

COLECCIÓN
Políticas Públicas para
la Igualdad y Equidad de Género

Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030



Política Nacional para la igualdad
efectiva entre mujeres y hombres



COLECCIÓN
Políticas Públicas para
la Igualdad y Equidad de Género

Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030



Política Nacional para la igualdad
efectiva entre mujeres y hombres



320.672.86
159p

Instituto Nacional de las Mujeres

Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 / Instituto Nacional de las Mujeres. – 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2018. (Colección Políticas públicas para la igualdad y equidad de género; n.12; Estrategias e instrumentos de política pública; n. 12) 121 p.; 21.5 X 28 cm.

ISBN 978-9968-25-355-0

1. GÉNERO. 2. IGUALDAD. 3. POLÍTICAS PÚBLICAS. 4. DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES. I. TÍTULO

Coordinación técnica general

Ana Victoria Naranjo Porras

Comité redactor

Yolanda Delgado Cascante
Antonieta Fernández Muñoz
Ana Victoria Naranjo Porras
Saskia Salas Calderón
Eugenia Salazar Aguilar
María Ester Vargas Vega

Revisión y Edición final

Yolanda Delgado Cascante
Antonieta Fernández Muñoz

Revisión filológica

Yadira Calvo Fajardo

Diseño y diagramación:

Teteyarte -Tetey Molina Figuls-

Con la colaboración de

Ana Isabel Rojas Chavarría
María Ester Serrano Madrigal
Evelyn Piedra Rodríguez
Shirley Gayle Barley
Lauren Palma Rojas
Gabriela Vargas Vargas
Roger Esquivel Salas
Ericka Rojas Calderón
Silvia Jiménez Navarro
Xiomara Castro Chaves
Zelenia Rodríguez Morales
Mayra Brown Vargas
Anna Matteucci Wo Ching
Floribeth Zúñiga Villalobos
Priscilla Cascante Ardón

AGRADECIMIENTOS, todas aquellas personas de distintas instancias e instituciones y, especialmente a todas aquellas mujeres que participaron activa y comprometidamente en este documento y en una propuesta de agenda pública consensuada para el cumplimiento de los derechos de las mujeres en la sociedad costarricense.

PRESENTACIÓN



La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030 responde a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y la igualdad efectiva, sustentado en la convencionalidad ratificadas por Costa Rica que protegen los derechos de las mujeres; en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1984) y, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem Do Pará, OEA 1994), así como las declaraciones, Acuerdos, Plataformas sobre la materia, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que tiene como objetivo que nadie se quede atrás en el Desarrollo.

Las obligaciones en materia de Derechos Humanos de las Mujeres deben materializarse en normas y en políticas públicas con acciones concretas que garanticen el ejercicio de los derechos sin discriminación, ni violencia. La igualdad es entonces el norte de esta Política para el período 2018-2030 y es vista como una obligación y una prioridad del Estado, entendido en su conjunto, bajo la rectoría del Instituto Nacional de las Mujeres.

Esta nueva política es el resultado del análisis de las experiencias con la PIEG 2007-2017, cuya evaluación da cuenta de las metas alcanzadas y las pendientes; de la lectura del contexto y las demandas de las mujeres, así como las voces de expertas, académicas, ONG'S y sector privado. Desde y con ellas se fijaron las prioridades para los próximos años que se aglutinan en cuatro ejes, que recuperan reivindicaciones históricas de las mujeres, a saber: transformación de la cultura para la igualdad, distribución del tiempo, distribución de la riqueza y distribución del poder (tanto en su dimensión individual como colectiva). La prioridad de esta Política es la reducción de los nudos estructurales que hacen, recrean y refuerzan las desigualdades entre mujeres y hombres y que impiden el avance efectivo hacia la igualdad.

Para esta política también nos propusimos analizar las características particulares que asume la discriminación en la diversidad de las mujeres, lo que constituye un reto importante en el diseño de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030. La incorporación de estas diferencias en el disfrute de derechos y en el impacto en sus

condiciones de vida dan rutas para el planteamiento de nuevas estrategias de inclusión y gobernanza del Estado.

La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030 a diferencia de la anterior representa un salto cualitativo en relación con la que le precede, dado que recoge las experiencias y modifica el diseño por ámbitos específicos, a un diseño por los hechos estructurales que generan la discriminación. Esta política tiene un énfasis en la regionalización, incorpora a los actores del sector privado, coloca las acciones afirmativas de manera explícita y transforma las meras aspiracionales, en resultados esperados lo que facilita su seguimiento y medición.

La implementación de esta política representa un gran reto para el país, y es por ello que las alianzas estratégicas con las instituciones de los tres Poderes de la República y del Tribunal Supremo de Elecciones son imprescindibles para alcanzarlos. La política general debe materializarse en políticas públicas, normativas, estrategias y planes con mecanismos de rendición de cuentas y coordinación interinstitucional. Asimismo, deben realizarse alianzas con otros actores no estatales, como el sector privado, academia e instancias de la sociedad civil de manera que se busque cada vez más un involucramiento de todos y todas en la construcción de la Igualdad entre hombres y Mujeres.

Estoy convencida que esta política para la Igualdad es un ruta técnica, político, social, económico y cultural, que visibiliza las necesidades de las mujeres y busca resultados que responden al enorme desafío de transformar nuestra sociedad, solo desde esos cambios de paradigmas es que será posible la inclusión de la mitad de la población en el desarrollo.

Alejandra Mora Mora
Ministra de la Condición de la Mujer

ÍNDICE DE CONTENIDO



INTRODUCCIÓN	ix
I PARTE:	
MARCO NORMATIVO Y DE COMPROMISOS INTERNACIONALES	1
A) Marco global de compromisos internacionales de derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres	1
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	2
Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional.....	3
Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo	4
Examen Periódico Universal (EPU).....	5
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.....	5
Compromisos gubernamentales.....	6
B) Marco normativo a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres	10
Constitucionalidad y Derechos Humanos.....	10
Ámbito económico y social	12
Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y de género.....	14
Ejercicio del poder y la adopción de decisiones.....	17
Institucionalidad pública.....	19
Iniciativas pendientes de aprobación	19
II PARTE:	
CONTEXTO NACIONAL Y SITUACIÓN DE LAS MUJERES	20
Nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en Costa Rica	20
Nudo 1.	
Patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio	20
Nudo 2.	
División sexual del trabajo e injusta distribución del cuidado	27

Nudo 3.	
Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente.....	32
Nudo 4.	
Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público	39

III PARTE.

PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES PIEG 2018-2030 42

Fases durante la construcción de la política de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030.....	43
FASE I. Balance de cumplimiento y Evaluación del Modelo de Gestión de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017	44
FASE II: Construcción de los ejes de la política al 2030	49
FASE III. Definición y contenidos de la Política PIEG 2018-2030.....	52

IV PARTE:

POLÍTICA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES AL 2030: EL COMPROMISO DEL ESTADO COSTARRICENSE 55

Principios y enfoques orientadores que sirven de base a la política.....	56
---	-----------

Prioridades de la Política Nacional para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres al 2030	67
--	-----------

Ejes de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres al 2030	70
---	-----------

Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad	70
---	----

a) OBJETIVO 1 EJE 1:	72
----------------------------	----

b) Resultados esperados al 2030	72
---------------------------------------	----

c) OBJETIVO 2 EJE 1:	73
----------------------------	----

d) Resultados esperados al 2030	73
---------------------------------------	----

Eje 2: Distribución del tiempo	73
--------------------------------------	----

a) OBJETIVO:	76
--------------------	----

b) Resultados esperados al 2030	77
---------------------------------------	----

Eje 3: Distribución de la riqueza	77
a) OBJETIVO:	84
b) Resultados esperados al 2030	84
Eje 4: Distribución del poder	85
a) OBJETIVO:	87
b) Resultados esperados al 2030	87
Gestión pública de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva 2018-2030	88
Instancias de coordinación	88
Instancia de Nivel Político	89
Instancia de nivel técnico central	90
Instancias de nivel regional-local.....	91
Secretaría Técnica de la PIEG	92
Seguimiento y evaluación del cumplimiento de resultados de la Política	92
Coordinaciones y alianzas para el seguimiento a la gestión de la PIEG	93
Vinculación de la Política y sus planes de acción	94
Evaluación de la PIEG 2018-2030	95
Sistema de seguimiento de los planes de acción	96
Alianzas público-público y público-privadas y la apuesta a regionalización de la Política	97
Bibliografía	99
ANEXOS	108



INTRODUCCIÓN



La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, que se presenta en este documento, plasma una voluntad política impulsada y liderada por el Instituto Nacional de las Mujeres –INAMU, según lo establece su Ley Constitutiva (7801), en el artículo tres, que plantea entre sus fines realizar dicha tarea, “en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales”.

Es una Política que contempla los compromisos internacionales aprobados por el Estado Costarricense en materia de derechos humanos de las mujeres y el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, toma en cuenta las demandas y necesidades de mujeres diversas del país, y apuesta a la reducción de las principales brechas de desigualdad entre mujeres y hombres mediante la definición de cuatro ejes estratégicos, que guiarán el accionar del Estado en los próximos doce años. También posiciona nuevos paradigmas, enfoques conceptuales y metodológicos sobre derechos humanos e igualdad efectiva.

Cabe resaltar el apoyo de la División de Género de la CEPAL, mediante el trabajo de varias de sus colaboradoras que aportaron en los debates técnicos sobre los principales nudos estratégicos de desigualdad y la construcción de los ejes de trabajo, así como el apoyo de EUROSOCIAL en el proceso de diagnóstico de brechas, sistematización de consultas con mujeres y personal de instituciones, así como en la Evaluación de la PIEG 2007-2017.

