

San José, martes 6 de febrero de 2024
OFICIO N° 01040-2024-DHR

Para: Señor
Manuel Ruiz Muñoz
Comisión Permanente Especial de la Mujer
Asamblea Legislativa
mruiz@asamblea.go.cr

De: **Licda. Angie Cruickshank Lambert**
Defensora de los Habitantes

ANGIE
CRUICKSHANK
LAMBERT
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por ANGIE
CRUICKSHANK
LAMBERT (FIRMA)
Fecha: 2024.02.06
15:44:51 -06'00'

Asunto: Criterio al Proyecto de Ley REFORMA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIONALIDAD COSTARRICENSE, (23049)

Estimado señor:

Aprovecho la presente para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que, en atención a la solicitud de criterio realizada a la Defensoría de los Habitantes sobre el Proyecto de Ley: **"REFORMA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIONALIDAD COSTARRICENSE"** expediente legislativo N° 23.049, me refiero en los siguientes términos:

1. Resumen Ejecutivo

Este proyecto de ley tiene como objetivo reformar varias leyes para el fortalecimiento de la gestión de la igualdad de género en la institucionalidad costarricense, para esos fines el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) tendrá que 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 técnicas para igualdad de género de cada institución, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres, las municipalidades y las organizaciones sociales.

Por otra parte, el proyecto establece que 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. 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. 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

"30 años transformando realidades, posicionando derechos, promoviendo inclusión"

Bo. México, Calle 22 Avenidas 7 y 11 - Teléfono: 4000-8500 Facsímil: 4000-8700
Apdo. Postal: 686-1005 San José - Correo electrónico: correspondencia@dhr.go.cr
San José, Costa Rica

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.

Se reforman varios artículos a la Ley N° 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, referente a los fines, las atribuciones, la integración de la Junta Directiva, el nombramiento de representantes y la modificación de la Ley N° 10, Ley sobre la venta licores.

Por otro lado, se incorporan dos capítulos, el capítulo IV denominado "Direcciones o Unidades Técnicas para la Igualdad de Género de la Administración Pública" a la Ley N° 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, que incluye los artículos 21, 22, 23, 24, 25 y 26, donde la Administración Pública tendrá dentro de su estructura orgánica una dirección o unidad técnica para la igualdad de género; y otro, el capítulo donde se incorpora un capítulo V denominado "Oficinas Municipales de la Mujer o para la Igualdad de Género" con nuevos artículos 27, 28 y 29 a dicha ley.

El proyecto de ley, instituye sobre el presupuesto de las oficinas municipales de la mujer o de igualdad de género que, del total recibido por el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), 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.

Al respecto, la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica, considera el presente proyecto de ley inviable por las razones que se exponen a continuación:

2. Competencia del mandato DHR

La función de la Defensoría se encuentra delimitada por la protección de los derechos y los intereses de los habitantes, así como velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho.

Además, de conformidad con los principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los Derechos Humanos (Principios de París), la Defensoría de los Habitantes de la República está facultada para emitir dictámenes o informes relativos a la protección y promoción de los derechos humanos.

En el caso de los proyectos de ley, según los Principios de París, la institución cuenta con la potestad para emitir criterios, de manera que se respeten los principios fundamentales en materia de derechos humanos. Finalmente, es competencia de esta institución promover y asegurar que la legislación, los reglamentos y las prácticas nacionales se armonicen con los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que el Estado sea parte, y que su aplicación sea efectiva, así como promover la ratificación de esos instrumentos y garantizar su aplicación.

3. Antecedentes del proyecto de ley

El proyecto refiere que, a nivel nacional, Costa Rica cuenta con amplia normativa que respalda el trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres. A nivel internacional, 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 *iure* (o de derecho) y de facto o sustantiva entre hombres y mujeres.

En 1998, con la aprobación de la Ley N° 7801, Ley de 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. 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 instancias promotoras, orientadoras y asesoras de los procesos dirigidos hacia la implantación de las políticas para la igualdad y equidad de género.

