



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

MAX FABIAN
CARRANZA ARCE
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
MAX FABIAN CARRANZA ARCE
(FIRMA)
Fecha: 2022.05.20 15:42:26
-06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

ALCANCE N° 102 A LA GACETA N° 94

Año CXLIV

San José, Costa Rica, lunes 23 de mayo del 2022

554 páginas

PODER LEGISLATIVO PROYECTOS PODER EJECUTIVO DECRETOS REGLAMENTOS

Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

REFORMA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIONALIDAD COSTARRICENSE

Expediente N.º 23.049

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Costa Rica garantiza el principio y el derecho a la igualdad de género y no discriminación entre mujeres y hombres, en normativa nacional e internacional mediante la ratificación de varias declaraciones y convenios.

A nivel internacional, la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw) es sin duda el instrumento que con mayor claridad guía el trabajo de los Estados parte en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Al respecto, para el Comité de la Cedaw el punto de partida es la obligación de los Estados de proteger y cumplir con el derecho a la no discriminación y asegurar el desarrollo, el adelanto de las mujeres y hacer efectivo el derecho a la igualdad de jure (o de derecho) y de facto o sustantiva entre hombres y mujeres.

Por otro lado, a nivel nacional, Costa Rica cuenta con amplia normativa que respalda el trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En el año 1994, el Consejo Social de Gobierno toma un acuerdo para crear a nivel público las oficinas ministeriales y sectoriales de la Mujer. De conformidad con ese acuerdo, el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF), órgano público antecesor del Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu), asumió la coordinación de estos órganos, estableciendo como una tarea Prioritaria, el desarrollo de capacidades técnicas del personal a cargo de ellas, con el propósito de introducir y aplicar la visión de género dentro de las políticas y la acción institucional de las instituciones Públicas.¹

En 1998 con la aprobación de la Ley 7801, creación del Instituto Nacional de las Mujeres, se le asigna al Instituto la atribución de promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además de garantizar y coordinar su funcionamiento, (art 4, inciso e). A partir de esa fecha, el Instituto, en concordancia con las atribuciones asignadas, se propuso fortalecer estos mecanismos para la Igualdad y Equidad de Género para convertirlos en

¹ Inamu, Una estrategia del Inamu: Mecanismos para la igualdad y equidad de género: De las brechas a las soluciones.

instancias promotoras, orientadoras y asesoras de los procesos dirigidos hacia la implantación de las políticas para la igualdad y equidad de género.²

La Ley que creó el Inamu le otorga la competencia para formular e impulsar una política nacional para la igualdad y la equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas y las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres, entre ellas también las Municipalidades.

En el Diagnóstico de la iniciativa de Paridad de Género (IPG) en el 2019, realizado por el Incae e impulsado por el Foro Económico Mundial (WEF) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que se encuentra en marcha en Costa Rica expresa en lo referente a la institucionalidad de género nacional lo siguiente: *“La PIEG es la estrategia país para atender las brechas de género; está formada por cuatro ejes y 25 objetivos, que se buscan cumplir a partir de una articulación **entre el Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, la Asamblea Legislativa; el Tribunal Supremo de Elecciones, y las Municipalidades**”.*³

En el año 2007 se aprueba la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017) cuyo fin es la eliminación de brechas de género a nivel Nacional. Esta política estableció 6 objetivos para el cierre de brechas de género, y entre ellas el objetivo 6 cual era que *“Que en el año 2017 el país cuente con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan una clara incidencia en la vida Nacional”*. Este objetivo se estableció como una condición necesaria para avanzar en cada uno de los cinco objetivos restantes de la PIEG y se rescataba el trabajo pionero en instituciones públicas que crearon dentro de su institución un órgano especializado en género, que otorga la asesoría necesaria en el tema y promover el cumplimiento de las leyes en la materia y la PIEG. En esa oportunidad se visualizaron los serios problemas que poseían estos mecanismos y la gran necesidad de contar con los recursos humanos requeridos y financieros, para la ejecución de sus labores.⁴

La XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe aprobaron la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género. Esta estrategia constituye una hoja de ruta para el cumplimiento efectivo de los compromisos regionales y mundiales con los derechos humanos y la autonomía de las mujeres, y sitúa a la igualdad de género en el centro del desarrollo sostenible en el horizonte 2030. La Estrategia de Montevideo está orientada a la puesta en marcha de ejes para la implementación de políticas públicas que contribuyan a eliminar las desigualdades de género y garantizar los derechos humanos y la autonomía de las mujeres en toda su diversidad. Los ejes para la implementación de la Estrategia son: 1. Marco normativo, 2. Institucionalidad, 3. Participación, 4. Construcción y fortalecimiento de capacidades, 5. Financiamiento, Estrategia de Montevideo 6. Comunicación, 7. Tecnología, 8. Cooperación, 9. Sistemas de información y

² Inamu. Una estrategia del Inamu: Mecanismos para la igualdad y equidad de género: De las brechas a las soluciones.

³ Incae y otros Diagnóstico de la iniciativa de Paridad de Género en Costa Rica ,2019.

⁴ Inamu. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.

10. Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas. Estos ejes se encuentran interrelacionados y su puesta en marcha contribuirá al establecimiento y la sostenibilidad de las políticas sectoriales y transversales orientadas a eliminar las desigualdades de género y garantizar el goce efectivo de los derechos humanos de todas las mujeres, sin discriminación.⁵

El eje 1 de la estrategia “**Marco normativo: igualdad y Estado de derecho**” expresa que:

“El marco normativo comprende la base jurídica, legal y de política relativa a los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Incluye el conjunto de leyes, políticas, planes de igualdad, instrumentos de planificación, programas, normas, reglamentos y protocolos de intervención, así como instrumentos internacionales vinculantes y no vinculantes que delimitan el alcance de la política pública. El marco normativo es elaborado por distintos actores estatales del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial en los diferentes niveles territoriales”.

En este eje se establecen varias medidas a ejecutar para el logro de las metas al 2030, entre las cuales la 1.e específica “Diseñar y ejecutar planes de igualdad de género, de despatriarcalización y de derechos de las mujeres con presupuesto intransferible, progresivo y suficiente y metas comprometidas en los distintos sectores y niveles de gobierno”. (Este proyecto de ley persigue este objetivo).

De igual forma el eje 2 de esta estrategia se denomina “**Institucionalidad: políticas multidimensionales e integrales de igualdad de género**” expresando:

“La institucionalidad de género es el producto de la cristalización de procesos políticos y técnicos y hace referencia a la estructura organizacional para la gestión de las políticas públicas sobre derechos de las mujeres e igualdad de género en todos los poderes y a todos los niveles del Estado. Los diseños o modalidades institucionales son heterogéneos en los países y están conformados por los mecanismos para el adelanto de las mujeres, las instancias de igualdad de género en ministerios sectoriales, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los organismos descentralizados y las instancias de coordinación intersectorial e interinstitucional.”

⁵ Cepal. Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género. México 2016.