El proceso de elaboración de esta Política inició en julio del año 2017, a partir del balance de cumplimiento de la PIEG 2007-2017, sus principales avances y rezagos. Este balance se realiza tomando como base los informes de cumplimiento de los planes de acción, así como de un análisis del cierre de las principales brechas de desigualdad, de acuerdo a los seis objetivos estratégicos de la PIEG y de consultas realizadas con mujeres y personal de instituciones en las seis regiones del país.

Se elabora un diagnóstico actualizado sobre la situación de las brechas de género en el país en diversos campos: empleo, salud, violencia contra las mujeres, participación política, salud sexual y reproductiva, pobreza, sector rural, personas con discapacidad y cambio climático.

Con esta información, se lleva a cabo el proceso de reflexión y discusión sobre lo actuado desde la PIEG, sus principales logros y rezagos, fortalezas y dificultades, y se inicia el proceso de definición de las prioridades de los próximos años. Estas prioridades se definen a partir de los insumos anteriores y de la información derivada de los espacios de diálogo y discusión con grupos diversos de mujeres, reconociendo las particularidades de las mujeres e identificando otras discriminaciones presentes de forma simultánea como son: las desigualdades por edad, lugar de residencia, etnia, nacionalidad, orientación sexual e identidad de género. Contamos con los aportes de 300 mujeres aproximadamente.

Para la elaboración de la propuesta de la Política se conformó una comisión interna en el INAMU, coordinada por la Secretaría Técnica de la Política y acompañada en algunas ocasiones por representantes de la CEPAL, División de Género. Con los insumos señalados anteriormente, se definen así los siguientes ejes:

- Eje 1. Cultura de los derechos para la igualdad
- Eje 2. Distribución del tiempo
- Eje 3. Distribución de la riqueza
- Eje 4. Distribución del poder.

Una vez que se contó con esta definición y conceptualización de los ejes, se elaboró una primera propuesta de objetivos estratégicos y resultados esperados como columna vertebral de la nueva Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -PIEG- 2018-2030 y con esta propuesta se realizaron cuatro sesiones de consulta nacionales para retroalimentarla. En estas sesiones participaron mujeres de la sociedad civil, personal de instituciones, gobiernos locales, representantes feministas y personas expertas en derechos humanos y políticas públicas. Las personas participantes aportaron significativamente en el refinamiento de la propuesta de los ejes, cada grupo desde sus perspectivas y saberes, con gran entusiasmo y compromiso. Se resalta, en este caso particular, el interés de las personas participantes de aportar desde los gobiernos municipales, en alianza con otras instancias locales con el fin de concretizar acciones más cercanas a las realidades de la población.

Posteriormente, la propuesta de la Política fue revisada, negociada y ajustada en la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG, en la cual participaron representantes oficiales de las instituciones públicas involucradas en la ejecu-

ción de la política. Se realizaron tres sesiones de trabajo, dando mayor énfasis en los ejes propuestos y los principales resultados.

Este documento está organizado en cinco apartados principales. El primero presenta el marco normativo y de compromisos internacionales del Estado Costarricense en materia de derechos humanos de las mujeres e igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y los principales avances y pendientes para el país. El segundo apartado presenta los principales nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en Costa Rica, que darán pie a la propuesta de la Política. En el tercer apartado se explica el proceso de elaboración de la política con sus principales fases. En el apartado cuatro se presenta la Política de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres al 2030, que incluye principios y enfoques, la población meta, los ejes prioritarios con sus objetivos y resultados, y por último una propuesta de los mecanismos de gestión de la Política, instancias de articulación para la ejecución y sobre el proceso de seguimiento que será implementado para el cumplimiento de los resultados propuestos para la Política.



I PARTE:

MARCO NORMATIVO Y DE COMPROMISOS INTERNACIONALES



A) Marco global de compromisos internacionales de derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres

Los compromisos internacionales para los derechos humanos y la igualdad efectiva son dinámicos y se adaptan a la evolución del derecho internacional. En la década 2007-2017 se acordaron nuevos compromisos internacionales incluyendo las observaciones y las recomendaciones que surgen de las evaluaciones periódicas de la convencionalidad de derechos humanos que implica nuevos retos y desafíos para su implementación estatal¹.

Estos acuerdos definidos y suscritos por Costa Rica se refuerzan, articulan y complementan con las obligaciones en las convenciones que protegen los derechos humanos de las mujeres; en particular la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1984) y, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres². También se articulan con otros tratados, convenios y convenciones que integran el marco jurídico internacional para proteger, respetar y garantizar todos los derechos humanos de las mujeres y las niñas en su diversidad³.

1 Proyecto de Recomendación General No. 28 relativa al artículo 2 de la CEDAW.

2 OEA (1994) Preámbulo Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem Do Pará).

3 CEPAL, ONU. Informe de la Décimo Segunda Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, p 5.

La presente recopilación describe los nuevos compromisos internacionales y nacionales relacionados con la igualdad efectiva y los derechos humanos de las mujeres, que surgieron durante el período de ejecución de la primera Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017) en Costa Rica.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

En el ámbito internacional, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por los Estados Miembros de las Naciones Unidas⁴ en el 71 período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrada en septiembre del 2015, constituye una hoja de ruta para lograr el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) a través de la implementación de políticas públicas. Contiene 17 objetivos y 169 metas conexas de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Se considera uno de los principales compromisos para los Estados, el cual entró en vigor en enero del año 2016.

El compromiso con la igualdad efectiva, los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es transversal a esta Agenda 2030. Esto significa que en cada uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se definen metas explícitas e implícitas para el **logro de la Igualdad y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas (Objetivo 5)**⁵

Se afirma que no es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades, el igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, al empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. En este marco, una de las grandes aspiraciones es lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre mujeres y hombres y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. La máxima aspiración es eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños⁶.

4 Naciones Unidas, Asamblea General Septuagésimo período de sesiones. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre 2015. A/Res/70/1.

5 Bidegain Ponte Nicole, 2017. La Agenda 2030 y la agenda regional de género.

6 A/Res/70/1. 2015.

Con el fin de llevar a la práctica la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los planes estratégicos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), constituyen grandes aportes y alianzas para los Estados en el proceso de la implementación de los compromisos hacia la igualdad efectiva y el desarrollo sostenible.⁷

En el nivel nacional, la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030, es una de las principales herramientas con las cuales cuenta el país para hacer frente al cumplimiento de estos compromisos mundiales.

Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional

Asimismo, la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030⁸ es un compromiso político regional reciente, que tiene por objeto guiar la plena implementación de los acuerdos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (la Agenda Regional de Género) y es considerada como la hoja de ruta para alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en esta parte del mundo. Este instrumento político-técnico busca cerrar la brecha entre la igualdad *de jure* y *de facto* mediante el fortalecimiento de las políticas públicas para garantizar la autonomía y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las mujeres y niñas, superando discriminaciones, prejuicios y resistencias. Uno de los grandes desafíos para alcanzar la igualdad efectiva hacia el 2030 implica superar los siguientes nudos estructurales vigentes en Latinoamérica: *la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza; los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado y, la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público.*

En el ámbito nacional cada gobierno decide la forma de incorporar esas aspiraciones y metas mundiales en los procesos de planificación, las políticas y las estrategias nacionales, reconociendo el vínculo existente entre el desarrollo sostenible y otros procesos pertinentes que se están llevando a cabo en las

7 ONU (2017) Plan Estratégico del PNUD para 2018-2021. DP/2017/38. Nueva York.

8 ONU, CEPAL. Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, p. 13..

esferas económica, social y ambiental. Se reconoce que cada país dispone de diferentes enfoques, visiones de futuro, modelos e instrumentos para lograr el desarrollo sostenible, en función de sus circunstancias y prioridades nacionales, y reafirma que el planeta Tierra y sus ecosistemas son nuestro hogar común y que “Madre Tierra” es una expresión corriente en muchos países y regiones (Naciones Unidas, 2015, párr.55 y 59).⁹

Otras obligaciones pendientes son aquellas derivadas de informes y evaluaciones realizadas por órganos de Tratados del Sistema de las Naciones Unidas (ONU) y el Sistema Interamericano (OEA). Sobre todo, se refuerzan los compromisos derivados del Examen Periódico Universal (EPU, 2014) del Consejo de Derechos Humanos; Examen de la Declaración y Plataforma de Acción (Beijing+20, 2015). Asimismo, el Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo como resultado de la Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2013).

Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo

En el marco general del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo¹⁰ se reconocen los importantes vínculos existentes entre el Programa de Acción de El Cairo (1995), los derechos humanos y la Agenda 2030. Para ello se establecen medidas prioritarias con el fin de reforzar la implementación del Programa sobre Población y Desarrollo, así como su seguimiento. En el citado consenso se adoptaron medidas en:

- Integración plena de la población y su dinámica en el desarrollo sostenible con igualdad y respeto de los derechos humanos.
- En los derechos, necesidades, responsabilidades y demandas de niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
- Envejecimiento, protección social y desafíos socioeconómicos.
- Acceso universal a los servicios de salud sexual y salud reproductiva.
- Igualdad de género.
- La migración internacional y la protección de los derechos humanos de todas las personas migrantes.

9 A/Res/70/1. 2015.

10 Naciones Unidas, CEPAL. Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo.

- Desigualdad territorial, movilidad espacial y vulnerabilidad.
- Pueblos indígenas: interculturalidad y derechos.
- Afrodescendientes: derechos y combate al racismo y la discriminación racial.
- Marcos para la puesta en marcha de la futura agenda regional en población y desarrollo.

Para la implementación de estas medidas se destaca dentro de los principios: la universalidad, igualdad, transversalidad, integralidad, inclusión, solidaridad, equidad y dignidad y los derechos humanos en la aplicación de los enfoques hacia todos los grupos en condición de vulnerabilidad, así como los temas conexos relacionados con salud, educación, comunidad, gobernabilidad y sostenibilidad.¹¹ Uno de los principios generales del Consenso de Montevideo es “reconocer que habilitar las voces e intereses de todos y todas es esencial para el avance del desarrollo sostenible y que la gobernabilidad responsable y las instituciones resilientes son fundamentales para la inclusión social y económica y la sostenibilidad”¹².

