Diario Oficial
LA GACETA
Costa Rica

Benemérita
Imprenta Nacional
Costa Rica

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Firmado digitalmente por JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)
Fecha: 2024.08.28 16:12:36 -06'00'

ALCANCE Nº 147 A LA GACETA Nº 158

Año CXLVI | San José, Costa Rica, miércoles 28 de agosto del 2024 | 124 páginas

PODER LEGISLATIVO
LEYES
PROYECTOS

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS
AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

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

PROYECTO DE LEY

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

Expediente N.º 24.493

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley tiene como propósito sentar las bases de carácter político y técnico para que en Costa Rica se garantice el cumplimiento del principio y el derecho a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, así como la efectiva implementación del marco jurídico nacional e internacional ratificados, firmados y vigentes en nuestro país.

Entre la normativa internacional, este proyecto de ley destaca la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). La CEDAW guía el trabajo de los Estados parte del Sistema de Naciones Unidas en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres; para ello, el Comité de la CEDAW evalúa a Costa Rica y da las recomendaciones de mejora cada cuatro años. La última revisión correspondió al Informe VIII presentado en julio de 2017, en donde se recomienda el fortalecimiento del Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer, así como fortalecer la capacidad de la Red Nacional de Unidades para la Igualdad entre mujeres y hombres.

Además, los postulados de esta Convención CEDAW que exaltan los Derechos Humanos de las Mujeres, plantean como punto de partida 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; en particular, recomienda que los Estados partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción afirmativa o positiva, el trato preferencial o los sistemas de paridad para que las mujeres se integren en la educación, la economía, la política y el empleo.

Este proyecto de ley también se fundamenta en la Estrategia de Montevideo, la cual permite la Implementación de la Agenda Regional de Género aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. 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. El eje uno de esta Estrategia de Montevideo se refiere al “Marco normativo: igualdad y Estado de derecho”. Este eje expresa la importancia de establecer urgentes medidas para ejecutar las metas al 2030, de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible - ODS-, como lo es el “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”. Como se puede apreciar, 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”. Este eje recomienda acciones para fortalecer los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, especialmente en temas relacionados con recursos humanos, planificación institucional, así como advierte la importancia de diseñar rutas adecuadas para garantizar la sostenibilidad de los mecanismos en el tiempo y la transversalización del enfoque de género en los niveles nacional, subnacional y local, tomando en consideración las características y condiciones propias de cada institución.

Asimismo, el ingreso a la OCDE, a finales del 2019, marca un paso importante en materia de género para Costa Rica, ya que todos los países integrantes están llamados a fortalecer su determinación de trabajar en pos de una mayor igualdad de género en la vida pública —lo que incluye gobiernos, legislaturas y poderes judiciales— con medidas concretas para mejorar el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo y toma de decisiones e integrar más la perspectiva de género en las políticas públicas.

El Informe Global del Índice de Instituciones Sociales y de Género (SIGI) del 2019, plantea 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 el 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”.

Más recientemente se llevó a cabo la Decimoquinta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Buenos Aires, del 7 a 11 de noviembre de 2022 y en su acuerdo N.º 3 plantea: Reafirmar el compromiso de tomar todas las medidas necesarias y progresivas para acelerar la efectiva implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda Regional de Género, fortaleciendo la institucionalidad y la arquitectura de igualdad de género, a través de la jerarquización al más alto nivel de los mecanismos para el adelanto de las mujeres

y la transversalización de la perspectiva de género en los diferentes niveles y poderes del Estado, mediante el incremento de la asignación de recursos financieros, técnicos y humanos, la presupuestación con perspectiva de género y el seguimiento y la rendición de cuentas con participación ciudadana, lo que permitirá impulsar políticas públicas de respuesta a la pandemia de COVID-19 y una recuperación transformadora y con igualdad de género.

Asimismo, se consideran los artículos 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocida como “Pacto de San José”, aprobada por Costa Rica mediante Ley N.º 4534 de 25 de febrero de 1970 y el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como “Convención de Belem Do Para", ratificada por Costa Rica mediante Ley N.º 7499 del 02 de mayo de 1995.