Al igual que en todos los ejes en este se establecen varias mediadas a realizar en los países latinoamericanos y del caribe respecto a la institucionalidad y que está muy relacionado a este proyecto de ley. Entre estas mediadas en este eje tenemos:

*2.a Otorgar a los mecanismos para el adelanto de las mujeres **jerarquía al más alto nivel, refrendada por el marco normativo**, para cumplir, en uso de sus competencias, con su función de entes rectores y gestores de las políticas de igualdad de género, derechos y autonomía de las mujeres, y asegurar que los procesos de transversalización de la igualdad de género permeen toda la estructura del Estado.*

*2.b Fortalecer los mecanismos para el adelanto de las mujeres **con recursos humanos, técnicos, políticos, administrativos y financieros suficientes y garantizar su sostenibilidad en el tiempo**, prestando especial atención a los niveles **subnacional y local**.*

*2.c Impulsar la creación y consolidación de las instancias para la igualdad de género y los derechos de las mujeres **en los ministerios sectoriales (incluidos los ministerios de administración pública, cuando existen), organismos descentralizados, gobiernos subnacionales, municipales y locales, el Poder Legislativo y el Poder Judicial**, dotándolas de **recursos humanos, técnicos y políticos, así como de un presupuesto específico**.*

*2.d Establecer **instancias gubernamentales permanentes de coordinación intersectorial e interinstitucional**, con mandato, división de tareas, asignación de recursos y planes de trabajo específicos, especialmente entre los mecanismos para el adelanto de las mujeres y las unidades centrales de planificación y presupuestación, para participar en el diseño y la ejecución **de los planes de desarrollo y presupuestos públicos, incorporando la perspectiva de género en la planificación y presupuestación nacional, subnacional y local**.¹*

En el año 2008 el Poder Ejecutivo emitió el Decreto Ejecutivo N.º 34729, con el objetivo de brindar apoyo e incidencia política para el avance en el cumplimiento de los objetivos de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. En este decreto se estableció una estructura organizativa conformada por una Comisión Política, una Comisión Técnica Interinstitucional y una Secretaría Técnica, para el cumplimiento de la PIEG.

En el año 2015 la Contraloría General de la República realizó una auditoría sobre la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007- 2017 (Informe N.º DFOE-SOC-IF-12-2015, de 30 de setiembre de 2015) en el cual expresan respecto a la estructura organizativa creada en el decreto que la misma no generó los resultados esperados : *“En otro orden de cosas, se estableció que la estructura organizativa creada en el 2008 mediante el Decreto Ejecutivo N.º 34729, con el objetivo de brindar apoyo e incidencia política para el avance*

en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG, conformada por una Comisión Política, una Comisión Técnica Interinstitucional y una Secretaría Técnica, **no genera los resultados esperados** y ello se origina, principalmente, en el hecho de que la **Comisión Política no funciona**, a lo cual se suma el que tanto la **Comisión Técnica Interinstitucional**, liderada por el INAMU, como la **Secretaría Técnica**, creada dentro de la estructura organizativa de ese mismo Instituto, **presentan debilidades importantes en su funcionamiento**⁶. En este mismo informe la Contraloría expresa: “Finalmente, se observó una **coordinación interinstitucional insuficiente para la ejecución de la PIEG y de sus planes de acción, lo cual afecta el avance en el cumplimiento de esos instrumentos y genera esfuerzos aislados por parte de las diferentes instituciones** y de los actores involucrados con esa Política. Si bien en este aspecto incide la **falta de funcionamiento de la Comisión Política y las debilidades en la gestión de la Comisión Técnica Interinstitucional, tampoco el INAMU ha acudido a su Rectoría**, dentro de la organización del Poder Ejecutivo, **para impulsar la emisión de actos vinculantes que potencien el funcionamiento de esos órganos y que, ante todo, posibiliten la coordinación interinstitucional necesaria para el cumplimiento de la PIEG.**

En resumen, la Auditoría de la Contraloría establece que existe poco compromiso de la Comisión Política de la PIEG (constituida por los y las Jerarcas de los Poderes del Estado y de las instituciones Públicas), eso se vincula en acciones reales institucionales establecidas en la planificación y presupuestación institucional de cada una de las instituciones a cargo de estas jerarquías. Estas ausencias de decisiones políticas repercuten a que la Comisión interinstitucional conformada por representantes de estas instituciones que en su mayoría son de las Unidades Técnicas de género, no puedan concretizar las acciones de la PIEG por falta de decisiones reales en la planificación y presupuestación institucional. La Contraloría también especifica en su informe que “**tampoco el INAMU ha acudido a su Rectoría**, dentro de la organización del Poder Ejecutivo, **para impulsar la emisión de actos vinculantes que potencien el funcionamiento de esos órganos y que, ante todo, posibiliten la coordinación interinstitucional necesaria para el cumplimiento de la PIEG**”.⁷

Para cumplir la PIEG y fortalecer las Direcciones o Unidades Técnicas de Género, que además de sus competencias institucionales deben promover institucionalmente el cumplimiento de la CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) y Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia (Planovi); en el año 2013 el Poder Ejecutivo emitió el Decreto N.º 37906-MP-MCM para la creación de unidades para la Igualdad de género y de la Red Nacional de Unidades de

⁶ Contraloría General de la República, Auditoría sobre la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Informe N.º DFOE-SOC-IF-12-2015, del 30 de setiembre del 2015

⁷ Contraloría General de la República, Auditoría sobre la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Informe N.º DFOE-SOC-IF-12-2015, de 30 de setiembre de 2015

Igualdad de género en el sector Público. Este decreto establece en su **artículo 1-** “A partir de la publicación de este decreto (septiembre 2013) y dentro del plazo de un año, todas las instituciones del sector público que no cuenten con Unidades para la Igualdad de Género u otro mecanismo, tales como programas, comisiones, secretarías u otros, deberán incluirlas dentro de su estructura organizacional, de preferencia en instancias de toma de decisiones, con injerencia en la planificación institucional y conforme a la normativa vigente, propia de cada institución. Se les dotará de los recursos financieros humanos y materiales que le permitan cumplir con sus funciones, incorporándolo en los planes anuales operativos. Las instituciones que ya cuentan con estas unidades de género deberán procurar su fortalecimiento, dependiendo de las necesidades propias.”

La Comisión Interinstitucional conformada por representantes de las Direcciones o Unidades Técnicas de Género de la Administración Pública, a pesar que el Decreto Ejecutivo estableció que se debería fortalecer técnica y presupuestariamente con el objetivo de “promover la incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en el quehacer de la institución y orientar, fortalecer y monitorear las acciones tendientes a la ejecución de la política de equidad e igualdad de género”⁸ de la Contraloría General de la República en el 2015 especifica en su informe lo siguiente:

2.32 Por otra parte, la Comisión Técnica Interinstitucional, liderada por el INAMU, si bien sesiona periódicamente, la efectividad de la labor que le corresponde en cuanto al seguimiento y coordinación interinstitucional que demanda el proceso de ejecución de la PIEG, **se ve mermada por la falta de funcionamiento de la citada Comisión Política**, instancia a la que, en teoría, debería acudir para buscar un mayor compromiso de cumplimiento por parte de las instituciones ejecutoras. Ese compromiso debería materializarse mediante la afectación de los diferentes **planes institucionales de corto, mediano y largo plazo**.