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 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. Para ese momento, se podían visualizar los problemas que poseían estos mecanismos y la gran necesidad de contar con los recursos humanos requeridos y financieros, para la ejecución de sus labores.

En la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, se aprobó la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género. Dicha Estrategia está orientada a la puesta en marcha de 10 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. 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. El eje 1 de la estrategia *"Marco normativo: igualdad y Estado de derecho"* expresa que: 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". (El destacado no corresponde al original)

En el año 2008, el Poder Ejecutivo emitió el Decreto Ejecutivo N° 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° DFOE-SOC-IF-12-2015, de 30 de setiembre de 2015), en la cual expresan, respecto a la estructura organizativa creada en el decreto,

que ésta no generó los resultados esperados: *"... 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.*

Asimismo, en la exposición de motivos del proyecto en consulta, se expone que 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."*

Además señala que, para cumplir la PIEG y fortalecer las Direcciones o Unidades Técnicas de Género, 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 (PLANОВI).

En el año 2013, el Poder Ejecutivo emitió el Decreto N° 37906-MP-MCM para la creación de unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género en el sector Público. Este decreto establece en su artículo 1 que: *"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."*

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.

Es importante recalcar el estudio que realizó el área de políticas públicas del INAMU en el 2017, con respecto a las Unidades de Género donde expresaron que, 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 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.

Solo 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. Por otra parte, 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. Los datos informan 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.

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.

Las principales limitaciones de los mecanismos de igualdad de género son:

- 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.

La exposición de motivos del proyecto indica que 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 reflejen en la planificación y presupuestación institucional; 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, *que no le permiten atender oportunamente las responsabilidades conferidas en la normativa aplicable.*

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.

En la exposición de motivos se señala que, actualmente, muchas instituciones públicas a pesar del Decreto Ejecutivo N° 37906-MP-MCM y las disposiciones de la Contraloría General de la República en su Informe N° 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.

4. Contenidos del Proyecto de Ley

El proyecto propone la "Reforma a varias leyes para el fortalecimiento de la gestión de la igualdad de género en la institucionalidad costarricense" con el propósito de reformar el inciso a) del artículo 3, los incisos e) y g) del artículo 4, el artículo 6, además se le agregan dos párrafos al artículo 7, dos párrafos al artículo 23, e incorpórese un capítulo IV denominado "Direcciones o Unidades Técnicas para la Igualdad de Género de la Administración Pública", que incluya los artículos 21, 22, 23, 24, 25 y 26, se incorpora el 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 y se modifica la Ley N.º 10, Ley sobre Venta de Licores reformando el primer párrafo del artículo 40 de la Ley N.º 10, Ley sobre Venta de Licores.

Mediante el proyecto de ley se quiere que se cierren las brechas de género en el país por medio del impulso de políticas públicas en la materia, en procura de alcanzar un gran impacto en la economía de Costa Rica y una igualdad real entre hombres y mujeres.

Para lograr ese objetivo proponen lo siguiente:

Apoyo financiero por parte del INAMU: *Al Inamu se 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 PLANOSI, la Belém Do Pará, 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, ya que, el presupuesto anual aprobado no es ejecutado al 100% siempre teniendo disponibles en su ejecución. El Inamu como ente rector de las políticas de igualdad de género reporta año con año más de un 40% de superávit.

En el proyecto se propone re-direccionar estos recursos sin eliminárselos al INAMU, sino que se puedan utilizar realmente para el cierre de las brechas de género nacionales. Para disminuir el superávit del INAMU, y además, para que existan recursos financieros reales para cumplir con los compromisos país en materia de género, por lo que se propone 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, se indica la necesidad de que cada institución pública fortalezca con presupuesto específico institucional a cada uno de sus órganos técnicos 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 N.º

7142, cuando le otorgó presupuesto permanente y continuo al programa de igualdad de género del Instituto Nacional de Aprendizaje. En este proyecto se propone re-direccionar un porcentaje permanente del presupuesto institucional para su propia Unidad Técnica de Igualdad de Género.