A nivel nacional la propuesta de este proyecto de ley se afianza en la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) y la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres de Todas las Edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI).

En el caso de la PIEG 2018-2030 en el objetivo 2, eje 1, se establece como uno de los resultados esperados para el fortalecimiento de la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado; el aumento de las “instituciones públicas y municipales con unidades administrativas dedicadas a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que cuentan con recursos financieros y humanos, y capacidad de incidencia en la toma de decisiones y la planificación institucional.” De modo tal que, se reconoce en la Política Nacional, la incidencia y capacidad de los mecanismos institucionales de género para la transformación de los patrones socioculturales que propician la desigualdad.

Consecuentemente, tanto la Política Nacional PIEG como la Política Nacional PLANOVI están alineados con los ODS y demás compromisos internacionales para avanzar en la igualdad de género; donde la PIEG se constituye en el instrumento a través del cual el país rinde cuentas sobre el cumplimiento del ODS 5, sobre Igualdad de Género, según oficio DP-P-012-2019 de 12 de febrero de 2019 y conforme al Informe N.º DFOE-SOC-IF-00021-2018, de 5 de diciembre de 2018, “Informe de la Auditoría Operativa sobre la Eficacia de la Preparación para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con Énfasis en Género (ODS 5)”; emitido por la Contraloría General de la República.

Estas dos Políticas Nacionales responden, a su vez, a los mandatos de la ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres N.º 7801 de 30 de abril de 1998, como ente rector y responsable de impulsar la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (artículo 3 inciso a) en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales" y promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento (artículo 4 inciso e).

Como un urgente esfuerzo de mejorar las condiciones de ejecución de estos compromisos internacionales y nacionales en la institucionalidad pública, se estableció el Decreto Ejecutivo N.º 37906-MP-MCM del año 2013, donde se dispone en el artículo 1- “A partir de la publicación de este decreto (septiembre 2013) y dentro del plazo de un año, todas las instituciones del sector público que no cuenten con Unidades para la Igualdad de Género u otro mecanismo, tales como programas, comisiones, secretarías u otros, deberán incluirlas dentro de su estructura organizacional, de preferencia en instancias de toma de decisiones, con injerencia en la planificación institucional y conforme a la normativa vigente, propia de cada institución. Se les dotará de los recursos financieros humanos y materiales que le permitan cumplir con sus funciones, incorporándolo en los planes anuales operativos. Las instituciones que ya cuentan con estas unidades de género deberán procurar su fortalecimiento, dependiendo de las necesidades propias”.

Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) realizó un diagnóstico del estado de situación de las Unidades para la Igualdad de Género con 34 instituciones, entre el 2020 y 2021. Los resultados sobre el tipo de mecanismo institucional para la igualdad de género que tiene cada institución fueron los siguientes: el 29.4% tienen una Comisión, seguido de un 23.5% de instituciones con Unidad para la Igualdad de Género, de un 20.58.% de instituciones con una persona como Enlace, el resto se distribuye entre las modalidades de mecanismos como Secretarías 5.88% y 11,76% de Programas, incluyendo instituciones que no especificaron el tipo de mecanismo de género que poseen con un 8.82%.

A partir del diagnóstico, se concluye que las formas organizativas de comisión y enlace presentan dificultades, en particular por el recargo de funciones y el no tener garantías suficientes para su funcionamiento, dado que sus actividades no están contempladas dentro de los planes anuales operativos, lo que se traduce en debilidad en su accionar y en el adecuado cumplimiento de los objetivos para las que fueron creadas.

Según los resultados del estudio se tiene que, de las 34 instituciones que respondieron la encuesta, 10 (29%) dijeron no contar con recurso humano, 22 (65%) dijeron que sí y 2 (6%) respondieron que el mecanismo es unipersonal.

