

Una estrategia del INAMU: "Mecanismos para la igualdad y equidad de género: de las Brechas a las Soluciones"



323.3

I59e

Instituto Nacional de las Mujeres

Una estrategia del INAMU: Mecanismos para la igualdad y equidad de género: de las brechas a las soluciones / Instituto Nacional de las Mujeres. – 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2013 (Colección Políticas públicas para la igualdad y la equidad de género; n. 8; Estrategias e instrumentos de política pública, n. 8)

12 p.; 21,7x 20.32cm.

ISBN 978-9968-25-288-1

1. IGUALDAD DE GENERO. 2.EQUIDAD DE GENERO. 3. POLITICAS PUBLICAS 4. INSTITUCIONALIZACION. 5.TRANSVERSALIZACION. I. TITULO.

Producción Ejecutiva:

Producción ejecutiva: Instituto Nacional de las Mujeres. Área de Políticas Públicas para la Equidad de Género

Elaboración de textos:

Ana Patricia Arce Blanco
Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género.

Revisión y edición:

Lorena Flores S.
Directora General de Áreas Estratégicas (a.i)
Coordinadora Área Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género.

Diseño y diagramación:

Ana Tricia Calvo Alfaro

Impresión:

Talleres gráficos de la Editorial EUNED

Mecanismos para la igualdad y equidad de género:

a -¿Qué son?, su papel y objetivos

**b -El INAMU y los mecanismos para la
igualdad y equidad de género:
¿Cómo apoya el INAMU a estos mecanismos?**

**c -La creación de una Red de mecanismos
de igualdad y equidad de género:
¿Para qué una Red?**

**d -Las políticas institucionales de
igualdad y equidad de género.**



Presentación:

Fortalecer la institucionalidad pública para trabajar a favor de la igualdad como lo establece el Objetivo VI de la Política de igualdad y Equidad de Género, cuya mirada al horizonte nos lleva al 2017, implica, por parte del INAMU, el ejercicio de una rectoría que no se distancie del ejercicio de coordinación con los Mecanismos para la Igualdad vigentes y por constituir en las principales instituciones públicas.

Dibujar el rastro de los avances y divulgar hitos que tienen incluso, carácter histórico por la novedad que representan en las instituciones, es el motivo de este folleto, porque hemos de documentar con todas las letras, el camino que se abre para que el ejercicio de la igualdad sustantiva llegue a ser una realidad en la sociedad costarricense.



María Isabel Chamorro Santamaría
Presidenta Ejecutiva
Ministra de la Condición de la Mujer
Instituto Nacional de las Mujeres

Mecanismos para la Equidad de Género:

¿Qué son? Su papel y Objetivos.

Las Oficinas Ministeriales y Sectoriales de la Mujer (OMM/OMS) fueron creadas en 1994, por Acuerdo del Consejo Social de Gobierno. De conformidad con este Acuerdo, el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF), institución antecesora del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), asumió la coordinación de estas Oficinas, estableciendo como una tarea prioritaria, el desarrollo de las 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 entidades gubernamentales.

La experiencia acumulada, justificó la necesidad e importancia de respaldar legalmente, su creación dentro de la estructura organizacional de las entidades de gobierno y de fortalecer su funcionamiento mediante el desarrollo de las capacidades institucionales.

En 1998 con la aprobación de la Ley #7801 que transforma el CMF en el INAMU, 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 (Artículo 4, inciso e).

A partir de esta fecha, el Instituto, en concordancia con las atribuciones asignadas, se propuso fortalecer estos Mecanismos para la Igualdad y la Equidad de Género para convertirlos en instancias promotoras, orientadoras y asesoras de los procesos dirigidos hacia la implementación de las políticas para la igualdad y la igualdad y equidad de género en las instancias de gobierno. (1)

(1) En el II Plan de Acción 2012-2014 Política de Igualdad y Equidad de Género del INAMU en el objetivo relativo al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género, se indica como aspiración: "Que en el 2017 el país cuente con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y la equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional".



Propuesta de creación de una Red de Mecanismos para la Igualdad y Equidad de Género.

En el mes de febrero de 2011 en el Colegio de Abogadas y Abogados, la Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y Ministra de la Condición de la Mujer, Maureen Clarke Clarke, sirve como testiga de la iniciativa llevada a cabo por representantes de Mecanismos para la Igualdad y Equidad de Género, de crear una Red.

