Diario Oficial
LA GACETA
Costa Rica

190 Años
Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

Certificación de publicación oficial: La presente edición del Diario Oficial La Gaceta ha sido emitida electrónicamente por la Imprenta Nacional de Costa Rica. Firmado digitalmente por el representante legal:

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1399-0946.
Fecha declarada: 31/10/2025 03:18:34 p. m.
Esta es una representación gráfica únicamente, verifique la validez de la firma.

ALCANCE Nº 140 A LA GACETA Nº 206

Año CXLVII | San José, Costa Rica, lunes 3 de noviembre del 2025 | 556 páginas

PODER LEGISLATIVO
LEYES
PROYECTOS
PODER EJECUTIVO
DECRETOS
ACUERDOS
RESOLUCIONES
DOCUMENTOS VARIOS
HACIENDA
AGRICULTURA Y GANADERÍA
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
RESOLUCIONES
REGLAMENTOS
MUNICIPALIDADES
INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS
BANCO CENTRAL DE COSTA RICA
INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
INSTITUTO COSTARRICENSE DE TURISMO
AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS
RÉGIMEN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE ESCAZÚ
NOTIFICACIONES
PODER JUDICIAL

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

COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE LA MUJER

MOCIÓN DE TEXTO SUSTITUTIVO

EXPEDIENTE 24.493

De varias Diputadas

Hacen la siguiente moción:

Para que se apruebe el siguiente texto sustitutivo y se tome como base en la discusión del proyecto de ley:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA:

LEY DE FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1- Se crean las Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante UPIEMH´s). Las instituciones del Estado deberán contar con Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Para ello, deberán ser incluidas dentro de la estructura institucional orgánica y funcional como parte de las instancias asesoras en el Área Funcional Técnica o el Área Funcional Administrativa, en cumplimiento con la normativa vigente y acorde con las regulaciones de contingencia del gasto.

ARTÍCULO 2- Cada institución, dentro del marco legal respectivo, deberá dotarlas de los recursos financieros, humanos y materiales que le permitan cumplir con sus funciones, incorporándolas en los Planes Institucionales Estratégicos, Planes Anuales Operativos y de presupuesto institucional. Las instituciones que ya cuentan con estas Unidades de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres deberán fortalecerlas de acuerdo con los alcances de la presente Ley, en lo que corresponda.

ARTÍCULO 3- La presente ley es aplicable a los ministerios del Poder Ejecutivo, las instituciones autónomas y semiautónomas. De igual forma le será aplicable a los poderes Legislativo y Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), la Defensoría de los Habitantes, Contraloría General de la República y Procuraduría General de la República, así como a las instituciones descentralizadas o autónomas y las universidades estatales.

ARTÍCULO 4– Definiciones y conceptos

a) Género: conjunto de expectativas, estándares y creencias que tiene la sociedad sobre cómo deben comportarse las mujeres y los hombres en cuanto a la vestimenta, formas de pensar, de actuar, de relacionarse con las demás personas, entre otras.

b) Proceso de transversalización del enfoque de género: Es un proceso cuyo fin último es lograr la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Abarca los siguientes puntos:

1- Inclusión de la visión de mujeres y hombres, tomando en cuenta sus necesidades diferenciadas con un enfoque de interseccionalidad, en cada una de las fases del diseño e implementación de las políticas, programas y servicios que brindan las instituciones.

2- Analizar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en un tema concreto para tomar las acciones necesarias para disminuir esas brechas y procurar la igualdad.

3- Construir la planificación institucional de manera igualitaria a mujeres y hombres.

4- Valorar las implicaciones para mujeres y para hombres de las acciones planteadas en una política, proceso, servicio o proyecto.

