover la incorporación de la perspectiva de género en el Programa de infraestructura vial y promoción de APP u otros ejecutados por el MOPT						
Indicador de Resultado 5: Número de medidas adoptadas por el Programa de infraestructura vial y promoción de APP, para promover la incorporación de la perspectiva de género en sus actividades						
Actividades	Indicadores de productos	Actor responsable	Mecanismos para ejecución de la actividad	Duración	Plazo	Monto
Fase de identificación del proyecto						
5.1 Consulta a mujeres y hombres para caracterizar sus necesidades diferenciadas.	Producto 5.1: Informe con los resultados de las consultas	Unidad ejecutora o administradora del proyecto	Consulta significativa. Aplicación de metodología de consultas significativas establecida por el BID con las salvaguardas ambientales y sociales, así como los diez elementos de buenas prácticas internacionales que orientan el desarrollo de consultas públicas, divulgado por el BID en noviembre del 2017.	Depende del tamaño del proyecto y de la cantidad de eventos de consulta que se deban realizar	ND <sup>39</sup>	Recursos del proyecto
5.2 Identificación de oportunidades para incorporar mujeres en los proyectos mediante la generación de posibilidades laborales	Producto 5.2: Informe con análisis de las oportunidades laborales con potencial para la incorporación de mujeres	Unidad ejecutora o administradora del proyecto	Informe: cuyo contenido sirva de insumo para la fase de diseño del proyecto, sobre la apertura de oportunidades laborales en las que se podrían incorporar mujeres. Elaborado por el equipo responsable del área social del proyecto con la participación del resto del equipo.	2 meses		Recursos del proyecto
5.3 Verificación de cómo se verán afectadas las mujeres en términos de uso del tiempo, carga laboral, entre otros.	Producto 5.3: Estudio para determinar la afectación de las mujeres con el uso del tiempo derivado de sus responsabilidades laborales	Unidad ejecutora o administradora con la asesoría técnica del INAMU	Investigación. Consultoría individual o firma consultora. Para la formulación de los términos de referencia solicitar la asesoría técnica del INAMU.	4 meses		\$15.000,00
Fase de planificación/formulación del proyecto						

<sup>39</sup> No se cuenta con información para definir el plazo debido a que no se conoce la fecha exacta del inicio de los proyectos. Aplica para toda la columna.

5.4 Verificar que al menos un objetivo del proyecto esté relacionado con las necesidades prácticas y estratégicas de género.	Producto 5.4: Objetivo del proyecto que contempla las necesidades prácticas y estratégicas de género	Unidad ejecutora o administradora del proyecto	Objetivo del proyecto: En el caso del programa, este “se alinea con el área transversal de igualdad de género y diversidad, mediante planes de acción en el MOPT y CNC, para mejorar la participación de mujeres en cargos de dirección, técnicos, y empleos no tradicionales, así como, en prevención de violencia e infraestructura inclusiva” <sup>40</sup>	Durante la fase de planificación del proyecto		Recursos del proyecto
5.5 Habilitación de espacios de sensibilización y capacitación para los equipos que tendrán a cargo la ejecución de los proyectos de infraestructura y transportes, o de otro tipo, que sean responsabilidad del MOPT	Producto 5.5: Número de personas que participan en el proyecto capacitadas en temas de género	MOPT con la asesoría técnica del INAMU	Sensibilización y capacitación para los equipos de trabajo: Con la participación del Proceso de gestión para la igualdad de género del MOPT y la CIIG, organizar eventos de capacitación para los equipos de trabajo que tienen a cargo la ejecución de los proyectos, para lo que se pueden buscar especialistas externos y la asesoría técnica del INAMU. La posible temática por abordar es amplia: sensibilización para la equidad de género, conceptos básicos sobre perspectiva de género, masculinidad, violencia de género, acoso callejero, acoso sexual, entre otros.	Durante la vida del proyecto		Recursos propios del MOPT y con la asesoría técnica del INAMU
5.6 Tomar en cuenta las preocupaciones y solicitudes de las mujeres durante las consultas ciudadanas, incluso si es necesario ajustar el diseño de los proyectos, con el fin de aumentar los efectos positivos y reducir o	Producto 5.6: Número de proyectos diseñados con la incorporación de las preocupaciones y solicitudes de las mujeres	Unidad ejecutora o administradora del proyecto	Proyectos diseñados que incorporan las necesidades particulares de las mujeres: Posterior a la realización de las consultas significativas y su respectiva sistematización, se realiza un análisis de los temas planteados por las mujeres que ameriten un ajuste en el diseño del proyecto.	Durante el período de consultas ciudadanas		Recursos propios del proyecto

