



30 de octubre de 2023
FCS-752-2023

M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo
Directora
Consejo Universitario

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Me permito atender la solicitud realizada mediante el oficio CU-1818-2023 del 6 de octubre de 2023, referente a emitir un criterio unificado sobre la consulta especializada al proyecto denominado **«Reforma a varias leyes para el fortalecimiento de la gestión de igualdad de género en la institucionalidad costarricense» (expediente 23.049)**.

En adelante encontrará los dictámenes emitidos de varias unidades académicas de la Facultad de Ciencias Sociales. Esta Decanatura coincide en la necesidad de reformar las leyes para que tengan mayor alcance para así avanzar hacia una mayor inclusión social, asimismo, en la importancia que envuelve al proyecto. No obstante, para algunas de las especialistas en la materia la presente propuesta requiere mayor reflexión y precisar algunos detalles especialmente, en materia presupuestaria. Por ejemplo, garantizar que el Instituto Nacional de las Mujeres y su especialización técnica no se vean afectada y más bien, se procure el fortalecimiento de la institución, así como tampoco, la asignación y la gestión de su presupuesto ordinario. Estos detalles en criterio de las especialistas no son claros.

Criterio enviado por la directora de la Escuela de Antropología, Dra. Claudia Palma Campos (oficio EAT-512-2023 fechado 23 de octubre de 2023) y elaborado por la docente, Dra. Carolina Quesada Cordero.

“La reforma propuesta a varias leyes para el fortalecimiento de la gestión de igualdad de género en la institucionalidad costarricense plantea una serie de aspectos a modificar para el mejoramiento de la igualdad de género en el país. Dichas reformas tienen una justificación clara, basada en los alcances que se espera de las acciones propuestas en estas leyes, y la valoración que se ha hecho de sus limitados logros.





Aunque la propuesta de reformar las leyes es importante, considero que aún hace falta reflexionar más sobre estas propuestas para mejorar algunos aspectos que podrían ser beneficiosos. Por ejemplo:

- En la reforma al inciso a) del artículo 3 de la Ley 7801, se plantea que el instituto tendrá que “[f]ormular e impulsar la implementación de la política nacional para la igualdad y equidad de género [...]”. El texto original de la ley plantea “[f]ormular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género [...]”. Este texto se presta a confusión y podría mejorar si se redacta de la siguiente manera “formular, impulsar e implementar la política nacional de igualdad y equidad de género”. Aunque este parezca un cambio poco importante, permite comprender mejor la reforma que se propone, sin omitir ninguna de las importantes tareas que debe llevar a cabo el Instituto en relación con la política nacional de igualdad y equidad de género, a saber: formular, impulsar e implementar.
- En la reforma al artículo 6 de la Ley 7801, se propone una nueva composición de la Junta Directiva, en la que se elimina la participación de una persona representante del Ministerio de Salud y otra representante del Instituto Nacional de Aprendizaje. Estas dos representaciones se sustituyen por representaciones de la Red Nacional de Direcciones o Unidades Técnicas de Género y Red de Oficinas Municipales para la Mujer/o para la Igualdad de Género. Aunque se comprende la importancia de darle voz a las mujeres que trabajan cotidianamente con la población de interés en diferentes contextos socioculturales, se considera importante a la vez mantener la participación tanto del Ministerio de Salud como del Instituto Nacional de Aprendizaje. Esta última institución, cumple una labor importante de formar a mujeres en diferentes oficios que les permitan acceder al mercado laboral, para de esta forma mejorar sus condiciones socioeconómicas, y por lo tanto pueden aportar a la junta directiva en su labor.
- En relación con la Red Nacional de Direcciones o Unidades Técnicas de Género y la Red de Oficinas Municipales para la Mujer/o para la Igualdad de Género, considero importante que el documento cuente con un análisis de cómo se conformarán estas redes y de las tareas que tendrán asignadas. Asimismo, en relación con la Red de Oficinas Municipales para la Mujer/o para la Igualdad de Género, es importante considerar los retos logísticos y prácticos de reunir a un grupo bastante amplio de mujeres funcionarias una vez al mes para tratar temas que varían ampliamente. Esto puede ser complejo, considerando las diferentes



condiciones que enfrentan las mujeres en los diferentes cantones del país donde hay Oficinas de la Mujer.