Examen Periódico Universal (EPU)

En el Examen Periódico Universal (EPU)¹³ que es un mecanismo del Consejo de Derechos Humanos de la ONU¹⁴ se establecieron acuerdos con el Grupo de Trabajo mediante la aceptación de recomendaciones específicas en igualdad efectiva y violencia contra las mujeres aceptadas por Costa Rica.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

En el vigésimo aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (set. 2015), se renueva y ratifica el compromiso con la Igual-

11 *Ibid.*

12 *Ibid.*

13 Costa Rica presentó el II Informe Nacional del EPU en el 19 período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos del 28 de abril al 9 de mayo del 2014, Asamblea General Naciones Unidas. A/HRC/WG.6/19/CRI/II Informe del Grupo de Trabajo sobre el EPU y Observaciones y Recomendaciones. Costa Rica, 7 de julio y 22 de septiembre, 2014.

14 Resolución aprobada por la Asamblea General del 15 de marzo 2006.

dad y el empoderamiento de las mujeres a la luz de los retos y oportunidades actuales y en el marco de la adopción de la nueva Agenda de Desarrollo 2030.

En ese marco, Costa Rica coloca como apuesta central la inserción en el trabajo de calidad y debidamente remunerado, con medidas que erradiquen la discriminación laboral entre mujeres y hombres y posibiliten la autonomía económica y calidad de vida a las mujeres, como condición necesaria para el ejercicio pleno de sus derechos y libertades. Con esa visión, el gobierno asumió las siguientes responsabilidades:

Compromisos gubernamentales

Profundizar los instrumentos de generación de evidencia científica sobre los datos y brechas de género en el uso del tiempo, que se traducen en la pérdida de competitividad económica de las mujeres y en barreras para aprovechar el talento femenino.

Colocar en el centro de la política pública la corresponsabilidad social del cuidado, como motor del cambio cultural, ampliando y diversificando sus alternativas.

Generar empleo con acciones afirmativas para las mujeres mediante alianzas público-privadas.

Establecer un programa preferencial de generación de empleo dirigido principalmente a jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.

Crear e implementar un sello de calidad para verificar y certificar la igualdad de género en las empresas e instituciones.

Garantizar la implementación efectiva de procesos de inspección en los lugares de trabajo.

Además, existen importantes retos, como la salud, el ejercicio del poder, la educación, la violencia y el acceso efectivo a la justicia, todos estrechamente relacionados con la autonomía y el empoderamiento efectivo de las mujeres. En este sentido, son de gran valía los mecanismos de cooperación Sur-Sur, como la red para erradicar el femicidio como expresión más grave de la violencia, liderada por ONU Mujeres¹⁵.

15 Solís Rivera Luis Guillermo. Palabras. Encuentro Mundial de Líderes sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres.

Observaciones y recomendaciones del Comité de la CEDAW

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (ONU), examinó los informes quinto y sexto (2011)¹⁶ y séptimo (2017)¹⁷ e Informes Sombra de las Organizaciones de Mujeres y Feministas y el Informe de la Defensoría de los y las Habitantes (2017) sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y de las preocupaciones identificadas por parte del Comité, e hizo un conjunto de observaciones y recomendaciones en los ámbitos jurídico, político, económico, social y cultural al Estado de Costa Rica, que interrelacionadas con los compromisos globales, se constituyen en obligaciones de mediano plazo¹⁸.

El Comité señala que persisten en Costa Rica **los estereotipos discriminatorios y actitudes sexistas**, y que son necesarias estrategias integrales estableciendo alianzas y diálogos positivos para la adopción de medidas que contribuyan a eliminar las prácticas socioculturales de carácter discriminatorio.

Para el Comité el abordaje de la **Violencia contra las Mujeres** requiere el fortalecimiento en la prevención en poblaciones geográficas a nivel local, zonas rurales y fronteras remotas. Hace énfasis en la atención del acoso sexual en los centros de trabajo, en lugares públicos y en el transporte público con la imposición de sanciones apropiadas contra los perpetradores. Para las mujeres con discapacidad, es necesaria información en formatos accesibles sobre los recursos disponibles en casos de violencia de género contra las mujeres, así como la garantía de condiciones para su acceso a los albergues. Otra de sus recomendaciones relacionadas con violencia de género es la adopción de medidas para prevenir, investigar y castigar la violencia contra las mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales y los delitos de odio contra ellas, estableciendo medidas de reparación y compensación a las víctimas.

En Trata de Personas, se propone acelerar el proceso de su definición en la legislación nacional en consonancia con el Protocolo contra la Trata de Personas y las normas internacionales pertinentes de derechos humanos, incluyendo la Convención.

16 Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 49 período de sesiones del 11 al 29 de julio 2011. CEDAW C/CRI/C0/5-6.

17 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Costa Rica.

18 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Costa Rica. Disponible en: <http://www.refworld.org/es/pdfid/59ce93f64.pdf>

Persiste el desafío de legislar en materia de **violencia y acoso político**, así como garantizar la participación política de mujeres y hombres y condiciones de igualdad en los poderes ejecutivo, judicial y la adopción de medidas en los gobiernos locales, en consejos de administración de empresas privadas con la aplicabilidad de la paridad de género en los puestos ejecutivos. Se hace un llamado en particular a la protección de las organizaciones no gubernamentales de mujeres y defensoras de los derechos humanos, velando por su seguridad y la garantía para la realización de su trabajo.

Uno de los principales puntos referidos en **Educación**, es la evaluación de los avances en la matrícula de niñas y adolescentes y el acceso bilingüe y cultural apropiado de las niñas y mujeres indígenas. Desde el principio de interseccionalidad o discriminaciones múltiples, el Estado debe asegurar información sobre el acceso a todos los niveles del sistema educativo ordinario de las mujeres y niñas con discapacidades y la adopción de un protocolo por parte de las instituciones educativas.

La adopción de medidas para las adolescentes embarazadas incluye la reincorporación de las madres a los centros educativos públicos y privados. Otra medida relevante es la prevención del acoso y otras formas de violencia de género contra las niñas en el sistema educativo, garantizando procedimientos de denuncia para las víctimas, así como acceso a reparación y compensación.

La elección por parte de mujeres y niñas de estudios y carreras no tradicionales, como matemáticas, ingeniería y nuevas tecnologías de la información, facilitando asesoramiento y orientación profesional y adoptando medidas incentivadoras, es otro de los grandes retos pendientes por parte del Estado para garantizar la igualdad efectiva.

En materia de **empleo**, persiste la falta de aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor; por lo tanto, se demanda que el fortalecimiento de las estrategias para prevenir la segregación profesional y la reducción de las diferencias salariales entre los géneros. El cumplimiento de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) requiere de medidas, planes nacionales y procedimientos de denuncia que hagan efectivo el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres.

En el ámbito de la **salud**, recomienda el Comité de la CEDAW, el Estado de Costa Rica debe acelerar la aprobación de directrices técnicas sobre el aborto terapéutico y la puesta en marcha de campañas para evitar la estigmatización a las mujeres que lo solicitan; así como de campañas que informen sobre acceso a métodos anticonceptivos modernos, seguros y asequibles, incluyendo el derecho a la información para las habitantes de zonas rurales y remotas. Se demanda la adopción de normativa para proteger a las embarazadas durante

el parto y sancionar la violencia obstétrica. Igualmente se demanda el fortalecimiento de los programas destinados al personal médico, la supervisión periódica del trato a los pacientes en centros hospitalarios y de atención a la salud, en seguimiento a las recomendaciones formuladas por la Defensoría de los Habitantes. Se procura además la aplicación en el sistema de salud pública de las disposiciones del Decreto Ejecutivo núm. 39210-MP-S del 10 de septiembre del 2015, mediante el que se autoriza la técnica de la fecundación in vitro.

La acción afirmativa orientada a la autonomía con énfasis en la diversidad de mujeres indígenas, afro descendientes, migrantes, refugiadas y mujeres con discapacidad, así como de las de la zona rural, es de especial preocupación para el Comité de la CEDAW y en sus recomendaciones demanda la participación de las mujeres en las instancias decisorias que determinan la gobernanza territorial, en particular en los comités directivos de los Consejos territoriales de desarrollo rural.

Con respecto a las mujeres transgénero, el Comité recomienda al Estado adoptar directrices para que se proteja el procedimiento de determinación de la condición de refugio.

En el abordaje de las formas múltiples de discriminación (**interseccionalidad**) de las indígenas, afro descendientes, migrantes, solicitantes, refugiadas, mujeres con discapacidad, mujeres de edad, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales, el Comité expresó su preocupación por la insuficiencia de legislación y datos, por lo que recomienda adoptar medidas incluyendo acciones afirmativas para proteger a todos los grupos mencionados frente a las formas interrelacionadas de discriminación. Recomienda así mismo incluir datos estadísticos desglosados por sexo y edad, en todos los ámbitos de la Convención, en las esferas pública y privada.

Estos nuevos compromisos de Estado motivan la aprobación de una Política de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) para el período. Esta política tiene sus respectivos planes de acción para incluir acciones y metas a mediano y largo plazo en clara sinergia con la Agenda 2030 sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Agenda Regional de Género (Estrategia de Montevideo). Además en alineamiento con las recomendaciones y observaciones derivadas de la Convencionalidad y Declaraciones Internacionales y los Planes Estratégicos de los Organismos Internacionales orientados a la igualdad efectiva, los derechos y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

B) MARCO NORMATIVO A FAVOR DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En el período 2007-2017 que constituye los 10 años de la ejecución de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG), se da un avance normativo en Costa Rica, que aprueba nuevos derechos hacia la igualdad y reconoce la protección jurídica de las mujeres. En este período se producen leyes y otros instrumentos como la creación de decretos ejecutivos relacionados con el cumplimiento de los compromisos definidos en el ámbito internacional, regional y las políticas públicas en materia de igualdad, prevención, sanción y erradicación de la violencia de género, empoderamiento económico y participación política de las mujeres.