2.33 En relación con lo anterior, el 55% de los miembros de la Comisión Técnica Interinstitucional, que participaron en una encuesta aplicada por la Contraloría General, coinciden que el no contar con la Comisión Política afecta el seguimiento sobre el avance en el cumplimiento de la PIEG, **por cuanto debilita el respaldo de los jefes institucionales, dificulta la asignación de recursos y la apropiación del tema de género en las instituciones**.

Hasta octubre 2016 solamente un 62% de las instituciones públicas contaban con algún mecanismo de género. De estos solamente el 22 % (6 UPEG) se han creado a partir del 2013. Según los datos analizados en los años 2013-2014-2015 y 2016, se ha tenido un aumento anual aproximado del 9.30%. De estos mecanismos un 52% son unidad o programas, el 22% son comisiones de género, otro 22% son enlaces de género y un 4% son secretarías.

En un estudio que realizó el área de políticas públicas del Inamu en el 2017 respecto a las Unidades de Género expresaron lo siguiente: “El tipo de

⁸ DECRETO N.º 37906-MP-MCM del 25 de setiembre de 2013

mecanismo con que cuente una institución, repercute de manera directa en las posibilidades de incidencia debido a que su categoría, como Unidades, Direcciones, enlaces u otros está directamente relacionado con el apoyo institucional a nivel de recursos económicos y humanos con lo que cuenta.

*En el caso de las comisiones y enlaces, el tema de género aparece como **un recargo de funciones** y sin un presupuesto concreto asignado para la realización del trabajo, así como sin reconocimiento salarial por la tarea. Así mismo, en estos casos, el trabajo en materia de igualdad de género no es contemplado dentro de los planes anuales operativos y queda relegado a un segundo plano dependiendo del recargo en las labores propias del puesto.*

En este sentido, los datos nos demuestran, que de todos los mecanismos de igualdad de género que existen, solo un 57% están oficialmente reconocidos dentro de la institución, ya sea por un decreto, una directriz o dentro del organigrama.

En relación a los recursos financieros con los que cuentan los mecanismos institucionales de género, el mismo estudio identificó que: “Un 63% de mecanismo de igualdad de género cuentan con pocos recursos financieros asignados. En su mayoría son recursos para los gastos de operación cotidiana (salario y materiales de oficina) solo un 25% posee recursos para capacitaciones y viáticos dentro del país, un 22% para actividades protocolarias, 5% para servicios profesionales.

En este aspecto es importante mencionar que el Programa de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje es el único mecanismo que posee recursos financieros permanentes y pueden ejecutar sus competencias porque en el año 1990 la ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer; Ley 7142 estableció en forma imperativa en el artículo 20 que no menos del uno por ciento (1%) de su presupuesto anual sería destinado para ese programa.”

A nivel de recurso humano en mismo estudio realizado por el Inamu establece que los mecanismos de género están trabajando mayoritariamente (41%) con una sola persona, un 26% trabajan con 2 o 3 personas y un 33% trabaja con más de 3 personas, a pesar de que tienen a cargo la asesoría especializada en género a toda la institución para que se incorpore la perspectiva de género tanto en las funciones sustantivas, como en las funciones administrativas, además de promover el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado en la materia y las políticas nacionales como la PIEG y el Planovi:

Existe además una gran carencia en las unidades de género de contar con profesionales acreditados con conocimientos en igualdad de género, el estudio demostró que las personas profesionales a cargo de estas dependencias, en su mayoría (un 67%) son licenciados/as en ciencias sociales. A pesar del grado académico alto con que cuentan, ese grado no necesariamente está relacionado con la experiencia en el tema de igualdad de género. Los datos indican que un 33% del total de personas que trabajan en los mecanismos de género no cuentan con experiencia en el tema o cuentan con menos de un año de experiencia, un

28% tiene entre 2 y 5 años de experiencia y un 39% tienen más de 5 años de experiencia en el tema de igualdad de género.

Bajo estas condiciones, difícilmente las direcciones o unidades de género logran cumplir con el objetivo para el que fueron creadas, a saber: “promover la incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en el quehacer de la institución y orientar, fortalecer y monitorear las acciones tendientes a la ejecución de la política de equidad e igualdad de género”. Lo que repercute en el cumplimiento de las políticas nacionales y el funcionamiento de la comisión interinstitucional de la PIEG, según el informe de la Contraloría.

La ubicación orgánica de las direcciones o unidades técnicas de género es muy importante en su poder de incidencia y comunicación con la alta jerarquía institucional para cumplir el objetivo de reducir las brechas de género nacionales. En relación con la ubicación de las oficinas y sus competencias se establece que estas deben de estar ubicadas de forma estratégica en la estructura institucional, como un órgano staff del órgano superior administrativo: *“Las Unidades Asesoras (STAFF se conciben como tales en tanto sus competencias primordiales son de naturaleza asesora a nivel superior de la organización para la toma de decisiones, y por lo tanto se ubicarán únicamente en ese nivel. En el ejercicio de sus funciones brindarán asesoría al resto de la organización, sin perder por ello, su naturaleza asesora y afiliación jerárquica al nivel superior.”*⁹

El estudio del Inamu establece que un 52% de los mecanismos se ubican a nivel de una gerencia ejecutiva o despacho; sin embargo, todavía un porcentaje importante no está ubicado donde funcional y orgánicamente le correspondería. Esta investigación del Inamu establece que las funciones que realizan las unidades de Género en cada institución son las siguientes:

- a. Coordinación Interinstitucional y seguimiento de la PIEG, Cedaw y Planovi.
 - b. Incidencia en la incorporación de la perspectiva de género en todas las funciones institucionales.
 - c. Realizar y promover programas de información, capacitación y asesorías técnicas a todos los órganos institucionales.
 - d. Promover y ejecutar programas de sensibilización en género a nivel institucional.
 - e. Representar a la institución en actividades relacionadas en sus materias de competencia.
 - f. Promover e impulsar el cierre de brechas de género institucionales y nacionales, entre otras.
 - g. Otras específicas de acuerdo con las competencias institucionales.
- Las principales limitaciones de los mecanismos de igualdad de género son:

⁹ Ministerio de Planificación, Área Modernización del Estado, Oficio AME-URI-026-2017, 24 de octubre de 2017.

- a. La falta de recursos humanos y financieros para su propio fortalecimiento y para cumplir con actividades institucionales debidamente planificadas (PEI, PAO, Políticas de género Institucional) y para promover el cumplimiento de la Cedaw, PIEG, PLANOVI, ODS, entre otros).
- b. Las resistencias y desconocimiento del tema en el personal institucional y la falta de apoyo político o decisión política de las altas jerarquías para cumplir con los compromisos asumidos por el Estado.
- c. La no incorporación en la planificación y en presupuesto institucional acciones y recursos concretos para cumplir con los compromisos país en la materia y las políticas institucionales de igualdad de género.

No basta expresar en discursos el apoyo al tema si en los presupuestos institucionales no se ve reflejado tal apoyo. La investigación que efectuó el Inamu así como la auditoría realizada por la Contraloría General de la República reafirma y evidencia que en materia de igualdad de género en toda la Administración Pública existe una necesidad de un compromiso real en todas las extractos de toma de decisión, tanto nacional como institucionalmente, que se materialicen en la planificación y presupuestación institucional reflejados ,además de un apropiamiento personal de los funcionarios y funcionarias públicas en el tema.