Continúa el proyecto de ley mencionando que todas las instituciones públicas de la Administración Pública reportan superávit o recursos presupuestarios no ejecutados; en contraposición, sus unidades técnicas de género no cuentan con recursos para su fortalecimiento y ejecutar sus funciones. Además, también proponen que un porcentaje de este superávit acumulado anualmente también sea re-direccionado para sus propias direcciones o unidades técnicas de género. Aclararan 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, se debe considerar que las municipalidades del país deben 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 PLANOS. El Código Municipal, Ley N° 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".

Entre las fuentes probables para fortalecer las Oficinas Municipales para la Mujer (OFIMS), el proyecto menciona las siguientes: la Ley N° 10, Ley sobre Venta de Licores, establece que el IFAM recibe el 100% de los recursos provenientes de este 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 se está proponiendo que de ese cincuenta por ciento que el IFAM les otorga a las municipalidades de ese impuesto a la venta de licores, 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 superávit, se propone que un 10% del superávit de cada municipalidad también sea re direccionado para su propia OFIM.

Referente a la red de unidades técnicas de igualdad de género (RUPIG) creada mediante el Decreto Ejecutivo N° 37906-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 proponen también que mediante una reforma a la Ley N° 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° 5792, Ley que crea Timbre Agrario e Impuesto Consumo Cigarrillos y Bebidas, reformada por la Ley N° 9036 se le otorgue financiamiento a la red de unidades de género. En este proyecto de ley se está estableciendo que el IFAM, de ese 50% que recibe del impuesto de licores, dirija un 10% sea destinado para la Red de OFIMS.

5. Análisis del contenido del proyecto:

Se expone el siguiente cuadro comparativo:

Expediente N.º 23.049	
“REFORMA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIONALIDAD COSTARRICENSE”	
Refórmese el inciso a) del artículo 3 de la Ley N° 7801	REFORMA
ARTÍCULO 3º.- Fines El Instituto tendrá los siguientes fines: a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.	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. [...].
Refórmese los incisos e) y g) del artículo 4 de la Ley N° 7801	
ARTÍCULO 4º.- Atribuciones Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto tendrá las siguientes atribuciones: [...] e) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento. [...] g) Brindar asesoramiento y orientación jurídica a todas las instituciones del Estado para que desempeñen sus actividades sin discriminación entre mujeres y hombres.	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. [...].
Refórmese el artículo 6 de la Ley 7801	

ARTÍCULO 6º.- Integración La Junta Directiva estará integrada de la siguiente manera: a) La Presidencia Ejecutiva, que la presidirá. b) Las personas titulares de los siguientes ministerios e instituciones o su delegado: 1.- Ministerio de Educación. 2.- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 3.- Ministerio de Salud. 4.- Instituto Mixto de Ayuda Social. 5.- Instituto Nacional de Aprendizaje. c) Una persona representante de las organizaciones sociales, nombrada por el Consejo de Gobierno a partir de una terna sometida por el Foro de las Mujeres.	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.
Agréguense dos párrafos al artículo 7 de la Ley N° 7801	
	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 integrantes de red. Durará en su cargo 4 años y no podrá ser reelecta consecutivamente.
Agréguense dos párrafos al artículo 23 de la Ley N° 7801	
	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.
Incorpórese un capítulo IV denominado “Direcciones o Unidades Técnicas para la Igualdad de Género de la Administración Pública” a la Ley Nº 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:	
	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 PLANОВI, 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 PLANОВI 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 articulará 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 N° 7801, Ley del Instituto Nacional	

de las Mujeres, y se corre 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 PLANОВI 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° 10, Ley sobre de Licores Refórmese el primer párrafo del artículo 40 de la Ley N° 10, Ley sobre Venta de Licores, de 7 de octubre de 1936, y sus reformas	
	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 financiar las actividades y proyectos de la red de oficinas municipales.