Estos hallazgos encienden una luz roja de alerta para entender el riesgo al que se expone la institución cuando funciona bajo las modalidades de enlaces o comisiones. La principal limitación consiste en determinar cómo es que se está entendiendo el trabajo de transversalización del enfoque de género en la institución: si como un conjunto de actividades puntuales y aisladas que ayudan a mejorar algunas situaciones coyunturales en materia de derechos humanos y género, o si se desarrollan procesos estratégicos y sostenibles en el tiempo que apunten hacia cambios estructurales, tanto en la cultura organizacional como en los procedimientos e instrumentos que utiliza para su desempeño, ya sea a lo interno de la institución como hacia lo externo mediante los servicios que presta. Esto último es lo que se estaría considerando como lo apropiado.

La modalidad de Comisiones y Enlaces -a pesar del valioso esfuerzo desplegado por aquellas personas que lo asumen-, el impacto en la transversalización es muy restringido. Un trabajo institucional bajo este esquema se traduce en un desgaste continuo de la persona que lo impulsa (casi siempre en solitario) dificulta la incidencia técnica y política y se tiende a ralentizar los resultados. La situación se agrava más cuando quienes asumen las tareas de género lo hacen bajo el esquema del voluntariado. Este rasgo es muy común en las instituciones que aún no han formalizado un trabajo sistemático en género, el resultado de ello es que se avanza en materia de género gracias a la buena voluntad de unas cuantas personas, que conduce a niveles de frustración importantes en el desempeño de sus responsabilidades ante la ausencia del respaldo institucional. El agravante de ello es que cada una de las iniciativas o acciones impulsadas bajo este esquema no se institucionalizan o bien, tardan muchísimo más tiempo en hacerlo. Y, peor aún, genera una mayor crisis cuando esa persona se va de la institución o se traslada a otro departamento, o en sus obligaciones laborales no se justifica por parte de sus jefaturas, el tiempo destinado al tema de la transversalización de género; en estos casos, el trabajo o el aporte desarrollado, desaparece con la persona.

Es importante señalar que lo anterior sucede a pesar de que exista una comunicación asertiva entre la persona responsable del tema de género y las presidencias ejecutivas o jerarcas del más alto nivel de las instituciones que manifestaron estar bajo esta modalidad. Lo que resulta como hallazgo en estas circunstancias es que no constituye suficiente respaldo ni legitimidad del trabajo en ese tema (INAMU. Estado de situación de las UPIGs, 2021).

Por último, este proyecto de ley se respalda en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N.° 7142 del 08 de marzo de 1990 establece como deber del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres para evitar la discriminación en cualquier campo de la vida social; así como crear y desarrollar programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de las mujeres, en igualdad de condiciones.

Tanto los compromisos de Estado, como la problemática arriba expuesta, motivan la aprobación de la propuesta del presente proyecto de ley titulado “Fortalecimiento de la institucionalidad para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del Sector Público”.

Es importante evidenciar que este proyecto de ley ha contado con el aporte colectivo de las diferentes representaciones de instituciones que participan en la Red de Unidades de Igualdad de Género, conocida como RUPIG, creada en el mismo Decreto Ejecutivo N.º 37906-MP-MCM del año 2013, artículo 6.

Con fundamento en las atribuciones que les confieren los artículos 33 (según reforma a la ley 7880 de 27 de mayo de 1999), 140, incisos 3 y 18 y 146 de la Constitución Política, los artículos 25 inciso 1), 27 inciso 1) y 28 inciso 2) de la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978 y sus reformas.

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 y su afiliación será al nivel jerárquico superior, en cumplimiento con la normativa vigente y acorde con las regulaciones de contingencia del gasto. Bajo este marco se oficializarían las Unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, creándose éstas con los recursos existentes.

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 Estratégicos e Institucionales, 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.

ARTÍCULO 3- La presente ley es aplicable a los ministerios del Poder Ejecutivo, sus dependencias y sus órganos, las instituciones autónomas, semiautónomas, así como a las empresas públicas cuyo capital social sea mayoritariamente propiedad del Estado. De igual forma le será aplicable a los poderes Legislativo y Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), la Defensoría de los Habitantes y las dependencias y los órganos auxiliares de ellos, así como a las instituciones descentralizadas o autónomas, las universidades estatales, los entes públicos no estatales y las empresas propiedad mayoritariamente de sujetos privados que brindan servicios públicos.