<sup>40</sup> BID. Perfil del Programa de Infraestructura Vial y Promoción de APP. p.3

eliminar los negativos.						
Implementación/ejecución del proyecto						
5.7 Actividades de sensibilización para las empresas contratistas.	Producto 5.7: Número de empresas contratistas que participan en eventos de sensibilización sobre género promovidos por el programa	Entidades gestoras, unidades ejecutoras o administradoras.	Sensibilización sobre género para empresas contratistas: Organizar eventos de sensibilización sobre género con la asesoría técnica del INAMU y el MOPT	Al inicio de la fase de ejecución de los diferentes proyectos. Se pueden repetir periódicamente		Recursos propios del proyecto, con el apoyo del MOPT
5.8 Promover el empleo de mujeres en los pliegos de contratación.	Producto 5.8: Números de pliegos de contratación que incorporan cláusulas con enfoque de género	Unidades ejecutoras o administradoras.	Pliegos de contratación con cláusulas de igualdad de género: incorporar cláusulas sobre igualdad de género en los pliegos de contratación.	Durante la fase de ejecución del proyecto		
5.9 Participación igualitaria de mujeres en la toma de decisiones del proyecto: referido a entidades gestoras, unidades ejecutoras o administradoras, empresas contratistas y consultoras	Producto 5.9: Número de mujeres de entidades gestoras, unidades ejecutoras o administradoras y empresas contratistas y consultoras que participan en la toma de decisiones	Entidades gestoras, unidades ejecutoras o administradoras, empresas contratistas y consultoras.	Mujeres en la toma de decisiones: Se realiza una consulta a las mujeres que laboran en las entidades gestoras, unidades ejecutoras o administradoras y empresas contratistas y consultoras para determinar, según el puesto que desempeñan, el acceso a toma de decisiones de los proyectos en ejecución. Esta consulta se puede realizar en línea y ser asumida por el Proceso de gestión para la igualdad de género del MOPT y la CIIG.	Consulta al inicio de la fase de ejecución del proyecto		Recursos propios del proyecto
5.10 Creación de condiciones para que las mujeres de empresas contratistas, y comunidades, puedan desarrollar capacidades en temas que favorezcan el acceso a oportunidades laborales.	Producto 5.10: Número de mujeres capacitadas que forman parte de empresas contratistas, y comunidades.	MOPT, Unidades ejecutoras y empresas contratistas	Mujeres capacitadas: Con el liderazgo del Proceso de gestión para la igualdad de género del MOPT, se establecen alianzas estratégicas con entidades como el INA y otras similares, así como con las empresas contratistas, con la finalidad de organizar capacitaciones en oficios que brinden mejores oportunidades laborales para las mujeres.	Previo al inicio de los proyectos		Recursos propios del MOPT y alianzas interinstitucionales