- Adicionalmente, considero que es importante realizar una revisión general de forma y redacción al documento para mejorar su claridad.

Por lo tanto, aunque estoy de acuerdo con la necesidad de reformar las leyes para que tengan mayor alcance, considero que la propuesta requiere mayor reflexión y por lo tanto estoy en desacuerdo con la propuesta.”

Criterio enviado por el director de la Escuela de Ciencias Políticas, Dr. Gerardo Hernández Naranjo (oficio ECP-1449-2023 fechado 24 de octubre de 2023) y elaborado por la M. Sc. Marcela Piedra Durán, docente de esta Unidad Académica.

“(…) recomiendo un criterio negativo al proyecto de ley por las siguientes razones:

1. A nivel nacional se han constatado resistencias políticas y culturales a la igualdad de género, inercias institucionales, falta de asignación de recursos y muchas veces de voluntad política, razón por la cual se busca garantizar que la Junta Directiva del INAMU, que está conformada por su Presidencia Ejecutiva quien la preside y por representantes del Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Salud, el Instituto Mixto de Ayuda Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje y una persona representante de organizaciones sociales, nombrada por el Concejo de Gobierno a partir de una terna sometida por el Foro de las Mujeres, sean personas de alto nivel político/administrativo, con poder de decisión e influencia, para lograr incidir en la institucionalidad pública. En este sentido, si el objetivo es fortalecer la gestión de la igualdad de género la oportunidad consiste en consolidar la rectoría de la institución, más que incluir personas funcionarias de las direcciones o unidades técnicas de género del sector público costarricense y las Oficinas Municipales de las Mujeres o unidades homólogas, que en los organigramas institucionales normalmente no tienen incidencia en la totalidad de los procesos, por lo cual que exista una persona representante en la Junta Directiva del INAMU no implica necesariamente aumentar su poder de influencia a lo interno de las instituciones que representan. Se debería garantizar que la Presidenta Ejecutiva tenga rango de Ministra para que participe en el Consejo de Gobierno y que el resto de representantes cuenten verdaderamente con poder político y de decisión en la planificación



institucional. Las juntas directivas son órganos encargados de velar por el cumplimiento de los objetivos estratégicos en las organizaciones y sus miembros tienen responsabilidades de alto impacto que implican obligaciones, responsabilidades y riesgos que se deben asumir al más alto nivel.

2. Desde una perspectiva de derechos humanos, la igualdad de género no es un problema “de mujeres” sino un asunto de desarrollo integral de los países, un tema transversal que debe ser integrado naturalmente en toda la institucionalidad pública, por lo cual trasladarle responsabilidad presupuestaria y de ejecución al INAMU, de las acciones a ejecutar por las direcciones o unidades técnicas de género del sector público costarricense, es un retroceso; es colocar en el imaginario institucional que la responsabilidad en este tema es del ente rector solamente y no una tarea compartida por igual por todas las instituciones.
3. Si bien este proyecto busca fortalecer las unidades técnicas de género de la administración pública y las oficinas de la mujer o igualdad de género en los gobiernos locales, compartimentar la responsabilidad en el INAMU y estas instancias, es un mensaje incorrecto y se aleja de las recomendaciones emanadas de la CEDAW, CEPAL, ONU Mujeres, entre otras instancias, que más bien abogan por un abordaje institucional más holístico, más integral, con más recursos. Modernizar la gestión pública para que priorice la atención de las múltiples discriminaciones que viven las mujeres desde la interseccionalidad, es una innovación cultural y política. Para esto, es necesario potenciar los recursos humanos, técnicos y financieros, fortalecer la arquitectura estatal de género para que pueda ser más influyente a la hora de articular la implementación de políticas y procesos de igualdad de género y para que se articule con la agenda de planificación del desarrollo de manera más amplia, pero primordialmente implica involucrar a toda la institucionalidad pública para que asuman las responsabilidades que les corresponden y se pueda comprobar cómo las políticas públicas y acciones que se ponen en marcha contribuyen a disminuir estas desigualdades aplicando evaluaciones ex ante, ex post y de impacto.
4. Asignar un porcentaje del presupuesto del INAMU para financiar las acciones a ejecutar por las direcciones o unidades técnicas de género del sector público costarricense va en contra de las recomendaciones de la CEDAW, que van más en el sentido de la necesidad de profundizar las acciones a favor de la igualdad de género en los distintos niveles político y administrativo, y la consecuente exigencia de mayores recursos humanos, financieros y administrativos, para este fin. El problema del superávit no se soluciona asignado presupuesto a otras instancias, se deberían analizar y evaluar la combinación de asignaciones,