El proceso para eliminar sesgos androcéntricos de la legislación nacional, y de manera particular de la Constitución Política, ha sido lento y difícil, pues el fenómeno jurídico es un producto social en el que las necesidades e intereses particulares de las mujeres se hacen invisibles persistentemente.

En el presente apartado destacamos la normativa más relevante que se dio en el período a través de la aprobación de convenios internacionales y reformas constitucionales, leyes, reglamentos y decretos ejecutivos, con miras a considerarlos ante nuevos retos y a los ejes para la redefinición de la PIEG 2018-2030.

Constitucionalidad y Derechos Humanos

Entre las medidas legislativas más importantes adoptadas para garantizar el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, destacan la aprobación y consecuente ratificación de importantes instrumentos internacionales de protección como la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, la Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, el Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189), el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los derechos del niño relativo a un procedimiento de comunicaciones, el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asimismo, se aprobaron las enmiendas a la Constitución de la Organización Internacional para las Migraciones y las enmiendas al Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional relativas al crimen de agresión.

La aprobación de la reforma constitucional al artículo 1 que declara a Costa Rica, una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural (Ley No. 9305 del 24 de agosto del 2015), se fortalece con la aprobación de la **Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia**, que implica un logro desde las demandas de las mujeres especialmente del movimiento de afro descendientes (Ley No. 9358 del 26 de agosto del 2016).

Otro reconocimiento es la aprobación de la **Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores** con el objeto de "*... promover, proteger y asegurar el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad...*" (Artículo 1). (Ley 9394 del 30 de setiembre de 2016).

Un gran logro representa la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH- del 28 de noviembre del 2012 en el caso Artavia Murillo y otros ("Fecundación in vitro") que implica adoptar medidas apropiadas para dejar sin efecto con la mayor celeridad posible la prohibición de practicar la FIV, regular con prontitud los aspectos necesarios para la implementación de la técnica referida, así como el sistema de inspección y control de calidad de las instituciones o profesionales calificados que desarrollen el método y adicionalmente, el deber de la Caja Costarricense de Seguro Social de incluir la disponibilidad de la FIV dentro de sus programas de tratamiento de infertilidad en su atención de salud. Con fundamento en esta sentencia se aprueba el decreto ejecutivo 39210 MP-S, del 11 de setiembre del 2015, que autoriza la realización de la técnica de reproducción asistida de Fecundación in vitro.

Posteriormente la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 26 de febrero del 2016 Caso Artavia Murillo y otros ("Fecundación in vitro") vs. Costa Rica denominada Supervisión de cumplimiento de sentencia, establece que "*...se mantenga vigente el decreto ejecutivo No.3910-MP-S de 11 de septiembre de 2015, sin perjuicio de que el órgano legislativo emita alguna regulación posterior en apego a los estándares indicados en la Sentencia...*". Por lo tanto, el decreto ejecutivo de cita se mantiene vigente y en ejecución.

En el caso del reconocimiento de los derechos humanos de las personas LGBTI, diversas instituciones públicas han creado normativa y reglamentación, y se han emitido decisiones con el fin de garantizar el respeto a la identidad sexual (Decreto N° 08-2010 del TSE, que garantiza el respeto al cambio de identidad sexual en el documento oficial de identificación), el derecho a la salud (re-

forma a los artículos 10 y 12 del Reglamento del Seguro de Salud mediante Acuerdo de Junta Directiva de la CCSS del 21 de mayo de 2014, que permite a parejas del mismo sexo que conviven en unión libre asegurarse mediante beneficio familiar y realizar visitas hospitalarias a sus parejas); la igualdad de derechos de todas las personas sin discriminación por orientación sexual o identidad/expresión de género (Voto 16632-12 de la Sala Constitucional, que ordena al Ministerio de Justicia hacer efectivo el derecho a las visitas íntimas en las cárceles para parejas del mismo sexo); y Decreto Ejecutivo N° 37071-S, que declara el 17 de mayo como el “Día Internacional contra la Homofobia, la Lesbofobia y la Transfobia”).

Asimismo, en 2015 se aprobó mediante Decreto Ejecutivo N° 38999, la “Política del Poder ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población sexualmente diversa”, que solicita a las instituciones reforzar la capacitación a funcionarios y funcionarias y, revisar la normativa interna de manera tal que se adapte a los requerimientos del decreto en materia de licencias en caso de enfermedad o fallecimiento, establecer un régimen sancionatorio en caso de discriminación para el reconocimiento de la identidad de género, y se crea una comisión que velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el decreto.

La resolución OC-024-2017 del 24 de noviembre del 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) se refirió de forma unánime ante la Opinión Consultiva solicitada el 18 de mayo del 2016 por la República de Costa Rica a las obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo¹⁹.

Ámbito económico y social

Se destaca la aprobación de la Ley del ***Trabajo Doméstico Remunerado*** (Ley N° 8726 del 2 de julio 2009), que define y delimita el concepto de trabajadoras domésticas, mejora sus condiciones laborales, en particular la jornada ordinaria efectiva de ocho horas diurna y establece condiciones específicas para las jóvenes trabajadoras domésticas de 15 a 19 años, entre otros. Esta ley se ve fortalecida con la aprobación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos adoptado por los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que demanda la promoción y protección efectiva de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras domésti-

19 Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-24-2017 del 24 de noviembre 2017.

cas contra toda forma de abuso, acoso y violencia. (Ley 9169 del 22 de octubre del 2013).

Además, con la publicación reciente del Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas, rige una nueva modalidad de aseguramiento que beneficia a las trabajadoras que laboran por horas (jornada parcial) y reduce los costos del aseguramiento. (Reglamento emitido por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, publicado en la Gaceta del 21 de julio 2017, Alcance No. 179).

En trabajo doméstico no remunerado, se crea la primera Encuesta sobre el Uso del Tiempo en el Gran Área Metropolitana de Costa Rica (EUT-GAM) siendo declarada de interés público y nacional (Decreto ejecutivo 36410 de 2011), fortaleciendo el proceso de investigación y divulgación iniciado a principios de la década del 2000 con miras a incluir el trabajo doméstico no remunerado en las cuentas satélite estatales. Posteriormente esta importante iniciativa que visibiliza el uso del tiempo de las mujeres y los hombres se ve reforzado con el reconocimiento de la **Contabilización del trabajo doméstico no remunerado** que realizan particularmente las mujeres, e incluye la demanda de investigaciones con perspectiva de género que indiquen el uso del tiempo de mujeres y hombres. Esta ley tiene por objeto medir la economía del cuidado conformada por el trabajo doméstico no remunerado de acuerdo con lo que establece el Sistema de Cuentas Nacionales, de forma que brinde una visión integral de las actividades emprendidas por las mujeres y otras personas integrantes de los hogares al desarrollo económico y social del país. (Ley 9325 del 16 de noviembre del 2015).

Con la promulgación de la Red Nacional de **Cuido y Desarrollo Infantil**, se da un logro en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG. Se trata de un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal, y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil integral. Es uno de los grandes retos en la actualidad para el diseño de acciones públicas por parte del Estado a favor de la población objetivo prevista en esta ley y de la igualdad para la autonomía económica de las mujeres (Ley 9220 del 24 de abril 2014).

En aras de impulsar la autonomía económica de las mujeres, el INAMU constituye dos programas de apoyo, **Fomujeres** (fondo productivo no reembolsable) y **€mprende** (articulación de oferta de servicios de apoyo a empresarias); este último en convenio con la Comunidad Económica Europea. Ambos están dirigidos a promover y fortalecer los emprendimientos y empresas de las mujeres.

El gran reto que persiste es lograr su articulación y consolidación en un engraje institucional sólido.

Otro avance es el Sistema **de Banca para el Desarrollo**, uno de los mecanismos fundamentales para financiamiento e impulso de proyectos productivos, viables, acordes con el modelo de desarrollo del país en lo referente a la movilidad social de las personas beneficiarias de esta ley. Con respecto al acceso de las mujeres a estos beneficios son imprescindibles las acciones afirmativas que flexibilicen la oferta (Ley 9274 del 27 de noviembre 2014).

A partir de la promulgación de la reforma a la ley de estupefacientes (Ley 9161 del 23 de setiembre del 2013), se reconocen las condiciones particulares de **las mujeres privadas de libertad** (pobreza, jefaturas de hogar, adultas mayores y con responsabilidades de cuidado), para la fijación de una pena menor o alternativa cuando se comete el delito de introducción de drogas a los centros penitenciarios. Uno de los efectos inmediatos de esta ley fue el egreso de 159 privadas de libertad. Además, en seguimiento a su atención se suscribe el Protocolo de coordinación interinstitucional (13 de noviembre 2014), que en la actualidad se mantiene vigente y ha permitido articular programas, procedimientos y planes interinstitucionales desde una visión social y de género para el empoderamiento de las mujeres; identificar nuevas oportunidades con el fin de evitar su reincidencia en las cárceles, involucrar a los funcionarios y funcionarias públicas desde esa nueva mirada.

En el ámbito laboral, el país avanza con la promulgación de la Ley de Reforma **Procesal Laboral**, la que establece un capítulo sobre la prohibición de discriminación en el trabajo por sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, etnia, estado civil y otras formas análogas de discriminación (Ley 9343 del 25 de enero del 2016)

Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y de género

Costa Rica ha tenido avances importantes en la creación de normativa orientada a prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en el período 2007-2017. En este período se aprueban leyes especiales, que fortalecen los planes y programas de atención de afectadas por la violencia intrafamiliar, y se reconocen en la ley otras formas de violencia basada en el género, tales como la explotación sexual comercial y la trata de personas. Además, se dan modificaciones a leyes existentes en violencia intrafamiliar y hostigamiento sexual:

Con la reforma a la Ley de Violencia Doméstica aprobada en el año 2011, se establecen nuevas responsabilidades para la atención a mujeres víctimas de violencia. Se obliga a distintas instancias del Estado a ampliar la oferta de servicios para la protección y atención especializada de mujeres en situaciones de violencia intrafamiliar, tales como el asesoramiento jurídico, acompañamiento y representación legal (Ley No. 8925 del 2 de marzo del 2011).