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 el lograr la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Abarca los siguientes puntos:

1- Incluir 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 modo que los beneficios que se esperan de todas las actividades institucionales impacten 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- En caso de ser necesario, propone la realización de acciones afirmativas con el fin de disminuir las desigualdades.

c) Acciones afirmativas: estrategia para combatir las desigualdades que viven distintos grupos. Buscan establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir discriminaciones. Son temporales, mientras existan las desigualdades.

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. Debe partir del conocimiento de las brechas de género en la institución. Este análisis permite señalar, identificar e interpretar las causas de las desigualdades que todavía existen entre hombres y mujeres y buscar soluciones equitativas para disminuirlas.

e) Estereotipos de género: 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, la desigualdad y la inequidad.

f) Equidad de género: se define como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato

igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

g) Igualdad de género: es que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para ejercer los derechos humanos, para contribuir al desarrollo de la sociedad y para beneficiarse de sus resultados.

h) Brechas de género: dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres teniendo en cuenta sus condiciones diferenciadas y las propias características, intereses y necesidades. Es diferente a igualdad. La equidad no se define a partir de un criterio de semejanza –identidad-, sino de justicia: se otorga el mismo valor a la diversidad de personas, garantizando igualdad de derechos y oportunidades. Es dar a cada quien lo que necesita. Hace relación al trato diferencial y en ocasiones preferencial, que requieren las personas o grupos debido a su situación, generada desde sus diferencias y desventajas, lo que facilita garantizar mayor acceso a la igualdad en el disfrute de sus derechos y recursos. Implica corregir las disparidades existentes entre hombres y mujeres para posibilitar el acceso en igualdad de condiciones a los beneficios de los distintos ámbitos de la vida social.

i) Discriminación por razones de género (directa e indirecta): 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.

j) 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.

k) Las unidades asesoras (staff), se conciben como tales en el tanto sus competencias primordiales son de naturaleza asesora al nivel superior de la organización para la toma de decisiones, y por 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.

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

El 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, e interpondrá sus buenos oficios para la incidencia política y técnica requerida según las necesidades expresas de la Red Nacional de Unidades de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (RUPIEMHMH); los mecanismos que la conforman y en el marco del respeto del ordenamiento institucional.

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 en el mismo nivel en que se encuentren las instancias asesoras del nivel jerárquico superior institucional.

ARTICULO 7- Objetivo

Las unidades para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres tendrán como objetivo brindar asesoría especializada en género 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 género, 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 género.

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 equitativo 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 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 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 de género 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 con todas las dependencias de 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 y la población meta 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.

Las funciones de las instancias que cumplen con la naturaleza de esta ley, que ya están creadas en los Poderes Legislativo y Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), Defensoría de los Habitantes, así como las dependencias y los órganos auxiliares de ellos, se regirán de acuerdo con las normas y procedimientos ya establecidas por ellos.

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 técnicas: a saber, una jefatura, dos profesionales, con conocimientos 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. Asimismo, contar con una persona de apoyo a nivel administrativo.

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 Red.

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.

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 género.

3- Apoyo a las Unidades de Género para la elaboración de investigaciones y diagnósticos en materia de igualdad de género.

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 de género 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 género, tendrán un plazo de doce meses, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley para crearlo. En los tres primeros meses de dicho periodo deberán elaborar un informe de planificación de las acciones necesarias para el cumplimiento de la presente Ley y el cual deben enviar a las autoridades del INAMU para su seguimiento.

Rige a partir de su publicación.

Carolina Delgado Ramírez

Rocío Alfaro Molina	Luz Mary Alpízar Loaiza
María Marta Carballo Arce	Katherine Andrea Moreira Brown
Priscilla Vindas Salazar	Antonio José Ortega Gutiérrez
Andrés Ariel Robles Barrantes	Johnatan Jesús Acuña Soto
Danny Vargas Serrano	Kattia Rivera Soto
Andrea Álvarez Marín	Sofía Alejandra Guillén Pérez

Diputadas y diputados

NOTA: Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios.

1 vez.—Exonerado.—Solicitud N° 531864.—(IN2024888755).