responsabilidades, junto con el propio peso político real y el recurso humano con que se cuenta en la institución, lo más razonable es fortalecer al mecanismo rector. Además, aunque el proyecto plantea que este porcentaje es adicional al presupuesto existente de las instituciones, para brindar acompañamiento financiero a las unidades técnicas de género de la administración pública, la realidad es que la gran mayoría trabaja con recursos humanos y económicos muy limitados, como lo indica el mismo proyecto, por lo que se puede prever que esta asignación más bien se va a convertir en un techo o una limitante para el crecimiento de estas oficinas.

5. Adicionalmente, se debe tener cuidado sobre la utilización del superávit de las distintas entidades públicas propuestas, para financiar y fortalecer la institucionalidad de género, por no ser un recurso que siempre se tiene, no debe aplicarse a obligaciones de carácter permanente y, por lo tanto, tampoco va a garantizar el fortalecimiento presupuestario de estas instancias.
6. La relación entre la institucionalidad pública y el INAMU no es una sola, ya que se debe considerar, primero, que los sectores tienen características diversas, de compromiso, experiencia y disposición, diferenciadas hacia la inclusión de la igualdad de género como parte de su misión y trabajo. En segundo lugar, no son entidades homogéneas, sino que pueden presentar muchos matices, lo que afecta la gestión. Por último, no debe negarse la persistencia de sectores contrarios a la agenda de igualdad de género. En este sentido, CEPAL ha recomendado promover procesos de transversalización de la perspectiva de género, potenciando la acción, responsabilidad y liderazgo de los mecanismos para el adelanto de las mujeres, además de involucrar activamente a todos los sectores y niveles de gobierno para concertar y compartir metas y de asignar recursos en las distintas instancias para alcanzar los objetivos, en esta línea, se debe fortalecer la capacidad de rectoría y asesoría especializada tanto del INAMU como de las direcciones o unidades técnicas de género del sector público costarricense y las Oficinas Municipales de las Mujeres o unidades homologas y no así de ejecución y atención, es bien conocido que en este último punto todas estas instancias están saturadas.
7. Como bien lo plantea el proyecto la creación de las Unidades para la Igualdad de Género y las Oficinas Municipales de las Mujeres o unidades homologas está normado en el Decreto N.º 37906-MP-MCM de Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género del 20 de junio del 2013 y el Código Municipal, ley N.º 7794 del 30 de abril de 1998, en sus artículos 4 inciso i) y 17 inciso p).”



Criterio suscrito por el director de la Escuela de Historia, M. Sc. Claudio Vargas Arias (oficio EH-1120-2023 fechado 12 de octubre de 2023).

“Sin lugar a duda cualquier acción positiva que procure el fortalecimiento de la gestión de la igualdad de género en la sociedad costarricense es necesario, máxime si esta se promueve en la institucionalidad pública del país. Por esta razón, nos parecen adecuadas las reformas que este proyecto pretende incorporar.

Pese a lo anterior, cualquier reforma que se pretenda impulsar en procura de la promoción de la justicia y la equidad en favor de las mujeres, debe igualmente ser acompañado de un proceso educativo efectivo y que promueva el cambio de cultura organización e institucional en torno al tema. En nuestra misma institución lo vivimos diariamente: en el ámbito discursivo nadie titubea para hablar de paridad y equidad de género, pero muchas de esas mismas personas, en sus acciones concretas reproducen y siguen consolidando acciones machistas, patriarcales y misóginas. Lo anterior se constata claramente en la monopolización de algunos puestos de mando únicamente entre señores.”

Criterio enviado por el director de la Escuela de Psicología, Dr. Jorge Sanabria León (oficio EPs-1581-2023 fechado 23 de octubre de 2023) y elaborado por la docente, M. Sc. Adriana Rodríguez Fernández.

“Este proyecto de ley responde a los compromisos que el Estado costarricense ha asumido en el marco del derecho internacional de los derechos humanos, específicamente en materia de igualdad y equidad de género. El mismo concretiza acciones específicas para el acatamiento de convenciones específicas (CEDAW y Convención Belém do Pará) y para el avance en el logro del objetivo 5 de la Agenda 2030 (Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS) referido a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento a todas las mujeres y las niñas.