Con la reforma a la Ley de Hostigamiento Sexual se amplía el ámbito de protección a las mujeres (tanto en el sector público como en el privado), en el trabajo, en las instituciones educativas, en los establecimientos de salud y otros lugares en los que se manifiesten actos de violencia tales como la violación, el abuso sexual, la tortura, la trata de personas, la prostitución forzada, entre otros. Su objetivo es prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de género (Ley No. 8805 del 28 de abril del 2010).

En este mismo período se aprueba la ley de **Penalización de la Violencia contra las Mujeres** después de un largo debate social y legislativo, lo cual constituye un logro histórico para la protección de las mujeres contra formas de violencia en las relaciones de pareja en el matrimonio o en la unión de hecho y establece la figura jurídica del delito de femicidio (Ley N° 8589 del 25 de abril 2007). Posteriormente, el voto constitucional 15447 del 15 de octubre del 2008, anula dos delitos tipificados en esta ley, por lo que se obliga a su modificación para restituir el delito de maltrato y violencia psicológica (Ley 8929 del 25 de marzo del 2011).

Con el **Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar** (Ley No. 8688 del 4 de diciembre del 2008), se fortalecen las condiciones para la coordinación interinstitucional e intersectorial en el seguimiento a las políticas públicas y el seguimiento a la aplicabilidad de la normativa que protege y reconoce la violencia contra las mujeres. Recientemente se aprueba la Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades en Costa Rica 2017-2032.

La aprobación de la Ley contra la **Trata de Personas** es pionera en su amplia descripción de disposiciones que favorecen la aplicación de principios fundamentales y fuentes de interpretación de instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos reconocidos de manera explícita, tales como la igualdad y no discriminación, la no revictimización, la proporcionalidad y la necesidad entre otros. En esta Ley se crea la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas, con el fin de promover la formulación, ejecución, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas

nacionales, regionales y locales, para la prevención del tráfico ilícito y la trata de personas, así como la atención y protección de las víctimas, y la persecución y sanción de los responsables. Se obliga expresamente al diseño de una Política Nacional contra la Trata de Personas (Ley No. 9095 del 8 de febrero del 2013).

En esta misma línea de protección a los derechos de las mujeres en poblaciones específicas, debido a las relaciones abusivas que implicaba el matrimonio permitido a las **personas menores de edad**, inicialmente se aprueba la prohibición del matrimonio con personas menores de 15 años (Ley No. 8571 del 8 de febrero del 2007).

Posteriormente se aprueba la ley para el fortalecimiento de la **protección legal de las niñas y las adolescentes mujeres ante situaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas**. Se tipifican como delito las relaciones sexuales con niñas menores de 15 años y se prohíbe el matrimonio a una edad inferior a 18 años. Esta ley ha permitido en su seguimiento, valiosos esfuerzos por parte de las instituciones y las organizaciones de la sociedad civil como la Fundación Paniamor en el desarrollo de acciones públicas orientadas a proteger a niñas y adolescentes contra el establecimiento de **relaciones impropias**, así como el proceso de la construcción de una ruta interestatal para efectos de la prevención, la denuncia y la sanción de los delitos previstos en la ley (Ley No. 9406, de 24 de octubre 2016).

Estas reformas han tenido un impacto significativo en distintos ámbitos y, en particular, en la institucionalidad pública, pues han favorecido el fortalecimiento del rol rector del Instituto Nacional de las Mujeres en materia de coordinación del Sistema Nacional, la vigilancia del cumplimiento de la política pública y los compromisos nacionales e internacionales en materia de violencia contra las mujeres y violencia intrafamiliar. También han posibilitado el acompañamiento técnico a distintas instancias del Sistema Nacional en la confección de protocolos de atención, que redundan en la calidad de la atención en diversos servicios, tales como el Protocolo del Centro Operativo de Atención de llamadas sobre Violencia Intrafamiliar (COAVIF) en coordinación con el 9-1-1, el Protocolo Específico para la Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes en situaciones de Explotación Sexual Comercial, el Protocolo para la Atención Integral de Situaciones Violatorias a la Integridad Física y Emocional de las Personas Menores de Edad, y el Protocolo Interinstitucional para la Atención de Mujeres en Situaciones de Alto Riesgo de Muerte por Violencia.

Ejercicio del poder y la adopción de decisiones

Cabe señalar los avances en normativa y políticas nacionales que dan sustento al reconocimiento de la igualdad en la participación política de las mujeres. Una de las principales leyes que registra el período es la Reforma Integral al Código Electoral, que establece la paridad política de mujeres y hombres en las nóminas de elección popular, en las estructuras partidarias y en los procesos de capacitación. La paridad es derivada del principio de igualdad efectiva y no discriminación que garantiza nuestra Constitución Política y los convenios internacionales de derechos humanos ratificados por el país (Ley No. 8765 del 19 de agosto de 2009).

Posterior a la reforma integral del Código Electoral y debido a que se cuestionó el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre, hombre-mujer) creado para hacer efectiva la paridad vertical y horizontal, la Sala Constitucional en su resolución 2012-1966 del 17 de febrero del 2012, sostiene que el principio de igualdad es un principio rector de nuestra democracia constitucional y permea todo el sistema político y jurídico, no sólo en su dimensión subjetiva, sino objetiva. En consecuencia, señala este Tribunal Constitucional en la resolución de cita:

...ninguna política ni norma puede abstraerse de cumplir con este principio básico, que, en el caso concreto, ni siquiera significa dar un trato mayor a favor de las mujeres o de los hombres, ya que el tratamiento para ambos es el mismo en porcentaje y modalidad. Lo que pretende el mecanismo de la alternancia, como bien lo apunta el Tribunal Supremo de Elecciones, es incorporar la diversidad de género a la democracia, en igualdad de condiciones para ambos géneros. Este mecanismo busca... garantizar las mismas oportunidades de resultar electas o electos en los lugares de mayor posibilidad tanto a hombres para mujeres. Por el contrario, la ausencia del mecanismo de la alternancia dejaría a los partidos políticos en la libertad de proponer una nómina de candidatos según sus intereses, con la posibilidad de que aun respetando la paridad (50% para cada género) las mujeres terminen en el "piso" de la lista –como ha sucedido en el pasado-, lugar en que no tendrían mayor opción electoral, ya que en nuestro sistema político, los partidos políticos compiten no sólo por un número determinado de cargos, sino que el reparto de escaños se da en forma descendente dependiendo del número de votos obtenidos...

Como se puede apreciar, a pesar de que son históricos los contrargumentos que cuestionan el avance de los derechos humanos de las mujeres, en el caso anotado arriba, el Tribunal Constitucional ha sostenido una posición coherente de justicia e igualdad con los compromisos y obligaciones de los Estados,

establecidas en los instrumentos jurídicos internacionales que el país ha ratificado y las declaraciones que ha adoptado.

En materia electoral se destacan, además, las resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones y los votos de la Sala Constitucional que han nutrido los alcances de la ley con las interpretaciones que aseguren la igualdad efectiva en la participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria.

Fortalece este mandato, lo dispuesto por Sala Constitucional en la Resolución N°16075-15 que interpreta y reconoce la obligación para los partidos políticos de aplicar la regla de la paridad en los encabezamientos; es decir, la 'paridad horizontal' que busca lograr la igualdad a lo largo de todas las nóminas de candidaturas de elección popular.

Por su parte, la Resolución del Tribunal Supremo de Elecciones N° 3603-E8-2016 del 23 de mayo del año en curso, declara la obligación que tienen los partidos políticos de cumplir tanto con la paridad horizontal como con la vertical; de integrar cada lista provincial en sus encabezamientos, con un 50% de cada sexo (colocados en forma alterna y definir en sus estatutos los mecanismos para el cumplimiento de este requisito).

La participación y representación femenina en las organizaciones sociales se fortalece con la ley denominada Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las directivas de asociaciones, sindicatos y asociaciones solidaristas. Con la promulgación de esta ley, se incluye el término de representación paritaria para garantizar el ejercicio pleno de igualdad efectiva, porque a pesar de que existe la garantía constitucional del derecho humano a la igualdad, no se han logrado revertir prácticas discriminatorias y sexistas que excluyen a las mujeres de la participación y representación en las organizaciones civiles. Posterior a su aprobación se emitieron directrices para asegurar la inscripción paritaria de las organizaciones por parte de las instituciones competentes. Además, en su resolución 2014-5944 del 7 de mayo 2014, la Sala Constitucional interpreta que esta ley no es inconstitucional; por lo tanto las asociaciones deben respetar la paridad de género (Ley 8901 del 27 de diciembre del 2010).

Es necesario revisar a lo interno de los partidos políticos tanto la cultura política que excluye a las mujeres en la toma de decisiones como los mecanismos que limitan su participación. A pesar de que existen avances, se sigue dando una especie de construcción piramidal, donde la presencia femenina aumenta considerablemente en las bases y disminuye en proporción inversa a los niveles de jerarquía y ejercicio del poder. Se requiere seguir promoviendo acciones y establecer normativa que prohíba el acoso y la violencia política contra las mujeres. Estas manifestaciones de discriminación constituyen una violación

a los derechos humanos y políticos de las mujeres y desalientan el ejercicio y continuación de las carreras políticas de muchas de ellas.