La auditoría de la Contraloría específico además que la Secretaría Técnica de la PIEG enfrenta limitaciones en su funcionamiento al expresar:

2.36 Por último, la Secretaría Técnica de la PIEG, instancia encargada, según el citado Decreto Ejecutivo, de generar y brindar insumos a las diferentes instancias de coordinación política y técnica, para facilitar el monitoreo y seguimiento de la PIEG, se enfrenta a limitaciones en su funcionamiento, que no le permiten atender oportunamente las responsabilidades conferidas en la normativa aplicable.

2.37 Durante el período de la auditoría, esa Secretaría Técnica funcionó como una dependencia del Área de Gestión de Políticas Públicas, lo que no le ha permitido asumir un rol protagónico en esta materia³. Además, la gestión de esa instancia se ve afectada por el escaso recurso humano disponible para atender con oportunidad los requerimientos relacionados con la PIEG; a la fecha del estudio, solo estaba conformada por una profesional a la cual le correspondía atender las funciones asignadas a esa unidad, así como por una coordinadora que además asumía esas labores en calidad de recargo.

2.38 Al respecto, algunos miembros de la Comisión Técnica Interinstitucional señalaron en una encuesta que se les aplicó por parte de esta Contraloría General, que la retroalimentación que brinda la Secretaría Técnica es general, por lo que propusieron un mayor involucramiento y seguimiento de esa instancia mediante reuniones y sesiones de trabajo, para comprender adecuadamente los objetivos y metas que se deben cumplir en los planes de acción y en la PIEG.

Sin embargo, señalaron las limitaciones de recurso humano que enfrenta la Secretaría Técnica, para realizar esa labor de manera oportuna y precisa.

En cumplimiento a la disposición 4.12 del informe de la Contraloría que dispone definir e implementar acciones concretas para fortalecer a la secretaría técnica de la PIEG y las instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, el Inamu traslada la Secretaría Técnica de la PIEG a depender de la Dirección Técnica institucional, pero esta secretaría no cuenta con recursos específicos y suficientes para apoyar a las Unidades Técnicas en el cumplimiento de la PIEG y el Planovi. Asimismo, hasta hoy existe una acción específica para definir e implementar acciones para fortalecer las instituciones para el cumplimiento de la PIEG y el Planovi. Aunado a lo anterior, las instituciones públicas no poseen acciones concretas para fortalecer las unidades técnicas de género, ni planifican, ni asignan recursos institucionales para cumplir con su política institucional de igualdad de género y para cumplir con sus responsabilidades establecidas en las políticas nacionales y los compromisos asumidos en las convenciones en la materia ratificadas en el país.

Con este panorama en el año 2018 se diseñó nuevamente la nueva política para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (PIEG 2018-2030, la cual estableció 4 ejes de acción: *1- Cultura de los derechos para la igualdad, 2-Distribución del tiempo, 3-Distribución de la riqueza, 4-Distribución del poder*). Esta Política fue avalada y firmada por representantes de los tres Poderes de la República el 13 de abril de 2018, en un evento abierto a la ciudadanía en el cual externaron su compromiso de cumplimiento.

En el Eje 1 de la PIEG 2018-2030 denominado “*Cultura de los derechos para la igualdad*”, se establece como resultado para el 2030, ***que todas las instituciones públicas del Estado tendrían unidades administrativas en el más alto nivel jerárquico administrativo dedicadas a la promoción de la igualdad de género en sus funciones institucionales.*** Estas instancias tendrían los recursos financieros y humanos necesarios capaces de estar incidencia en la toma de decisiones y la planificación y presupuestación institucional para cumplir con los compromisos país en la materia de igualdad de género y derechos de las mujeres establecido en la Cedaw, Belem Do Pará, Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), y a nivel nacional la PIEG, Planovi y políticas institucionales de género, para así impulsar la disminución de las brechas de género nacionales.

Actualmente muchas instituciones públicas a pesar del Decreto Ejecutivo N.º 37906-MP-MCM y las disposiciones de la Contraloría General de la República en su Informe N.º DFOE-SOC-IF-12-2015, de 30 de setiembre de 2015, no están todavía conscientes de la necesidad de desarrollar una gestión orientada a la igualdad de género que incluya las necesidades e intereses de la mitad de la población del país (las mujeres), para lograr disminuir las brechas de género y además coadyuvar en el cumplimiento de la responsabilidad que tienen cada institución pública para atender los compromisos del Estado en la materia.

En el Diagnóstico de la iniciativa de Paridad de Género (IPG) de Costa Rica en el 2019, expresa puntos de mejora que el país debe tomar en cuenta para el diseño de una política de género más eficiente y que pueda acelerar la

disminución de las brechas. Entre esos puntos respecto a la institucionalidad de género en la administración pública propone: *“Fortalecer las estructuras de género dentro de las instituciones del sector público. Dentro del diseño institucional estas unidades tienen un rol muy importante porque deben promover toda la incorporación del tema de género en las instituciones y, por lo tanto, requieren un mecanismo de acompañamiento para garantizar su operabilidad. Pero como se ha encontrado en el proceso de investigación de este documento, las Unidades de Género dentro de las instituciones tienen diferentes niveles jerárquicos, no cuentan con recursos suficientes, están más enfocados en situaciones de acoso laboral y sexual que en el mejoramiento de las brechas o de las condiciones de trabajo, no cuentan con personal experto en temas de género, es un trabajo extra a la carga laboral del empleado responsable, su nivel de incidencia es desigual entre instituciones, se les atribuyen otros temas y obligaciones, y trabajan desarticuladamente, pues la red en la que deberían interactuar es limitada en sus alcances por falta de recursos. La mejor articulación y coordinación de las Unidades de Género permitiría no sólo medidas más eficientes, sino también un sistema de implementación institucional con el potencial de aumentar el nivel de incidencia del ente rector.”*¹⁰

Aún en pleno siglo XXI las autoridades administrativas superiores presentan grandes resistencias para comprender que Costa Rica, si bien es cierto que ha avanzado en la igualdad entre mujeres y hombres en el campo normativo, sigue presentando y aumentando las brechas de género en muchos campos, el económico, el social, el político, y que en lugar de disminuir están aumentando. Esta situación actual del país, el aumento de la pobreza, la inestabilidad social, el gran desempleo, el aumento de brechas de género, justifican y respaldan la necesidad de contar con mecanismos institucionales y nacionales fortalecidos, que aporten al cambio cultural y que aseguren el avance de las mujeres y la igualdad de género en todos los campos del desarrollo. Aún persisten las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, el recargo del trabajo reproductivo en las mujeres (el Banco Central de Costa Rica estableció que el valor del trabajo doméstico no remunerado es el equivalente a la cuarta parte del PIB), lo que conlleva a dobles o triples jornadas laborales, la división sexual del trabajo, un acceso diferenciado a oportunidades y la exclusión de las mujeres en posiciones de responsabilidad y toma de decisiones, entre otros.