Resulta valioso que el proyecto persiga como fin el fortalecimiento presupuestario para el cumplimiento normativo este ámbito y el desarrollo de la política pública vinculada (PIEG y al PLANNOVI) considerando que la falta de recursos financieros constituye una de las principales limitaciones para su efectiva ejecución, tanto antes como después de la reforma fiscal.

Entre las fortalezas de la reforma legal propuesta se reconoce la operacionalización de los principios de coordinación intersectorial y de articulación interinstitucional que son



necesarios para el desarrollo de políticas públicas en materia de igualdad de género, y la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

De igual manera, es un aspecto relevante el fortalecimiento de unidades técnicas para la igualdad de género en la administración pública. Con relación a esto se recomienda que en el artículo 28 sobre las funciones de las Oficinas Municipales de la Mujer o para la Igualdad de Género se incorpore específicamente un inciso i referido a la disponibilidad de acciones para la prevención y servicios para atención integral de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones. Lo anterior considerando que muchas de estas instancias ya trabajan este componente, y que otras han tenido que disminuirlo por falta de presupuesto de los gobiernos locales. La prevención y atención de la violencia basada en género debe ser una función de estas oficinas a nivel cantonal, y fue su objetivo fundante.

Finalmente, se considera pertinente la reforma legal propuesta en el tanto no se vea afectada la rectoría del Instituto Nacional de las Mujeres y su especialización técnica, así como tampoco, la asignación y la gestión de su presupuesto ordinario. Resulta muy importante una vigilancia ciudadana al curso de este proyecto en la Asamblea Legislativa, a fin de que esta propuesta no derive en ninguna intención de desfinanciamiento estatal del Instituto Nacional de las Mujeres.”

Criterio enviado por el director de la Escuela de Sociología, Dr. Mauricio López Ruiz (oficio SO-839-2023 fechado 23 de octubre de 2023) y elaborado por la Dra. Mariana R. Mora, docente de esta Unidad Académica.

“A partir de su revisión se concluye lo siguiente:

El proyecto de ley representa un importante avance en el fortalecimiento de la institucionalidad con perspectiva de género en el país. Como bien se explica a lo largo de la justificación del proyecto, desde hace ya varios años se cuenta en el país con políticas de género e igualdad que buscan la promoción de instancias locales para atender las necesidades específicas relacionadas con esta temática. Sin embargo, estas distintas políticas no se han podido materializar en tanto la mayoría de las veces no se han establecidos mecanismos estables y permanentes de presupuesto.

Distintos informes y auditorías son citadas en la justificación para dar cuenta de la necesidad de establecer un “compromiso real” para la planificación y presupuestación institucional para cumplir así en materia de igualdad de género en la Administración Pública.



En esta misma línea, la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) estableció para el periodo 2018 – 2030, el objetivo de que todas las instituciones públicas del Estado tendrían unidades administrativas en el más alto nivel jerárquico administrativo dedicadas a la promoción de la igualdad de género en sus funciones institucionales.

Ahora bien, la ejecución de dicho objetivo de la PIEG - así como la responsabilidad a tomar ante las auditorías e informes señalados por la Controlaría General de la República, refuerzan la necesidad de establecer presupuestos permanentes que otorguen viabilidad y constancia a dichas políticas y organismos.

El proyecto de ley presentado identifica distintas fuentes de financiamiento para asegurar la ejecución de dicha reforma.

En cuanto al Artículo 23, la reforma establece un porcentaje específico del presupuesto anual del INAMU, así como de su superávit libre presupuestario para el 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. Se establece que 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.

El criterio técnico requerido para establecer el monto de dichos porcentajes les corresponde a otras instancias del Estado. Sin embargo, es preciso señalar que se debe de garantizar un presupuesto acorde con las funciones y objetivos señalados en la reforma de ley. Es decir, se debe de garantizar de forma presupuestaria la ejecución de dicha reforma.

En cuanto al Artículo 26, se valora de forma muy positiva que se establezca un porcentaje específico que cada institución estatal debe de destinar de su presupuesto anual para su propia dirección o unidad técnica de género institucional. Con esto, se consigue sentar la responsabilidad local para la implementación de una perspectiva de género en la institucionalidad costarricense.