5.11 Condiciones favorables para la contratación de mujeres en los proyectos de construcción de las obras.	Producto 5.11: Número de medidas que favorecen la participación de mujeres en construcción de obras: horarios flexibles, capacitaciones específicas, guarderías.	Unidades ejecutoras y empresas contratistas	Espacios de diálogo con las empresas contratistas, con la finalidad de promover la creación de condiciones favorables para la participación de mujeres en la construcción de obras: horarios flexibles y de media jornada, de manera que dos mujeres puedan compartir una jornada completa, acceso a centros de cuidado de menores o guarderías, entre otros.			
5.12 Incorporación laboral de mujeres en los proyectos del Programa de infraestructura vial y promoción de APP	Producto 5.12: Número de mujeres incorporadas laboralmente en los proyectos	MOPT, Unidad ejecutora o administradora del proyecto, empresas contratistas, empresas consultoras	Incorporación laboral de mujeres: Sensibilizar a las empresas contratistas y consultoras, para que incluyan mujeres en sus equipos de trabajo. Incluso la administración puede valorar el otorgar puntaje adicional a las empresas que ofrezcan mayor cantidad de mujeres en su staff. La participación de mujeres entre el personal que participe en los proyectos debe ser liderado por las entidades gestoras y ejecutoras.	Durante la vida del proyecto		
5.13 Solicitud a las empresas contratistas para que realicen sensibilizaciones contra el acoso callejero, acoso laboral y acoso sexual, que contribuyan a la prevención de la violencia de género en las obras de infraestructura.	Producto 5.13: Número de actividades de sensibilización realizadas por las empresas contratistas sobre esta temática.	MOPT y empresas contratistas con la asesoría técnica del INAMU	Espacios de diálogo con las empresas contratistas, con la finalidad de que se impartan capacitaciones al personal sobre temas como acoso callejero y sexual. Para ello se puede gestionar el acompañamiento de entidades especializadas como el INAMU y dependencias de las universidades públicas como el CIEM (UCR) e IEM (UNA)	Durante la vida del proyecto		Recursos propios del MOPT y alianzas interinstitucionales
5.14 Diseño y ejecución de programa para la capacitación de mujeres en actividades laborales no tradicionales como la	Producto 5.14: Número de mujeres capacitadas en operación de maquinaria pesada	MOPT y empresas contratistas	El MOPT cuenta con un parque de maquinaria significativo, que puede ser aprovechado para impartir capacitaciones estructuradas y periódicas para mujeres, de manera	Previo a la fase de ejecución de los proyectos		Recursos propios del MOPT y mediante alianzas estratégicas interinstitucionales

operación de maquinaria pesada			que desarrollen las destrezas y habilidades para que puedan aspirar a puestos de trabajo no tradicionales y mejor remunerados en los espacios de construcción de infraestructura vial. Esta iniciativa puede ser liderada por el Proceso de gestión para la igualdad de género en alianza con entidades como el INA o las mismas empresas contratistas.			
<b>Monitoreo y evaluación</b>						
5.15 Sistematización de actividades y datos sobre mujeres y hombres de manera diferenciada en los registros de los proyectos.	Producto 5.15: Informes de sistematización de procesos con registro de datos diferenciados por género	Unidades ejecutoras o administradoras	Registros de información diferenciados por sexo: Los proyectos llevan registros actualizados sobre la participación y beneficios que reciben mujeres y hombres en las diferentes actividades que se realizan, información que debe ser incluida en los informes periódicos.	Durante la vida del proyecto		Recursos propios del proyecto
5.16 Desarrollo de indicadores de resultados con información desagregada por sexo.	Producto 5.16: Indicadores de resultados con información desagregada por sexo	Unidades ejecutoras o administradoras	Indicadores de resultado con información desagregada por sexo: Los proyectos llevan registros actualizados sobre la participación y beneficios recibidos por mujeres y hombres en las diferentes actividades que se realizan, información que debe ser incluida en los informes periódicos.	Durante la vida del proyecto		Recursos propios del proyecto
5.17 Definición de criterios y mecanismos de evaluación de los indicadores de género	Producto 5.17: Criterios y mecanismos de evaluación de los indicadores definidos	Unidades ejecutoras o administradoras	Mecanismos de evaluación de los indicadores de género: Los proyectos definen los mecanismos, periodicidad y responsables de la evaluación de los indicadores de género.	Durante la vida del proyecto		Recursos propios del proyecto
5.18 Seguimiento a los resultados de género para evaluar si los proyectos benefician de manera	Producto 5.18: Reportes periódicos de avance y resultados del	Unidades ejecutoras o administradoras	Resultados de género: Los proyectos llevan registros actualizados sobre la participación y beneficios recibidos por mujeres y hombres en las diferentes	Durante la vida del proyecto		Recursos propios del proyecto

igualitaria a mujeres y hombres.	proyecto con información desagregada por sexo		actividades que se realizan, información que debe ser incluida en los informes periódicos.			
5.19 Promoción de actividades de seguimiento y evaluación de los proyectos con participación de mujeres de la comunidad	Producto 5.19: Número de mujeres que participan en las actividades de seguimiento y evaluación organizadas por el proyecto	Unidades ejecutoras o administradoras	Participación de mujeres en el seguimiento y la evaluación: En coordinación con organizaciones locales, como Asociaciones de desarrollo, grupos de mujeres, entre otros, el proyecto promueve la participación de mujeres en actividades de seguimiento y evaluación, de manera que se registren de manera diferenciada sus necesidades y expectativas.	Durante la vida del proyecto		Recursos propios del proyecto