Asimismo, es importante trabajar en carencias ya identificadas sobre el conocimiento adecuado del marco normativo internacional y nacional que respalda como un criterio básico para el desarrollo del país la igualdad de género. Es importante trabajar para generar claridad conceptual sobre lo que significa la igualdad y la equidad y su vínculo directo con los derechos humanos, materia que según la línea jurisprudencial de la Sala Constitucional posee un valor superior a la Constitución Política. Se sigue pensando que las políticas y las prácticas institucionales pueden ser neutras y desarrollarse sin pensar en las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en sus diversidades, por lo tanto, desde la práctica institucional se está reforzando la discriminación, porque

¹⁰ Incae y otros Diagnóstico de la iniciativa de Paridad de Género en Costa Rica ,2019.

es discriminación cuando tratamos diferente lo que es igual, pero también cuando tratamos igual lo que es diferente.

La OCDE expresa en el Informe Global del Índice de Instituciones Sociales y de Género (SIGI) 2019 que: *“Al restringir la contribución de las mujeres al desarrollo sostenible e inclusivo, las leyes discriminatorias, las normas y prácticas sociales tienen consecuencias negativas, no solo para el bienestar de las mujeres sino también para sus familias y sociedades enteras. Tal discriminación induce una pérdida del 8% en el nivel global de inversión, reduce los años promedio de escolaridad de las mujeres en un 16% y disminuye la participación en la fuerza laboral en un 12%. Como resultado, el nivel actual de discriminación, medido por el SIGI, reduce el ingreso global en un 7,5%, una pérdida de USD 6 billones, o USD 1 552 per cápita. Si la paridad de género en las instituciones sociales se puede lograr para 2030, podría aumentar el crecimiento del PIB mundial en un 0,4% cada año hasta entonces. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres requiere compromisos y acciones políticas y sociales.”*

El IPG de Costa Rica mencionado anteriormente nos expresa *“La estructura económica de un país, el dinamismo de sus sectores económicos y sus perfiles productivos afectan la capacidad de inserción de las mujeres en la fuerza laboral. Sin embargo, y como menciona Lechman (2015), existen características dentro de los países que pueden afectar positiva o negativamente esta relación, tales como religión, idioma, cultura, actitudes sociales nivel de educación, marco legal e institucional, adopción tecnológica, competencia, apertura comercial y liberalización de mercados. Estos factores son los que en mayor o menor medida están afectando el desempeño de Costa Rica. Reducir la brecha de género en la participación en el mercado laboral supone una de las reformas estructurales de la economía costarricense con mayor impacto, de acuerdo a lo señalado por la OCDE. Se estima que la pérdida de ingresos a largo plazo debido a las desigualdades de género en cuanto a la participación y oportunidades laborales y empresariales es del 22% en Costa Rica, en comparación con un promedio del 15.4% para los países de la OCDE (OCDE, 2018).”*

Fortalecer la institucionalidad de género en Costa Rica es estratégico para lograr el cierre de brechas de género y con ello una reforma en la economía costarricense de gran impacto.

El Decreto Presidencial N.º 37906-MP-MCM establece claramente cuáles son las funciones que deben realizar las instancias administrativas de género en cada institución pública; entre ellas:

- 1- Brindar asistencia técnica especializada en igualdad de género a las diferentes dependencias orgánicas de cada institución.
- 2- Promover estrategias para la implementación de políticas institucionales y nacionales de igualdad de género.
- 3- Impulsar y coordinar el establecimiento de programas y servicios que aseguren un trato equitativo a las necesidades y especificidades de hombres y mujeres.
- 4- Participar y aportar en los procesos de diseño y formulación de políticas públicas para la igualdad de género.
- 5- Apoyar, desde su ámbito de competencia institucional, el seguimiento a la implementación de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género.
- 6- Contribuir con la articulación de las acciones interinstitucionales para la

implementación de la PIEG, la Cedaw, el Planovi, ODS, OCEDE en materia de género entre otras.

Estas dependencias institucionales especializadas en género de cada institución pública para cumplir eficientemente sus funciones y que sean eficaces sus acciones para contribuir en un impacto en la economía costarricense requieren de recursos financieros y capital humano óptimos para desarrollar a cabalidad sus competencias, además del apoyo permanente de la institución rectora en la materia (Inamu) establecida legalmente.

En la coyuntura fiscal actual, la mayoría de las instituciones públicas, ministerios y Poderes del Estado ven reducido sus presupuestos institucionales para poder ejecutar sus programas y al no tener aun conceptualizado la importancia del fortalecimiento estas dependencias para la igualdad de género, dentro de sus presupuestos institucionales no toman los acuerdos necesarios para que tengan el personal requerido y no les asignan recursos para ejecutar sus programas, proyectos y acciones. Estas unidades necesitan un impulso fuerte para fortalecerse institucionalmente y desde el Inamu para lograr el cumplimiento de la PIEG, los compromisos de la Cedaw, Belen do Pará, y el mandato de los ODS, entre otros.

Tomando en cuenta que un proyecto de ley de esta naturaleza debe contener las fuentes de financiamiento para cumplir su objetivo, no dimos a la tarea de investigar posibles fuentes de financiamiento para las unidades técnicas de igualdad de género y para las oficinas municipales de la mujer.

Hoy en este proyecto de ley queremos realmente que se cierren las brechas de género en el país a través del impulso de políticas públicas en la materia, solo así logremos el gran impacto en la economía de Costa Rica y una igualdad real entre hombres y mujeres por lo que estamos proponiendo lo siguiente:

Para las unidades técnicas de igualdad de género de las instituciones publicas

Es importante el papel rector del Inamu establecida en su ley de creación para promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres a nivel Nacional en coordinación con la instituciones públicas, reafirmado por la Contraloría de la Reública en el informe de la Auditoria de la PIEG *“Al respecto, no se debe perder de vista que la normativa vigente depositó en el INAMU no sólo la especialidad del tema de la mujer, sino que le ordenó, además de formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, la coordinación en la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, le encomendó la obligación de coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten, las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género”*. A partir de lo anterior, se resalta la necesidad de fortalecer económicamente todas las instancias administrativas especializadas en género en cada institución pública y además la necesidad de que el Inamu en su papel rector de políticas de igualdad de género, brinde el apoyo financiero a cada una de estas dependencias para la promoción de implementación de las acciones de la PIEG, y los compromisos de

Cedaw, el Planovi, la Belem Do Para, los ODS, la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género, entre otras .