En cuanto al Artículo 30 relacionado con el presupuesto de las oficinas municipales de la mujer o de igualdad de género, se valora de forma positiva la reforma a la Ley sobre Venta de Licores, la cual busca adjudicar un porcentaje específico de este impuesto para la sostenibilidad de dichas instancias.



También se valora de forma positiva el capítulo IV de la reforma en donde se establece en detalle la naturaleza, objetivo y funciones de las Unidades técnicas para la igualdad de género de la administración pública. Con esto se logra avanzar en la delimitación de dichas instancias, sus labores y por ende responsabilidades.

Por todo lo considerado, se recomienda la aprobación de dicho proyecto de ley.”

Criterio enviado por la directora de la Escuela de Trabajo Social, Mag. Carolina María Navarro Bulgarelli (oficio ETSoc-1208-2023 fechado 23 de octubre de 2023) y elaborado por la docente, M. Sc. Jennifer Gutiérrez Barboza.

“Tal y como se señala en el Expediente N.º23.049 el nacimiento de las dependencias de género obedece a una serie de condiciones políticas, sociales, culturales y normativas que obligan al Estado costarricense a crear instancias de asesoría técnica especializada y ubicadas en las diferentes unidades administrativas públicas con el objetivo principal de promover una cultura de igualdad y equidad de género que impactara directamente en los espacios laborales y en los servicios que las instituciones brindan.

Durante décadas las instituciones que acataron el mandato de integrar en sus estructuras organizativas a estas unidades se han visto beneficiadas con la creación de políticas, programas, proyectos y planes de acción tendientes a colaborar y apoyar a las autoridades institucionales en la incorporación de orientaciones y criterios de género, igualdad, equidad, derechos humanos, corresponsabilidad social de los cuidados, paternidad responsable, violencia de género, hostigamiento sexual y acoso laboral, así como en el diseño y desarrollo de programas de formación y capacitación dirigidos al personal institucional.

En dicho expediente queda demostrado que, a pesar de la importante labor desarrollada por estas dependencias, las condiciones en cuanto a recursos presupuestarios, materiales, humanos y legales con que laboran los y las profesionales en la atención de la igualdad de género no han crecido de manera paralela a las responsabilidades que se les ha asignado a lo largo de los años.

Los avances en materia de derechos humanos y el reconocimiento de las diversidades en el país han ampliado la concepción de la igualdad de género. Actualmente desde las diversas expresiones de la sexualidad, la concepción de género abarca no solamente a las mujeres, sino también, a muchos otros grupos sociales históricamente invisibilizados, lo que se traduce para las dependencias de género, en mayor demanda en cuanto asesoría técnica, formación y capacitación a lo interno de las instituciones.



El buen funcionamiento de estas instancias, en muchos casos, depende de la voluntad política y del compromiso ético-político en temas de derechos humanos, no discriminación e igualdad de género que dispone la autoridad jerárquica superior.

La atención de las situaciones relacionadas con violencia de género, discriminación y desigualdad requiere de personal técnico especializado no solamente con conocimientos en derechos humanos, género y violencia, sino también, en materia de administración pública, presupuestos, diseño, formulación y evaluación de políticas, programas y proyectos. Así como del trabajo interinstitucional en redes que promuevan acciones conjuntas y la maximización de los recursos públicos destinados para este fin.

La institucionalidad pública ha asumido compromisos a favor de la igualdad de género y la no discriminación que han quedado establecidos a lo largo de los años en la Política Nacional de Igualdad de Género (PIEG).

Por lo tanto, se recomienda la posición a favor del expediente N.º 23.049 Proyecto de Ley sobre Reforma a varias leyes para el fortalecimiento de la gestión de igualdad de género en la institucionalidad costarricense, pues, en definitiva, busca atender las necesidades presupuestarias, legales, organizacionales de las dependencias encargadas de la atención, prevención y erradicación de la violencia de género en las instituciones públicas del país. Así como, apoyar con el cumplimiento de los compromisos asumidos en la PIEG 2018-2030 a favor de espacios laborales libres de violencia de género.”

Atentamente,

UCR Firmado
digitalmente

Dra. Isabel Avendaño Flores
Decana

IAF/avc

C. Archivo