Institucionalidad pública

Otro avance normativo lo constituye la aprobación de la ley que obliga a las instituciones del Estado a establecer comisiones sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD). Se trata de la creación del Consejo Nacional de Discapacidad denominado CONAPDIS, ente rector para las políticas públicas en este campo, el cual funciona como un órgano de desconcentración máxima y personalidad jurídica instrumental, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ley 9171 del 13 de diciembre del 2013).

Estas iniciativas de ley y medidas normativas han ido acompañadas de ingentes esfuerzos por concientizar, sensibilizar e informar a la población general a través de campañas educativas en medios de comunicación masiva tradicionales y no tradicionales, que abarcan temas diversos en materia de derechos humanos de las mujeres.

Iniciativas pendientes de aprobación

Si bien en el período hubo diversos esfuerzos por colocar en la agenda legislativa iniciativas de ley que respondieran a la exigibilidad ciudadana y a los compromisos internacionales derivados de recomendaciones de las evaluaciones de las convenciones de derechos humanos, se mantienen retos pendientes en materia de protección contra la violencia política y el acoso político hacia las mujeres, contra el acoso callejero y en espacios públicos, acoso laboral y contra la violencia obstétrica. El reconocimiento de los derechos a la salud sexual y reproductiva, así como la paridad en las organizaciones cooperativas y en los nombramientos de cargos públicos en Ministerios, Viceministerios, Presidencias Ejecutivas de instituciones autónomas (igualdad efectiva), son iniciativas pendientes que han encontrado dificultad para su aprobación.

La oferta de servicios de salud debe tomar en cuenta las demandas particulares de poblaciones con brechas geográficas, étnicas, por edad y de género. En aras de atender la diversidad de las mujeres en este y otros campos, un gran desafío del Estado costarricense es lograr respuestas articuladas para las que sufren mayor desigualdad.

II PARTE:

CONTEXTO NACIONAL Y SITUACIÓN DE LAS MUJERES



Nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en Costa Rica²⁰

Nudo 1.

Patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio

El reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres ha sido una lucha histórica cuya principal dificultad se fundamenta en la vigencia del sistema patriarcal, construido a partir de las desigualdades de poder entre mujeres y hombres, que promueve la superioridad de lo masculino y su dominio sobre las niñas, las mujeres y sobre otros hombres que se apartan del modelo masculino convencional²¹. Combatir los estereotipos de género y la discriminación derivada de este sistema social para garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales ha sido una lucha continua y lenta, pero cuyos frutos se han ido materializando a lo largo de los años en el reconocimiento formal e informal de la igualdad como una aspiración de todo Estado democrático.

20 El análisis de los nudos estructurales de género ha sido realizado por CEPAL comparando la situación de las mujeres en distintos países de América Latina. Véanse: CEPAL. *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la mujer en América Latina y el Caribe. Montevideo, Uruguay. 25 a 28 de octubre 2016; CEPAL. *Estrategia de Montevideo* para la implementación de la agenda regional de género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. En este apartado se recurre a datos costarricenses que fortalecen estos planteamientos.

21 INAMU (2011) Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. San José: Área Especializada de Información, Unidad de Investigación.

No obstante, en los últimos años se constata el resurgimiento de tácticas, discursos y patrones socioculturales discriminatorios, sexistas y racistas que siguen reproduciendo la desigualdad y la violencia. Se han levantado cuestionamientos, en el ámbito nacional e internacional, sobre los objetivos de la igualdad y la perspectiva de género, que intentan generar duda sobre sus impactos en la sociedad y en la vida de los hombres.

La lectura de este contexto no debe pasar desapercibida, pues constituye un obstáculo para el avance de los derechos humanos de las mujeres, al limitar o retardar su desarrollo mediante estrategias formales e informales, como por ejemplo, la oposición en espacios de toma de decisiones en ámbitos públicos, o la difusión de mensajes que confunden a la población sobre la pertinencia o no de continuar defendiendo la lucha de las mujeres.

Para Bourdieu²², las distintas manifestaciones de la violencia y la discriminación tienen su principal sustento en lo que él denominó "violencia simbólica", la cual se basa en la existencia de personas "con poder" y "sin poder". Esta condición jerárquica se naturaliza y perpetúa al reproducirse por medio de mecanismo sociales como son los estereotipos sobre el "deber ser". A su vez, estos estereotipos se reproducen a través de instituciones sociales como la educación, la iglesia y los medios de comunicación masivos, entre otros, generalizando una visión de mundo que llega a instaurarse y que sirve como mecanismo de control y dominación²³. Es así como las personas llegan a percibir los estereotipos y roles de género tradicionales como lo natural y permisible; por lo que no es de extrañar que, cuando esa "naturalidad" se desafía, surjan acciones para restaurar el orden establecido.

Los estudios que miden la percepción de la población sobre la igualdad de género se han hecho necesarios para poder medir el avance en materia de cambio cultural que tiene la población, pues las percepciones guardan una estrecha relación con "...un conjunto de significados culturales de una sociedad y con las instituciones productoras de sentido"²⁴. Es importante enfatizar que las percepciones no reflejan necesariamente una realidad, sino la construcción

22 Bourdieu (1999), citado por Fernández, J.M. (2005) La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18, 7-13.

23 Fernández, J.M. *Ibid.*

24 INAMU (2011), *op. cit.* p.23.

que las personas hacen en su pensamiento y en su sentir de una realidad objetiva a partir de sus conocimientos y experiencias de vida²⁵.

En 2017, el Instituto Nacional de las Mujeres²⁶ realizó la tercera Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU)²⁷, cuyo objetivo es “estudiar las percepciones y opiniones de la población acerca del estado de los derechos de las mujeres, con miras a identificar los cambios culturales favorables a la igualdad y equidad de género”²⁸.

Como parte de la Encuesta, se solicitó a las personas encuestadas que respondieran sobre su percepción de avance en los últimos 5 años con respecto a diversos aspectos relacionados con los derechos humanos de las mujeres en el país. El 64,8% de ellas indicó percibir poco o algo de avance ante la afirmación “Los hombres son machistas”, es decir, que desde su perspectiva esto no ha cambiado significativamente en los últimos 5 años.

Otra área en la que se percibe poco avance tiene que ver con la división sexual del trabajo y la distribución del trabajo doméstico no remunerado. Entre las personas entrevistadas que afirmaron tener en su hogar hijos e hijas menores de 12 años, el 33,8% respondió que la mayor parte de los días de la semana se quedan en casa con la madre, y el 27,6% se queda al cuidado de alguna mujer de la familia. Sólo un 10,8% afirmó que se quedan en un centro educativo. A partir de lo anterior, y prácticamente sin ninguna diferencia por sexo, un 65,6% menciona que la principal razón por la que eligen la opción de cuidado antes expuesta es: “Están mejor cuidados(as)”.

25 Según señal INAMU (2017) Resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (Documento inédito), los estudios sobre percepción y opinión tienen alcances y limitaciones que es importante tomar en cuenta: a) Son estudios que explican, o intentan explicar la realidad vivida por las personas en sus entornos; b) Las percepciones tienen como fuente privilegiada las experiencias de las personas y el cómo estas procesan sus conocimientos y su experiencia cotidiana; c) Se trata de una expresión de la subjetividad de las y los individuos; d) Las percepciones pueden ser o no verdaderas o explicativas de la realidad social, pero configuran un modo de explicación de la misma; e) Las percepciones configuran una elaboración compleja a nivel simbólico.

26 La ENPEDEMU 2017 se realizó de manera conjunta entre la Unidad de Investigación del Área Especializada de Información del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y la Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica (UCR). Se aplicó a una muestra representativa a nivel nacional, conformada por 1.101 casos válidos, repartidos en 55 unidades primarias de muestreo en todo el país correspondientes a 62 distritos y 47 cantones de las siete provincias costarricenses. La ENPEDEMU 2017 tiene un margen de error de +- 3 puntos porcentuales. El cuestionario constó de diez módulos, con un total de 200 preguntas; se realizó con una muestra representativa rural y urbana, de diferentes sectores socioeconómicos, diversidad étnica y etaria, correspondiente a un 50% de hombres y un 50% de mujeres mayores de 18 años.

27 INAMU (2017) Resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica.

28 INAMU (2011) p. 11.

Con respecto a la inserción femenina en el mercado laboral, un 60,4% de la población encuestada indicó percibir poco o algo de avance frente a la afirmación: “Más mujeres en el país cuentan con trabajo remunerado”. Esto coincide con el hecho de que más de la mitad de los hombres (50,8%) y de las mujeres (54,5%) entrevistadas, reconocen que las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para obtener un empleo. Dentro de las principales razones que se identificaron como impedimentos para la inserción laboral de mujeres profesionales, se encuentran la “Falta de oportunidades laborales” (28,5%), y el “Machismo y los prejuicios hacia las mujeres” (23%).

Es importante mencionar que el 98,5% de la población encuestada reconoce como un derecho humano de las mujeres “*El empleo en igualdad de condiciones respecto a los hombres*”, pero perciben que en este ámbito ha habido poco o algo de avance (65%) en los últimos años. Finalmente, con respecto al trabajo por cuenta propia, un 55,7% de la muestra consultada manifiesta estar de acuerdo con que “*Las mujeres que trabajan en lo propio y que conviven con su pareja ganan dinero para sus gastos personales*” y que “*Disponen de más tiempo libre*” (58,5%). Como se observa, los aspectos en los que la población percibe avances a favor de los derechos humanos de las mujeres, son todavía mínimos, pero se sostienen estereotipos y mitos vinculados al rol tradicional de mujeres y hombres en el país.