El espíritu que guía esta iniciativa es fundamentalmente, coaligarse para fortalecer y fortalecerse en torno a las aspiraciones de lograr avances en materia de igualdad y equidad. En otras palabras, se trata de crear una Red para: “Intercambiar información y experiencias sobre avances y retrocesos en materia de equidad e igualdad de género, así como promover el mejoramiento de estas

instancias mediante la actualización conceptual, metodológica y estratégica en el campo de la igualdad y equidad de género”.

Mediante el Decreto N °37906-MP-MCM, publicado en La Gaceta N°184 del miércoles 25 de setiembre de 2013, se norma la Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género. Se prevé a partir de la publicación del mismo que: “dentro del plazo de un año todas las instituciones del sector público que no cuenten con Unidades para la Igualdad de Género u otros mecanismos tales como programas, comisiones, secretarías u otros, deberán incluir las 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 les permitan cumplir con sus funciones, incorporándolos en los planes anuales operativos. Las instituciones que ya cuentan con estas unidades de género deberán procurar su fortalecimiento”.



Parte de las y los profesionales representantes de Mecanismos para la Igualdad y Equidad de Género.

Las políticas institucionales de igualdad y equidad de género.

Son instrumentos, documentos, que acompañados de un Plan Estratégico constituyen el marco orientador para aplicar, acciones afirmativas o correctivas para la erradicación de las brechas de género existentes en los ámbitos institucionales, tanto a lo interno, como en los servicios que se espera de las instituciones.

La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG), es un compromiso del Estado costarricense con el fin de avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres. Es una política de 10 años, 2007-2017 y se encuentra actualmente en ejecución de su II Plan de Acción 2012-2014.

A partir del año 2008 se impulsó la elaboración de políticas institucionales de igualdad y equidad de género en varias instituciones, entre ellas: Ministerio de Trabajo, Caja Costarricense de Seguro Social, Tribunal Supremo de Elecciones, Instituto Nacional de Aprendizaje y Asamblea Legislativa.

- **Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo, fue aprobada en el año 2008.** Plantea dos ámbitos de trabajo: uno interno, en la institución, y otro hacia lo externo, que tiene como objetivo realizar cambios en los procedimientos y estrategias de acción. Para lograr impactar de manera significativa en las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras.

Refer.Tel2258-4344

- **La Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género del Tribunal Supremo de Elecciones,** aprobada el 16 de octubre del 2008. Objetivo: Promover la igualdad y

la equidad de género en la gestión institucional del Tribunal Supremo de Elecciones, hacia lo interno, y en los servicios que brinda. Uno de las líneas de trabajo fundamentales de esta Política es la promoción de la participación política de las mujeres. Con el apoyo del INAMU y en el marco del Proyecto Equitativos, se desarrolló durante el 2012 -2013 la Transformación del Proceso de Paternidad responsable en el Departamento de Inscripciones.

Refer. Tel. 2287-5726

- El Directorio Legislativo 2012-2013 acordó en el artículo 24 inciso 1, de la sesión N° 159-2013 del día 19 de febrero 2013: Ratificar la adopción de la **Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL)** para que se incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Legislativo.

Refer. Tel.2243-2076

- La **Política Institucional de Igualdad y Equidad de la Caja Costarricense de Seguro Social (2010-2020)**. Establece en dos ámbitos de trabajo: para la provisión de servicios de salud, pensiones y prestaciones sociales que promuevan y garanticen la igualdad y para el desarrollo integral de la organización, que promueva y garantice la igualdad y equidad de género a lo interno de la institución.

Refer.Tel.2295-2299

- **Política del Instituto Nacional de Aprendizaje**, aprobada en el año 2012, tiene como objetivo fortalecer el papel del INA en el desarrollo nacional y como agente de cambio cultural, mediante el impulso de una

participación igualitaria de mujeres y hombres en el quehacer institucional, la formación para el trabajo y el ejercicio laboral, especialmente en áreas técnicas y tecnológicas.

Refer.Tel.2210-6423

Las anteriores Políticas Institucionales han sido impulsadas desde los Mecanismos de Igualdad y Equidad de Género. Es muy importante el papel que estos Mecanismos desempeñan por cuanto, desde sus competencias políticas, técnicas y financieras fortalecidas, permiten una clara incidencia en la vida nacional. Estos Mecanismos impulsan el objetivo de contar con una institucionalidad robusta a favor de la igualdad de género.

Para el año 2012 otras instituciones avanzaron creando nuevos mecanismos para promover la equidad y la igualdad. Son los casos del Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH) el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), el Ministerio de Hacienda (MH) y el Ministerio de Ciencia y Tecnología (MICIT)