5- Proponer la realización de acciones afirmativas con el fin de disminuir las desigualdades.

c) Acciones afirmativas: Son un conjunto de medidas temporales, correctivas y compensatorias que los Estados deben implementar para acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Su objetivo es superar la discriminación histórica y estructural que impide a las mujeres ejercer plenamente sus derechos, garantizando una igualdad real en lugar de una mera igualdad formal.

d) Análisis de género: Es una herramienta conceptual para observar y analizar el impacto diferenciado de políticas, programas, servicios y legislaciones sobre las mujeres y los hombres. La cual permite señalar, identificar e interpretar las causas de las desigualdades que todavía existen entre hombres y mujeres y buscar soluciones igualitarias para disminuirlas.

e) Estereotipos de género: Son las opiniones o percepciones generalizadas, y en ocasiones exageradas, acerca de las características y atributos que hombres y mujeres deberían poseer, así como de las funciones asignadas socialmente que deberían desempeñar en sus vidas y sus proyectos vitales. Se plasman en leyendas, cuentos, chistes, etc. Forjan el paradigma de la exclusión y la desigualdad.

f) Igualdad de género: implica garantizar que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en todas las esferas de la vida, es decir, igualdad formal (ante la ley) e igualdad sustantiva (en la práctica). No busca hacer iguales a hombres y mujeres, sino asegurar la igualdad en el ejercicio de sus derechos y la eliminación de la discriminación para que nadie tenga una desventaja por su género. Esto requiere que los Estados adopten medidas para superar las desventajas históricas que han afectado a las mujeres, como la implementación de políticas específicas.

g) Brechas de género: Son las desigualdades sociales, culturales, políticas y económicas, determinadas por el género. Su análisis permite mensurar la desigualdad y generar políticas económicas orientadas a cerrarlas, que es una de las condiciones para lograr un desarrollo sostenible.

h) Discriminación por razones de género (directa e indirecta): Discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Se considera discriminación directa por razón de género la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Este tipo de discriminación es fácil de detectar y está prohibida por la ley. Se considera discriminación indirecta por razón de género cuando una norma, regla o política que aparentemente no tiene intencionalidad discriminatoria, acaban siéndolo en la práctica teniendo un resultado perjudicial para un colectivo y además carece de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada. Este tipo de discriminación puede ser difícil de detectar y para ello son necesarios estudios desde una perspectiva de género.

i) Interseccionalidad: Es una herramienta de análisis que reconoce que las desigualdades se pueden acentuar a partir de la suma de diferentes factores sociales como la etnia, discapacidad, edad, la clase social y el lugar de residencia, entre otros.

ARTICULO 5- Asesoría Técnica del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en su calidad de ente rector en las políticas públicas para la igualdad de género, deberá brindar acompañamiento técnico a través de asesorías y capacitaciones sobre temas específicos tendientes a la transversalización del enfoque de género en la institucionalidad pública, emitirá políticas públicas para la incidencia técnica requerida según las necesidades expresas de la Red Nacional de Unidades de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (RUPIEMHMH) y los mecanismos que la conforman; todas en el marco del respeto de las competencias institucionales.

CAPÍTULO II
OBJETIVO Y FUNCIONES

ARTÍCULO 6- Ubicación estratégica

Las Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, dadas sus competencias, serán ubicadas en la estructura organizacional como parte de las instancias asesoras en el Área Funcional Técnica o el Área Funcional Administrativa.

ARTICULO 7- Objetivo

Las Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres tendrán como objetivo brindar asesoría especializada a todas las instancias de la institución, transverzalizando el enfoque de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todo el quehacer institucional, tanto hacia lo interno como hacia lo externo de esta, a través de los servicios que presta. Además, deberán orientar, fortalecer y monitorear las acciones tendientes a la implementación de las políticas públicas nacionales y sectoriales para la igualdad entre mujeres y hombres a través de la planificación y presupuestación institucional.

ARTÍCULO 8- Funciones

Las funciones de las UPIEMH´s se orientarán por el marco jurídico nacional y el derecho internacional de los derechos humanos:

a) Brindar asistencia y asesoría técnica especializada en la transversalización de la igualdad entre hombre y mujeres, basada en evidencia científica, a las diferentes dependencias de la institución sobre las estrategias para la implementación de políticas públicas, planes, proyectos, servicios y otras actividades con enfoque de igualdad entre hombres y mujeres.

b) Impulsar y coordinar el establecimiento de programas, servicios y proyectos que aseguren igualdad en el acceso, uso y beneficio en las condiciones y en los resultados y un trato igualitario a las necesidades y especificidades de mujeres y hombres en su diversidad.

c) Asesorar a las instancias competentes que atienden casos y denuncias, por cualquier tipo de discriminación y violencia, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinde la institución respectiva.

d) Participar y aportar en los procesos de formulación e implementación de las políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres, desde su ámbito de competencia institucional.