Estos roles tradicionales son reforzados constantemente por instituciones sociales, como los medios de comunicación masiva. Según INAMU²⁹, en la difusión de noticias o programas de opinión en radio, televisión y periódicos, prevalecen discursos sexistas que, si bien no son tan explícitos y agresivos como en el pasado, de igual manera refuerzan estereotipos y mitos. Ejemplo de ello es el uso de lenguaje discriminatorio (al no utilizar el lenguaje con perspectiva de género), los temas con los que normalmente se relaciona a las mujeres en las notas de prensa u opinión, la ausencia de discusión sobre la desigualdad de género como un tema prioritario, o la reproducción de roles y estereotipos de género tradicionales, entre otras.

Por ejemplo, sólo el 1% de las noticias presentadas en los medios de comunicación³⁰ centraron el contenido de la noticia en temáticas relacionadas con la igualdad o desigualdad de género o discriminaciones que se viven en el país, y sólo el 2% hizo al menos referencia a esta temática en su contenido. Estas noticias estuvieron relacionadas con conflictos sociales, salud, educación y cultura, principalmente, siendo claro que en ámbitos como ciencia y tecnología,

29 INAMU (2017). ¿En dónde estamos las mujeres?

30 Íbid.

o economía, por ejemplo, la discusión sobre desigualdad de género estuvo ausente.

Por otro lado, las mujeres fueron citadas como fuente de información en sólo el 23% de las noticias estudiadas, y principalmente en temáticas a las que tradicionalmente se les asocia, como educación o salud, quedando relegadas en temas como gobierno y política (sólo en 22% de las noticias), economía, trabajo y negocios (24%), ciencia y tecnología (11%) y deportes (7%)³¹.

La investigación también permitió identificar que la mayoría de las personas que fueron presentadas por los medios de comunicación como víctimas de crímenes, desastres, accidentes y pobreza fueron mujeres (99%).

Otro nicho de reproducción y difusión masiva de la cultura patriarcal es la publicidad. Durante el 2016, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres en la Publicidad³² recibió 94 denuncias relacionadas con un uso inadecuado de su imagen en la publicidad. La mayoría de los anuncios denunciados correspondía a campañas divulgadas en redes sociales (59,6%) y en televisión (18,1%), y que representaban variedad de productos o servicios, como servicios bancarios, financieros o de aseguramiento (51,1% de las denuncias), alimentos y bebidas (12,8%), telefonía y comunicaciones (6,4%), y educación (5,3%).

...la mayoría de quejas presentadas identifican como publicidad sexista los estereotipos de género tradicionales con respecto a las mujeres, sus necesidades, deseos, proyectos de vida, funciones, cualidades y capacidades, en lo social y en el ámbito doméstico, ello, a pesar de que en muchas ocasiones las referencias machistas se presentan de modo más sutil y encubierto dentro de estos anuncios. Esto es importante, pues refleja que no solo las situaciones de ofensa clara y directa, como las manifestaciones abiertas de violencia contra las mujeres o su cosificación sexual, son las que generan rechazo por parte de la audiencia aquí activa, lo que implica la necesidad de modificar también las representaciones sexistas más solapadas y habitualmente aceptadas en nuestra sociedad que permean la industria publicitaria.³³

Un ejemplo claro de la discriminación naturalizada y que continúa arraigada en la sociedad costarricense son las diversas formas de violencia contra las

31 *Íbid.*

32 UCR (2017) Observatorio de la Imagen de las Mujeres en la Publicidad. Informe 2016.

33 *Íbid.*, p.4.

mujeres. Según Barrantes y Chaves (2015)³⁴, el 61,7% de las encuestadas sufrió algún tipo de acoso sexual callejero en los últimos 12 meses, mientras que esta cifra entre los hombres era de 32,8%. En el caso de las mujeres, recibieron un promedio de 4,8 tipos diferentes de acoso y el 80% de ellas enfrentó hasta 7 tipos diferentes. El perpetrador del acoso fue generalmente un hombre (95,3%), y ante este hecho, las mujeres sintieron principalmente enojo (36,6%), incomodidad (15,7%) y miedo (12,2%). El acoso sufrido por los hombres tiene otras características: la persona perpetradora fue una mujer (74%) o un hombre (26%), y sufrieron en promedio 2,5 tipos diferentes de acoso y en un 80% 3 tipos diferentes o menos. El 7,8% de los hombres acosados expresó sentimientos positivos ante el acoso (70,8% de los que recibieron “piropos halagadores” se sintieron bien por ello), 21,2% sintió indiferencia, 17,1% enojo y el 20,1% incomodidad.

En la encuesta “Percepciones de la población costarricense sobre la violencia contra las mujeres”³⁵, llevada a cabo en 2012, el 37,3% de la población entrevistada identificó el machismo y la sociedad patriarcal como una de principales causas. A pesar de la existencia de conocimientos al respecto en la población en general, la violencia de género en contra de las mujeres sigue siendo un problema nacional de importante envergadura, por cuanto ellas siguen siendo las principales víctimas de todas sus expresiones.

Según datos del Ministerio de Salud³⁶, en los servicios de salud nacionales, en 2016 se registraron 13.037 casos de violencia intrafamiliar en los cuales las mujeres fueron las principales víctimas (9.342 casos). Al detallar los tipos de violencia identificados por el sistema de salud para estas mujeres, se evidencia la pluralidad de formas en que sufren la violencia: en 2.850 casos se detectó abuso psicológico, en 1.682 abuso físico, en 1.620 abuso sexual y en 1.205 formas mixtas de maltrato. Esta violencia tiene su expresión más dramática en el femicidio, el cual cobró 26 vidas de mujeres en el 2016³⁷.

La violencia de género acompaña a las mujeres durante toda su vida, como un mecanismo recordatorio del rol de subordinación que el sistema patriarcal espera que asuman. En el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, el INAMU³⁸ llamó la atención sobre las niñas y ado-

34 Barrantes Paniagua Geannina y Mariana Chaves Espinoza (2015) Vivencias del acoso sexual callejero en Costa Rica en el 2015.

35 Guiselle Rodríguez Villalobos *et al.* Percepciones de la población costarricense sobre la violencia contra las mujeres.

36 Ministerio de Salud, Dirección de Vigilancia de la Salud, Unidad de Seguimiento de Indicadores de Salud (USIS)

37 Datos proporcionados por Poder Judicial. Sección de Estadística, Departamento de Planificación, 2017.

38 INAMU (2015) Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, *op. cit.*

lescentes menores de 19 años como una población en alto riesgo frente a dinámicas sociales que las vulnerabilizan ante la pobreza y la violencia.

Según la última Encuesta Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva³⁹ del 2016, el 68% de las mujeres ya han tenido relaciones sexuales antes de los 19 años, y el 13,7% antes de cumplir los 15 años. Preocupa particularmente que más de la mitad de aquellas cuya primera relación sexual coital ocurrió antes de los 15 años, iniciaron su vida sexual con una pareja cinco años mayor, y 1 de cada 5 con una pareja diez o más años mayor. Esto las coloca en una posición de vulnerabilidad al existir una relación de poder altamente desigual y desproporcionada, que cercena sus posibilidades reales de decidir o incluso de consensuar una relación de esta naturaleza. A pesar de que la Ley de Relaciones Impropias (Ley N° 9406)⁴⁰ entró en vigencia el 13 de enero de 2017 para penalizar este tipo de relaciones abusivas, su naturalización en la sociedad sigue siendo un factor de vulnerabilidad para estas niñas y adolescentes, que tiene consecuencias directas en su desarrollo y bienestar.

Un ejemplo de ello son las cifras de embarazos en niñas y adolescentes. En el 2016, hubo 10.575 nacimientos en donde las madres tenían entre 15 y 19 años, así como 349 nacimientos de madres entre 10 y 14 años. Vale resaltar que sólo se registraron 5 padres en el rango de edad de 10 a 14 años, y 1330 entre los 15 y 19 años⁴¹, lo que deja en evidencia que la inmensa mayoría de estos embarazos fueron producto de relaciones con hombres mayores de edad. Durante el 2016 el mayor número de nacimientos de madres entre 10 y 17 años ocurrió en la Región Central (con 2.212 nacimientos), seguida de la Región Huetar Caribe (con 767) y Huetar Norte (con 639)⁴².

Por otro lado, entre las madres de 15 a 19 años, 5.032 se declararon solteras, 4.966 en unión libre y 563 casadas⁴³. Esto implica para ellas una suma de responsabilidades de cuidado y posiblemente de trabajo doméstico no remunerado que les resta posibilidades para su desarrollo integral, especialmente la continuación de la educación básica. Este dato no es menor, considerando que para el año 2016, el MEP reporta un total de 923 estudiantes embarazadas entre la población matriculada en la modalidad de educación tradicional en todo el país⁴⁴, muchas menos de las que se detectan mediante los registros de

39 Ministerio de Salud, *et al* (2016) *Hablemos de sexualidad*.

40 Ley 9406, Ley de Relaciones Impropias. 03 de noviembre de 2016.

41 INAMU (2017), datos extraídos de una base del INEC (Estadísticas vitales).

42 *Ibid.*

43 *Ibid.*

44 Ministerio de Educación Pública (2017) *Boletín 02-17*, Estudiantes embarazadas menores de edad en centros educativos costarricenses, curso lectivo 2016.

nacimiento. De ellas, 67 cursaban el I y II ciclo, que componen la educación primaria básica. Entre las que cursaban el III ciclo y la educación diversificada, 856 eran aún menores de edad, lo cual representa más del 80% del total reportado por los colegios del país.

Por ello, resulta necesario continuar reforzando el empoderamiento de las mujeres sobre su cuerpo y la toma de decisiones, pues incluso durante la edad adulta esta ausencia de autonomía les afecta profundamente y tiene consecuencias que podrían estar asociadas a ciclos de violencia y pobreza. Según la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva -ENSSSR- de 2015⁴⁵, 49,8% de las mujeres afirman que su último embarazo no fue deseado, lo que representa un aumento de 2,8% de la cifra detectada en la ENSSSR de 2010.