Desde hace muchos años el Inamu, al igual que varias instituciones públicas, viene reportando año con año un superávit institucional, al igual que muchas instituciones del estado el presupuesto anual aprobado no es ejecutado al 100% siempre teniendo disponibles en su ejecución. Por ejemplo, el superávit del Inamu reportado desde el 2014 según la Contraloría General de la República es el siguiente:

	INGRESO RECIBIDO	GASTADO	SUPERÁVIT
2014	19.562,05	9.728,66	9.833,39
2015	27.634,68	11.723,58	15.911,10
2016	20.770,93	11.520,21	9.250,72
2017	20.803,08	11.753,48	9.049,60
2018	20.958,82	12.173,22	8.785,60
2019*	21.423,07	21.423,07	-

*Presupuestado

Fuente: [Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos \(SIPP\) - Contraloría General de la República https://cgrweb.cgr.go.cr/apex/f?p=150220:2:::NO::](https://cgrweb.cgr.go.cr/apex/f?p=150220:2:::NO::)

No es consecuente que mientras existe un faltante de recursos financieros para que los mecanismos institucionales para la igualdad de género puedan realizar acciones para implementar institucionalmente las políticas nacionales en pro de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, el Inamu como ente rector de estas políticas resorte año con año más de un 40% de superávit. Hoy nosotras proponemos re-direccionar estos recursos sin eliminárselos al Inamu, sino que se puedan utilizar realmente para el cierre de las brechas de género nacionales género nacionales y que el objetivo por el cual en el año 2015 se le aumento el presupuesto al Inamu. Para disminuir los superávit del Inamu y además para que existan recursos financieros reales para cumplir con los compromisos país en materia de género es imperativo que el Inamu coordine y apoye financieramente a todas las instituciones públicas, por lo cual estamos proponiendo en este proyecto de ley que un porcentaje del presupuesto anual del Inamu y un porcentaje de su superávit sea redireccionado específicamente a la Secretaría Técnica de la PIEG del Inamu que está adscrita a la Dirección Técnica, para apoyar las acciones que ejecuten las direcciones o unidades técnicas de género de las instituciones públicas con este fin.

Además, es necesario que cada institución pública fortalezca con presupuesto específico institucional a cada uno de sus órganos técnicas de igualdad de género en forma permanente y continua y al igual que fue establecido en la ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer; Ley 7142, cuando le otorgó presupuesto permanente y continuo al su programa de igualdad de género del Instituto Nacional de Aprendizaje. En este proyecto estamos proponiendo re-

direccionar un porcentaje permanente del presupuesto institucional para su propia Unidad Técnica de Igualdad de Género. Hay que tomar en cuenta que todas las instituciones públicas de la Administración Pública reportan superávit o recursos presupuestarios no ejecutados, en contraposición sus unidades técnicas de género no poseen recursos para su fortalecimiento y ejecutar sus funciones.

Además, también proponemos que un porcentaje de este superávit acumulado anualmente también sea re-direccionado para sus propias direcciones o unidades técnicas de género, tomando en cuenta que es un tema de derechos humanos y que estas acciones afirmativas son brindadas por el valor supraconstitucional que en línea jurisprudencial de la Sala le ha dado a esta materia. Aunado a lo anterior la propuesta anterior va en una línea similar con la Ley N°8486 que estableció en su artículo 46 que todas las instituciones de la Administración Pública le transfieran un 3% de su superávit, utilidades o presupuestos sin ejecutar al fondo Nacional de Emergencias. Es pertinente aclarar que la propuesta no le está restando presupuesto a las instituciones sino lo re-direcciona para cumplimiento de los compromisos del Estado en la materia de igualdad de género.

Para las oficinas de la mujer o de igualdad de género de cada municipalidad

Además del fortalecimiento del Inamu y su rectoría y de las unidades técnicas de igualdad de género de la Administración Pública, se debe considerar que en cada municipalidad del país debe impulsar el cierre de brechas de género y promover la implementación de los Convenios internacionales en la materia y las políticas nacionales como la PIEG y el Planovi.

El Código Municipal Ley N.º 8679, establece en su artículo 4 que una atribución de la municipalidad, se “Impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género”. Además dentro del mismo se hace mención en forma reiterada para el cierre de brechas de género tales como: - “con un criterio de equidad entre géneros” (inc. g, art. 13); “incorporando en él la diversidad de necesidades e intereses de la población para promover la igualdad y la equidad de género” (inc. l, art. 13); - “consecuente con el principio de igualdad y equidad entre los género y la correspondiente distribución equitativa de los recursos” (art. 92); “considerando las necesidades diferencias de hombres y mujeres” (art. 94); “participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres, en los procesos de capacitación municipal, e incluir en ésta temas nacionales de interés comunitarios con enfoque de género” (inc. e , art. 142).

Para cumplir realmente estos mandatos a nivel local cada oficina municipal de la mujer /o de igualdad de género debe ser fortalecida tanto técnicamente con recursos financieros en forma permanente y continua. Hoy en día estas oficinas están muy debilitadas y al igual que las unidades técnicas de igualdad de género no poseen recursos financieros para fortalecerse y ejecutar sus funciones. Por esta razón, en este proyecto de ley también hacemos propuestas concretas para fortalecer estas dependencias y coadyuvar a las municipalidades a cumplir con esos compromisos.

Entre las fuentes probables para fortalecer las OFIMS encontramos lo siguiente: la Ley N.º 10, Ley sobre Venta de Licores, establece que el IFAM recibe el 100% de los recursos provenientes del impuesto de los cuales debe distribuirlo de la siguiente forma: un 50% del total para cumplir objetivos de la propia institución y el resto (50%) los distribuye entre varias organizaciones. De la totalidad de ese resto la ley establece que el IFAM le debe otorgar a las municipalidades un 50% en proporción a la población de cada cantón, un 40% a la Unión Nacional de Gobiernos Locales, un 10% a la Asociación Nacional de Alcaldías e intendencias, un 10% a la Red de Mujeres Municipalistas (Recomm) y un 40% al Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local de la UNED. En este proyecto de ley estamos proponiendo que de ese cincuenta por ciento que el IFAM le otorga a las municipalidades de ese impuesto, cada municipalidad destine un 20% para sus propias Oficinas de la Mujer o de igualdad de género. Además tomando en cuenta que todas las municipalidades reportan porcentajes de superávit¹¹ y que además las oficinas municipales de la mujer expresan no tener recursos institucionales para promover el cierre de brechas de género locales y la implementación de las políticas nacionales para la igualdad entre hombres y mujeres, proponemos que un 10% del superávit de cada municipalidad también sea re direccionado para su propia OFIM.

De igual forma y a como establece la medida 2 .d del eje 2 de la Estratégica de Montevideo *“2.d Establecer instancias gubernamentales permanentes de coordinación intersectorial e interinstitucional, con mandato, división de tareas, asignación de recursos y planes de trabajo específicos, especialmente entre los mecanismos para el adelanto de las mujeres y las unidades centrales de planificación y presupuestación, para participar en el diseño y la ejecución de los planes de desarrollo y presupuestos públicos, incorporando la perspectiva de género en la planificación y presupuestación nacional, subnacional y local.”* Existen una instancia interinstitucional tanto a nivel de instituciones públicas y a nivel municipal para otorgar asesoría especializada en género a todos los mecanismos para la igualdad de género, promoviendo la incorporación de la perspectiva de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todo el quehacer institucional. Además, apoyar, promover orientan, fortalecer, las acciones tendientes a la implementación de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (PIEG), el Planovi, el cumplimiento de la Cedaw, la Belem Duo Para y demás compromisos en la materia asumidos nacional e institucionalmente.