e) Dar seguimiento a la ejecución de los compromisos institucionales en el marco de la Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres –PIEG-, la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades Costa Rica –PLANOVI – y otras políticas vinculadas a la igualdad entre hombres y mujeres.

f) Coordinar acciones e iniciativas en el ámbito institucional, para la igualdad entre hombres y mujeres que desarrolla el Instituto Nacional de las Mujeres, las instituciones públicas, los organismos internacionales y las organizaciones sociales que trabajen o desarrollen acciones o programas relacionados a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

g) Impulsar y gestionar en la institución, 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) Promover y coordinar programas y proyectos que fomenten una cultura organizacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a lo interno de la institución.

i) Coordinar y facilitar procesos de sensibilización, información y capacitación en materia de género a nivel interno y externo de la institución, con el fin de fortalecer las capacidades del funcionariado en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

j) Impulsar y asesorar a las instancias competentes la generación de datos estadísticos y realizar investigaciones en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

k) Seguimiento y monitoreo las acciones tendientes a la implementación de las políticas institucionales y sectoriales para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

l) Incidir en la toma de decisiones y la planificación institucional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ARTICULO 9- Estructura mínima de las UPIEMH´s

Las Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, conforme con las condiciones estructurales, ocupacionales y organizativas, de cada institución, deben estar conformadas con al menos tres personas: a saber, jefatura y profesionales, todos con formación en materia de protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres, principios de Igualdad y no discriminación, roles de género y dinámicas de poder, entre otros similares y una persona del área administrativa. Dichas estructuras, sin embargo, podrán variar dependiendo del tamaño de la institución, para su variación se necesitará un informe técnico que lo respalde.

CAPÍTULO III

Red Nacional de Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

ARTÍCULO 10- Se crea la Red Nacional de Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante RUPIEMH); la cual es un órgano colegiado, constituido por dos personas representantes de las unidades de cada institución.

El nombramiento de las personas representantes ante la Red Nacional de Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, su estructura orgánica y de funcionamiento se determinará vía reglamento creado por la misma RUPIEMH.

ARTÍCULO 11- Objetivo

El objetivo de la RUPIEMH es promover el fortalecimiento de las Unidades, mediante la actualización conceptual, metodológica y estratégica en el campo de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el intercambio de experiencias e información sobre avances y buenas prácticas en materia de igualdad tendientes a la eliminación de brechas entre mujeres y hombres de cada institución.

ARTÍCULO 12- Funciones

1- Propiciar la articulación de esfuerzos, estrategias y actividades entre las unidades que integran la RUPIEMH.

2- Fortalecimiento de las capacidades conceptuales, metodológicas y estratégicas de las unidades de igualdad entre hombres y mujeres.

3- Apoyo a las Unidades de igualdad entre hombres y mujeres, para la elaboración de investigaciones y diagnósticos en materia de igualdad de género, desde una perspectiva organizacional e institucional, basándose en el conocimiento científico más actualizado y en las mejores prácticas nacionales e internacionales para promover el cambio hacia culturas organizacionales que materialicen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4- Propiciar el intercambio de buenas prácticas, experiencias e información entre las unidades.

5- Realizar análisis de coyuntura sobre el estado de situación del avance para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

6- Promoción de metodologías y estrategias para la igualdad entre mujeres y hombres, en el quehacer institucional.

7- Elaborar estrategias de incidencia para el cumplimiento de los objetivos y metas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

8- Dar seguimiento y monitoreo para que las unidades se integren a la RUPIEMH.

TRANSITORIO I- Los mecanismos y estrategias para la igualdad entre mujeres y hombre existentes a la entrada en vigor de la presente Ley serán reformados y fortalecidos por las instituciones para alcanzar lo establecido en ésta, sin que esto conlleve un retroceso del nivel asesor-staff y operativo que ya ha adquirido.

TRANSITORIO II- Las instituciones que, a la entrada en vigor de la presente Ley, no cuentan con un mecanismo de igualdad entre hombres y mujeres, tendrán un plazo de ocho meses, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley para realizar la planificación y la restructuración necesaria para su aplicación. Y a partir de dicha restructuración deberán realizar la modificación presupuestaria para el periodo siguiente inmediato.

Rige a partir de su publicación.

Diputada Carolina Delgado Ramirez
Presidenta
Comisión Especial de la Mujer

1 vez.—(IN202501009003).