- La Defensoría estima que, tal como se indica en los antecedentes del proyecto bajo estudio, el país se ha comprometido a cerrar las brechas de género por medio del impulso de políticas públicas en la materia para lograr una igualdad real entre hombres y mujeres.

Por otra parte, no podemos olvidar que el país cuenta con una normativa internacional que crea obligaciones para los Estados. En el caso de los derechos humanos de las mujeres, podemos

encontrar varios instrumentos internacionales que sirven como referente a favor de los derechos de las mujeres, destacando dos de ellas de especial referencia a nivel internacional, la "Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)" que hace referencia a la discriminación en todos los ámbitos de acción de las mujeres y la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)", que define lo que debe entenderse por violencia.

En el año 1998 con la aprobación de la Ley N° 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. Además, 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 año 2013, el Poder Ejecutivo emitió el Decreto N° 37906-MP-MCM, supra referido, para la creación de unidades para la Igualdad de género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de género en el sector Público.

No obstante, pese a los esfuerzos país por legislar a favor de reducir las brechas de género nacionales, se requiere también del compromiso del sector público y de la de voluntad política para fortalecer la institucionalidad de género.

Frente al panorama expuesto, la Defensoría de los Habitantes ha calificado como un avance para el país, en general, y para las mujeres, en particular, la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG), el Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia (PLANОВI), y el Decreto N° 37906-MP-MCM para la creación de unidades para la igualdad de género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género en el Sector Público; observándose con ello un avance en el cumplimiento de esos instrumentos.

Este órgano defensor considera, de la misma forma que lo hace la Contraloría¹, que puede existir poco compromiso de la Comisión Política de la PIEG, constituida por los y las Jerarcas de las instituciones públicas, lo que se vincula con las 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 en la Comisión Interinstitucional conformada por representantes de estas instituciones que en su mayoría son de las Unidades Técnicas de Género, las cuales no puedan, desde su posición, concretizar las acciones de la PIEG. Asimismo, el informe de la Contraloría deja ver que "tampoco el INAMU ha acudido a su Rectoría" dentro del Poder Ejecutivo, que posibilite la coordinación interinstitucional necesaria para el cumplimiento de la PIEG.

Sin embargo, esto no quiere decir que la legislación, los instrumentos y las herramientas vigentes, creadas para la igualdad, no sean adecuadas; pero si es cierto que las Direcciones o Unidades Técnicas de Género necesitan de recursos financieros y capital humano óptimos para desarrollar a cabalidad sus competencias. Asimismo, requieren de respaldo y compromiso por parte de los jerarcas que las fortalezcan.

¹ Contraloría General de la República. Informe N° DFOE-SOC-IF-12-2015, de 30 de setiembre de 2015. Auditoría sobre la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007- 2017

- El proyecto de ley reforma el artículo 6 de la Ley N° 7801, sobre la integración de la Junta Directiva. Al respecto, deja por fuera al Ministerio de Salud sin indicar en la exposición de motivos las razones del cambio, y, por otra parte, incorpora a una persona representante de las organizaciones sociales, nombrada por el Consejo de Gobierno y una persona representante de la Red Nacional de Direcciones o Unidades Técnicas de Género (Rupig). La Defensoría considera que, bajo esta situación, pueden existir ocasiones donde una institución podría tener una doble representación en la Junta Directiva, como institución y como unidad técnica de género.

- El proyecto incorpora un capítulo IV denominado "Direcciones o Unidades Técnicas para la Igualdad de Género de la Administración Pública" que en su artículo 26 expresa lo siguiente: 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.

Preocupa a la Defensoría el hecho de que las instituciones han realizado esfuerzos para ajustar su funcionamiento a los presupuestos actuales regidos por lo que se conoce como Regla fiscal. La Defensoría no niega la importancia de las Direcciones o Unidades Técnicas para la Igualdad de Género en la Administración Pública; sin embargo, considera que es necesario observar si existe viabilidad del contenido presupuestario en esta propuesta.