Estas instancias se denominan la red de unidades técnicas de igualdad de género (RUPIG) creada mediante el Decreto Ejecutivo N.º37906-MP-MCM y la Red Nacional de OFIMS, ambas organizaciones en la actualidad no cuentan con recursos financieros para realizar sus funciones. Por tal razón estamos proponiendo también que mediante una reforma a la Ley N.º 10, Ley de Licores, se le otorgue financiamiento a la red de oficinas municipales de la mujer y también que mediante una reforma a la Ley N.º 5792, Ley que crea Timbre Agrario e Impuesto Consumo Cigarrillos y Bebidas, reformada por la Ley 9036

¹¹ Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos (SIPP) de la Contraloría General de la República para el 2018

se le otorgue financiamiento a la red de unidades de género. El Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, instituto rector en materia municipal según la Contraloría General de la República en el año 2018 tuvo un superávit de 16,103.70 millones y solo ejecuto 12,192.53 millones de su presupuesto en el año 2018 o sea un 57% de su presupuesto. Dentro de ese presupuesto del IFAM por impuesto establecido en la Ley N.º10, Ley de Licores, recibe un 50% para ejecutar sus funciones y en el año 2016 por ejemplo le correspondió un aproximadamente 1,734,5988,672.55 millones. En este proyecto de ley estamos estableciendo que el IFAM de ese 50% que recibe del Impuesto de licores un 10 % sea destinado para la Red de OFIMS.

Esperando dar un avance nacional en los compromisos del país en materia del cierre de brechas de género para lograr la igualdad entre hombres y mujeres es por lo cual les estamos presentando esta propuesta de ley para que sea discutida y aprobada en esta Asamblea Legislativa, dando con ello muestras de nuestro compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres de manera concreta.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**REFORMA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DE
LA GESTIÓN DE IGUALDAD DE GENERO EN LA
INSTITUCIONALIDAD COSTARRICENSE**

ARTÍCULO 1- Refórmese el inciso a) del artículo 3 de la Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, para que exprese lo siguiente:

Artículo 3- Fines

El Instituto tendrá los siguientes fines:

a) Formular e impulsar la implementación de la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas por medio de las direcciones o unidades o técnicas para igualdad de género de cada institución, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres, las municipalidades y las organizaciones sociales.

[...].

ARTÍCULO 2- Refórmese los incisos e) y g) del artículo 4 de la Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, para que exprese lo siguiente:

Artículo 4- Atribuciones

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto tendrá las siguientes atribuciones:

[...]

e) Promover y apoyar la creación de direcciones o unidades técnicas de igualdad de género en toda la administración Pública (ministerios, instituciones autónomas, Poderes del Estado). Además, promoverá la creación de oficinas de igualdad de género y derechos de las mujeres en las municipalidades y en las organizaciones sociales.

[...]

g) Brindar apoyo y asesoramiento a las direcciones o unidades técnicas de igualdad de género de instituciones del Estado para que promuevan el cumplimiento de todos los compromisos que el país ha asumido, en materia de derechos humanos de las mujeres, igualdad entre hombres y mujeres, y en la implementación de las políticas nacionales para la igualdad y las políticas de género en cada institución.

[...].

ARTÍCULO 3- Refórmese el artículo 6 de la Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, para que exprese lo siguiente:

Artículo 6- Integración

La Junta Directiva estará integrada de la siguiente manera:

- a) La Presidencia Ejecutiva del Inamu, que la presidirá.
- b) Las personas titulares o representantes de los siguientes ministerios e instituciones:
 - 1- Ministerio de Educación
 - 2- Instituto Mixto de Ayuda Social.
 - 3- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- c) Una persona representante de las organizaciones sociales, nombrada por el Consejo de Gobierno, a partir de una terna presentada por el Foro de las Mujeres.
- d) Una persona representante de la Red Nacional de Direcciones o Unidades Técnicas de Género (Rupig).
- e) Una persona representante de la Red de Oficinas Municipales para la Mujer/o para la Igualdad de Género.

ARTÍCULO 4- Agréguese dos párrafos al artículo 7 de la Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, para que exprese lo siguiente:

Artículo 7- Nombramiento

[...]

La persona representante de la Red de Direcciones o Unidades Técnicas de Género será designada por las integrantes de la red de Unidades Técnicas de género (RUPIG), durará en su cargo 4 años y no podrá ser reelecta consecutivamente.

La persona representante de la red oficinas municipales para la mujer/o para la igualdad de género será designada por las personas s integrantes de red. Durará en su cargo 4 años y no podrá ser reelecta consecutivamente.

ARTÍCULO 5- Agréguese dos párrafos al artículo 23 de la Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, para que exprese lo siguiente:

Artículo 23- Patrimonio

[...]

El Inamu destinará un 10% de su presupuesto anual, adicional al presupuesto existente, para brindar acompañamiento financiero a las unidades técnicas de género de la Administración Pública (ministerios, instituciones públicas, Poderes del Estado en forma permanente) por medio de la Secretaría Técnica de la PIEG-Inamu. Estos recursos serán utilizados en la promoción e incorporación de la Perspectiva de género en la gestión institucional y la implementación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”; la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) y el Plan nacional de atención y prevención de la violencia, Planovi en cada institución.

La Secretaría Técnica de la PIEG del Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) deberá planificar y asignar los recursos para las actividades que desarrolle cada una de las direcciones o unidades técnicas de género del sector público costarricense.

Asimismo, el Inamu destinará un 10% del superávit libre presupuestario acumulado en el periodo anterior, para otorgar acompañamiento financiero a todas las direcciones o unidades técnicas de género de la Administración Pública (ministerios, instituciones públicas, Poderes del Estado en forma permanente y equitativa) por medio de la Secretaría Técnica de la PIEG. Estos recursos serán utilizados para promover la incorporación de la perspectiva de género en la institucionalidad pública, así como la implementación de los compromisos asumidos por el Estado costarricense mediante la ratificación de las convenciones internacionales en materia de prevención de la violencia e igualdad de género, la PIEG y el Planovi.

ARTÍCULO 6- Incorpórese un capítulo IV denominado “Direcciones o Unidades Técnicas para la Igualdad de Género de la Administración Pública” a la Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, que incluya los artículos 21, 22, 23, 24, 25 y 26, y se corra la numeración, para que expresen lo siguiente:

CAPÍTULO IV UNIDADES TÉCNICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Artículo 21- Naturaleza

La Administración Pública (ministerios, instituciones públicas, Poderes del Estado, institución pública del Estado) tendrán dentro de su estructura orgánica una dirección o unidad técnica para la igualdad de género. Serán un órgano “staff” de naturaleza asesora especializada en género, adscrita al nivel superior jerárquico administrativo con el fin de incidir positivamente en los procesos de toma de decisiones, para asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad y equidad de género en todas las actuaciones y funciones de la institución.

Artículo 22- Objetivo

Las direcciones o unidades de igualdad de género tendrán como objetivo otorgar asesoramiento especializado en género a todos los órganos de la institución, promoviendo la incorporación de la perspectiva de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todo el quehacer institucional. Además, deberán apoyar, promover orientar, fortalecer y monitorear, las acciones tendientes a la implementación de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG), el Planovi, el cumplimiento de la Cedaw, la Convención Belem Do Pará y otros compromisos en la materia asumidos por el país.

El Instituto Nacional de las Mujeres en su papel de rectoría otorgará acompañamiento permanente a cada dirección o unidad técnica de Igualdad de Género. todas las comisiones interinstitucionales que conforme el Inamu para promover los derechos de las mujeres, la igualdad entre hombres y mujeres y la implementación de la PIEG, la Cedaw y el Planovi serán integradas por una persona representante de cada dirección o unidad técnica de igualdad de género de cada institución pública.