- El artículo 7 de proyecto de ley, incorpora un capítulo V denominado "Oficinas Municipales de la Mujer o para la Igualdad de Género" con nuevos artículos 27, 28, 29 y 30 a la Ley N° 7801. El artículo 27 indica la naturaleza de estas oficinas municipales, el artículo 28 sobre su funcionamiento, el artículo 29 sobre la Red Nacional de Oficinas Municipales de la Mujer o de igualdad de género y el artículo 30 informa sobre el presupuesto de las oficinas municipales de la mujer

Este artículo 30 del proyecto hace referencia al porcentaje que recibe cada municipalidad proveniente del artículo 40 de la Ley N° 10, Ley sobre Venta de Licores, del que se pretende destinar 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.

En cuanto al punto anterior, la Defensoría considera necesario tomar en cuenta que el artículo 170 de la Constitución Política consagra la autonomía municipal al disponer que "las corporaciones municipales son autónomas". Pero, además, el Código Municipal, en desarrollo del mandato constitucional, señala: "Artículo 4.- La municipalidad posee la autonomía política, administrativa y financiera que le confiere la Constitución Política." En razón de lo anterior, la Defensoría recomienda revisar la viabilidad de la incorporación de los nuevos artículos en virtud de una posible violación a la autonomía, al disponer dentro de las normas de la Ley N° 7801 sobre el quehacer de una oficina interna de los gobiernos locales.

- El artículo 8 del Proyecto, reforma el primer párrafo del artículo 40 de la Ley N° 10, Ley sobre ventas de Licores, de 7 de octubre de 1936, indica que del total recibido por el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, destinará un 40% para los fines del inciso a) 30 de su ley constitutiva y un 10% para financiar las actividades y proyectos de la red de oficinas municipales. Al respecto, la Defensoría,

nuevamente, considera que es necesario resolver el tema de ingresos en cada una de las instituciones mencionadas en este proyecto de ley, a la hora en que se genere un nuevo gasto por el cambio de destino de los fondos a sabiendas de las limitantes que la regla fiscal ha establecido, así como lo indicado por el artículo 4 del Código Municipal.

La Defensoría reconoce los esfuerzos para financiar iniciativas que reduzcan desigualdades y fortalezcan autonomías de mujeres; sin embargo, las acciones en materia de género deben ser viables y efectivas, siendo el financiamiento presupuestario, un gran desafío que tiene el país para avanzar en las políticas.

En la actualidad, los ingresos del Gobierno no alcanzan para cubrir los gastos, por lo que se genera el déficit presupuestario. Para el año 2024, aun con los cambios que trajo la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 y el crecimiento esperado, los ingresos que el Gobierno estima recibir por recaudación de impuestos son insuficientes para todos los gastos que se deben atender². En síntesis, el escenario es restrictivo, por eso pensar en personal y presupuesto para estas Unidades hace obligatorio un estudio con todos los elementos necesarios para su análisis.

La Defensoría considera que el país cuenta con herramientas y normativa existente que vela por los mismos objetivos que señala el presente proyecto; sin embargo, debe de intensificarse el trabajo institucional para asignar presupuestos para reducir o eliminar las brechas en igualdad y equidad de género. Es imprescindible que las y los jerarcas de cada institución incluyan en el proyecto de "presupuesto institucional" la elaboración de los presupuestos con enfoque de género³.

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Defensoría de los Habitantes considera el proyecto de ley inviable, por las condiciones fiscales actuales. En razón de lo cual, se insta a las señoras y señores diputados analizar y valorar los puntos externados en este criterio.

Agradecida por la deferencia consultiva.

c. archivo

² Proyecto de ley de presupuesto nacional 2024. Ministerio de Hacienda. Costa Rica pág. 10,13,15

³ Vera Guía Metodológica para la Presupuestación con Enfoque de Género se puede consultar en el sitio web <https://www.hacienda.go.cr/Presupuesto.html> en el apartado Normativa, subsitio Guía Enfoque de Género comunicada mediante oficio MH-DM- OF-1086-2023.