Artículo 23- Funciones

Las funciones de las direcciones o unidades técnicas de género de cada institución serán:

- a) Brindar asistencia y asesoramiento técnico especializado en género a las diferentes dependencias de la institución sobre las estrategias para la implementación de políticas públicas y servicios con perspectiva de género.
- b) Impulsar y coordinar el establecimiento de programas, servicios y proyectos que aseguren un trato equitativo a las necesidades y especificidades de hombres y mujeres.
- c) Asesorar a las instancias competentes de la institución, en la atención de denuncias por cualquier tipo de discriminación por razones de sexo y género, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinde la institución respectiva.
- d) Participar y aportar en los procesos de formulación de políticas públicas para la igualdad de género, desde su ámbito de competencia institucional.
- f) Apoyar las acciones e iniciativas para la igualdad y equidad de género que desarrolla el Instituto Nacional de las Mujeres, las instituciones públicas, los organismos internacionales y las organizaciones sociales que desarrollan programas para las mujeres.
- g) Impulsar y gestionar la elaboración de la política institucional para la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el nivel interno como en todos los

servicios que brinda la institución, a partir de los datos sobre brechas de género y bajo un enfoque de gestión para la igualdad.

h) Coadyuvar en la promoción y coordinación de programas y proyectos que fomenten una cultura organizacional para la igualdad entre mujeres y hombres a lo interno de la institución.

Artículo 24- Red de direcciones o unidades técnicas para la igualdad de género
El conjunto de órganos para la igualdad de género de la administración pública se articularán en una red nacional de direcciones o unidades para la igualdad de género (Rupig). Cada dirección o unidad nombrará a una persona representante para integrar la red nacional de unidades técnicas para la igualdad de género. Esta red se reunirá una vez al mes y contará con el apoyo técnico y logístico del Inamu en forma permanente desde la máxima jerarquía técnica institucional. Esta red elegirá en su seno una representante para la Junta Directiva del Inamu con el fin de articular acciones para promover la igualdad de género en cada institución pública en el cumplimiento de las políticas nacionales en la materia.

Artículo 25- Objetivos

El objetivo de la red es intercambiar información y experiencias sobre avances y buenas prácticas en materia de igualdad, así como promover el mejoramiento de estos mecanismos mediante la actualización conceptual, metodológica y estratégica en el campo de la igualdad y equidad de género y los derechos de las mujeres.

Artículo 26- Presupuesto de las direcciones o unidades técnicas de género

Para cumplir con el fin señalado en esta ley, todas las instituciones de la Administración central, la administración pública descentralizada y las empresas públicas, destinarán hasta un uno por ciento (1%) de su presupuesto anual para su propia dirección o unidad técnica de género institucional. Además, cada institución destinará para su unidad técnica de género institucional el equivalente a un 1% de las utilidades generadas en el periodo económico anterior; en el caso de que, por su naturaleza financiera la institución no genere utilidades, se tomará como referencia el superávit libre presupuestario acumulado en el periodo anterior.

ARTÍCULO 7- Incorpórese un capítulo V denominado “Oficinas Municipales de la Mujer o para la Igualdad de Género” con nuevos artículos 27, 28 y 29 a la Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, y se corra la numeración de los artículos siguientes de la ley, para que exprese lo siguiente:

Artículo 27- Naturaleza

Las oficinas municipales de la mujer o de igualdad de género constituyen el conjunto de mecanismos nacionales creados por el Estado costarricense para la promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todas las funciones municipales. Es un órgano “staff” de asesoría especializada en

igualdad de Género y derechos de las mujeres, dependientes de la máxima jerarquía administrativa de la municipalidad.

Artículo 28- Funciones

- a. Brindar información permanente a las mujeres sobre sus derechos, servicios existentes en distintas instituciones; así como de los programas y servicios que desarrolla el Instituto Nacional de las Mujeres y otras Instituciones públicas como privadas, a favor de la igualdad y equidad de las mujeres.
- b. Fomentar la participación, el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres en los distintos espacios locales y organizaciones.
- c. Monitorear el cumplimiento de las políticas públicas a favor de las mujeres en el ámbito local. Asimismo, deben promover a nivel municipal cumplir con los compromisos del Estado al ratificar la Cedaw, la Belem Do Pará, el Planovi y la PIEG, entre otras.
- d. Incidir en los planes municipales, conjuntamente con la Comisión de la Condición de la Mujer, a fin de que estos incorporen los intereses y necesidades de las mujeres.
- e. Promover la creación de redes de apoyo de las organizaciones y grupos de mujeres a la labor de las OFIM.
- f. Impulsar la creación de redes interinstitucionales a nivel local, para la articulación de recursos y programas.
- g. Coordinar sistemáticamente con la comisión de la condición de la mujer de las municipalidades, y las distintas instancias municipales que tengan que ver con el cumplimiento de sus objetivos.
- h. Promover una gestión municipal y desarrollo local para la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Artículo 29- Red nacional de oficinas municipales de la mujer o de igualdad de género

Las oficinas municipales de la mujer o de igualdad de género establecidas en cada municipalidad conformarán la red nacional de oficinas municipales de la mujer o de igualdad de género, con el fin de ampliar los conocimientos para promover la igualdad y el género en los espacios locales, así como para fortalecer el intercambio de conocimientos y experticia. La red promoverá el mejoramiento de estos mecanismos mediante la actualización conceptual, metodológica y estratégica en el campo de la igualdad y equidad de género.

Cada oficina nombrará a una persona representante para integrar la red nacional. Esta red se reunirá una vez al mes y contará con el apoyo técnico y

logístico del IFAM en forma permanente desde la máxima jerarquía técnica institucional.

Esta red elegirá de su seno una representante para la Junta Directiva del Inamu con el fin de articular acciones para promover la igualdad de género en cada Municipalidad para el cumplimiento con las políticas nacionales en la materia

Artículo 30- Presupuesto de las oficinas municipales de la mujer o de igualdad de género

Del porcentaje que recibe cada municipalidad proveniente del artículo 40 de la Ley N.º 10, Ley sobre Venta de Licores, destinará un 20% de ese presupuesto para su propia oficina municipal de la mujer o de igualdad de género para el cumplimiento de sus fines. Además, cada municipalidad destinará 10% del superávit libre presupuestario acumulado al período anterior para la sostenibilidad de su oficina de la mujer o igualdad de género.

ARTÍCULO 8- Modificación de la Ley N.º 10, Ley sobre Venta de Licores

Refórmese el primer párrafo del artículo 40 de la Ley N.º10, Ley sobre Venta de Licores, de 7 de octubre de 1936, y sus reformas, para que diga lo siguiente:

Artículo 40-

Del total recibido por el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), de acuerdo con los artículos anteriores, destinará un cuarenta por ciento (40%) para los fines del inciso a) del artículo 30 de su ley constitutiva y un 10% para para financiar las actividades y proyectos de la red de oficinas municipales.

Rige a partir de su publicación.

Catalina Montero Gómez
Diputada

NOTAS: Este proyecto aún no tiene comisión asignada.