Los datos anteriores sobre embarazo adolescente y embarazo no deseado contrastan con la percepción que tiene la población con respecto al derecho de las mujeres a decidir si desean ser madres o no. Según la ENPEDEMU 2017, el 52,7% de la población entrevistada considera que se ha avanzado mucho en este aspecto, mostrándose en este punto una distorsión importante entre la percepción del hecho y la realidad de las mujeres, tal y como se ha expuesto.

En síntesis, es posible decir que en Costa Rica aún hay retos pendientes relacionados con un cambio cultural y una percepción a favor de la igualdad efectiva, que permita a su vez un mayor avance en la protección de las mujeres frente a las distintas manifestaciones de violencia, los derechos sexuales y reproductivos, la inserción en el mundo laboral en igualdad de condiciones con los hombres, la división igualitaria de responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico no remunerado, entre otras.

Nudo 2.

División sexual del trabajo e injusta distribución del cuidado

Desde la perspectiva histórica y a partir del análisis de las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, se ha establecido que la división sexual del trabajo es una de las principales fuentes de discriminación y desigualdad contra las mujeres. Bajo este concepto, las prácticas, los valores, el reconocimiento, el imaginario simbólico y los mandatos sociales, están por sexos. El mundo de lo masculino, se asocia al ámbito de lo público y al trabajo productivo; el mundo de lo femenino, a lo privado, la familia y el hogar, y a los trabajos re-

45 Ministerio de Salud *et al* (2016). Hablemos de sexualidad, *op. cit.*

productivos (procreación, cuidado y crianza de los hijos e hijas, y tareas para el mantenimiento del hogar), con el agravante de que este último conjunto de actividades siguen siendo consideradas como innatas (naturales) y por lo tanto, de exclusiva responsabilidad femenina.

El trabajo doméstico no remunerado, mayoritariamente realizado por mujeres, es invisible social y económicamente, no tiene un valor monetario y ante los ojos de la macroeconomía no se contabiliza de lo que se desprende, equivocadamente, que este no es un trabajo y que no aporta riqueza al desarrollo económico y bienestar de las familias. Sin embargo, según INAMU⁴⁶, “el trabajo doméstico no remunerado constituye un pilar fundamental para el desarrollo humano, tanto en el plano individual como social”. Dentro de esta gran categoría con frecuencia se incluyen las labores de cuidado de personas dependientes (niños y niñas menores de 12 años, personas adultas mayores, enfermas o con alguna discapacidad) o el apoyo a otros miembros del hogar, aun cuando no estén en total dependencia. Estas labores, también asumidas mayoritariamente por las mujeres, restan horas efectivas al tiempo con que cuentan para realizar otro tipo de labores orientadas a su desarrollo integral (trabajo, educación, recreación, participación comunal y política, entre otras). El problema subyacente es la persistente y desigual distribución de tareas y responsabilidades entre ambos sexos, derivada de la percepción estereotipada de lo que representa en la sociedad el trabajo doméstico de cuidados, como algo de poca significancia y valor para la economía, asociado a lo femenino y a los afectos.

En la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo⁴⁷, se plantea que por semana, el tiempo social promedio que las mujeres dedican al trabajo doméstico no remunerado (TDNR) es de 35:49 horas semanales, mientras que los hombres destinan 13:42 horas en promedio, es decir, las mujeres aportan 22 horas más que los hombres al trabajo doméstico no remunerado. Este comportamiento se observa también por zona urbana y rural, pero en esta última las brechas son mayores. Mientras en la zona urbana las mujeres utilizan cerca de 20 horas más de tiempo social al TDNR que los hombres, en la rural son 26 horas.

La Carga Global de Trabajo (sumatoria del tiempo efectivo utilizado en TDNR y Trabajo Remunerado -TR) es mayor para las mujeres (69:53 horas) respecto a los hombres (62:56 horas), con una diferencia aproximada de 7 horas.

Si se analiza por grupos de edad, los resultados de la ENUT 2017 plantean que las mujeres más jóvenes (12 a 19 años) dedican en promedio 16:42 horas

46 INAMU (2015) Segundo Estado, *op.cit.* , p.105.

47 INAMU,INEC,UNA (2018) Encuesta Nacional de Uso del tiempo.

semanales de tiempo social al TDNR, y los hombres 08:31 horas, o sea, las mujeres duplican la cantidad de horas que utilizan los hombres. En el grupo de 20 a 35 años, las mujeres casi triplican a los hombres en el tiempo social (39 horas promedio de las mujeres y 13:27 horas de los hombres), en tanto en el siguiente grupo (de 36 a 54 años) –que es el que más horas utiliza en el caso de las mujeres– la relación es 2,6 veces. El último grupo de edad de 55 años y más; tiene un promedio de tiempo social dedicado de 37:04 horas y 15:34 horas para mujeres y hombres respectivamente, con una relación cercana a 2,4 veces más alto el tiempo de las mujeres. Los datos muestran que independientemente del grupo de edad, las mujeres dedican (en intensidad) más horas de trabajo al TDNR que los hombres.

“Estos resultados confirman que si bien los hombres participan en la realización de tareas domésticas no remuneradas, el tiempo que invierten las mujeres en la mayoría de los casos, supera siempre al de ellos por lo menos en un 65% de las veces”⁴⁸. La consecuencia de esta realidad es una sobrecarga de trabajo para la mayoría de las mujeres de todas las edades y a lo largo de toda su vida, lo que limita su desarrollo personal y social, y disminuye su calidad de vida.

Se puede afirmar entonces que la corresponsabilidad social de los cuidados es una tarea pendiente, pues el recargo en las mujeres les afecta de manera negativa al limitar su tiempo, ampliar su jornada laboral, impactar su salud física y psicológica, y limitar sus posibilidades de estudio y empleo, entre otras cosas. Según diversos instrumentos internacionales⁴⁹, cuidar no debe ser visto como un asunto individual ni exclusivo de las mujeres, sino como un asunto social, directamente vinculado con las estructuras económicas, culturales y de poder. Por tanto, el tema de los cuidados (tanto para quien los recibe como para quien los otorga) se coloca como una necesidad estratégica urgente de atender si es que se quiere garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres como ciudadanas plenas, tanto en su vida laboral como en su vida personal, familiar y comunitaria.

Ejemplo de ello es que, según INAMU⁵⁰, entre las mujeres atendidas por el Programa Avanzamos mujeres en 2015, el 75% no estudiaba, siendo la principal razón de ello el tener que cuidar a sus hijos e hijas (31,4%). Por otro lado, un 17,8% de ellas debieron salir del mercado laboral para realizar algún tipo de

48 INAMU (2015) Segundo Estado, op. cit. p. 107.

49 Ver Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Consenso de Brasilia, CEDAW y Plataforma de Acción de Beijing, entre otros.

50 INAMU (2016) *Pobreza en Costa Rica: la situación de las mujeres. Una caracterización de las mujeres participantes en el Programa Avanzamos Mujeres 2015*. San José: Área de Desarrollo Regional, INAMU.

labor de cuidado de personas en la casa⁵¹. Estos datos reflejan la necesidad de ampliar y fortalecer las alternativas de cuidado existentes, lo que constituye un respaldo necesario para que las mujeres se puedan insertar y sostenerse en el mercado laboral⁵².

Uno de los principales logros alcanzados por la REDCUDI en los últimos años fue precisamente la ampliación de la cobertura en centros de cuidado, permitiendo a las mujeres en condición de pobreza contar con opciones de atención para sus hijas e hijos con el fin de que ellas pudieran optar por un mayor desarrollo personal y profesional. En 2016 esta Red registró 1.157 centros infantiles financiados total o parcialmente por el Estado, que atendían a 52.190 niños y niñas en todo el país. La distribución de los beneficiarios por cantón muestra una fuerte concentración en diecinueve de ellos, mayoritariamente urbanos de la región Central⁵³.

A pesar de estos esfuerzos, vale la pena resaltar que la percepción de la población sigue siendo desfavorable a utilizar este tipo de instancias para el cuidado de niños y niñas. La Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU)⁵⁴ realizada en 2017, preguntó a las personas con niños y niñas menores de 5 años cuál opción de cuidado elegirían si tuvieran la posibilidad, y sólo un 13,5% optó por la opción "Un centro público que forme parte de la Red de Cuido". Por esta razón resulta también importante promover en mayor grado los servicios de la Red de Cuido, así como beneficios que éstos tienen para los niños y niñas, pues no solo permiten a las madres insertarse en el mercado laboral o asistir a diversas modalidades de capacitación, sino que también están diseñados para propiciar el desarrollo integral de su población meta.

Otro aspecto a considerar con respecto al uso del tiempo que hacen las mujeres, se refiere a las oportunidades de recreación y esparcimiento. Según la

51 Ídem.

52 El Balance del II Plan de Acción de la PIEG, realizado en el año 2015 señaló que, pese a los esfuerzos realizados, existían diversas problemáticas en el funcionamiento de la REDCUDI, entre las que se encontraban:

Escasa participación de empresas y organizaciones de trabajadoras/es, así como escaso involucramiento de Municipalidades.

Inexistencia de estudios de demanda de centros de cuidado para niñas y niños, lo que generó que la inversión pública en infraestructura de la REDCUDI, orientada hacia la construcción de Centros Infantiles Municipales (CECUDI), no se direccionara hacia aquellos cantones en los que efectivamente se requería de esa inversión.

La principal fuente de financiamiento de la REDCUDI es FODESAF, lo que excluye a las mujeres que no se encuentran en condición de pobreza.

Lentitud en municipalidades en la creación de centros de cuidado.

53 Informe Estado de La Nación 2017.

54 INAMU (2017) Resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, *op. cit.*

Encuesta de Uso el Tiempo del Gran Área Metropolitana⁵⁵, ellas emplean en esas actividades un total de 36 horas semanales, frente a 40 dedicadas por los hombres. Esto se explica por el hecho de que en general emplean más tiempo en realizar “algún tipo de trabajo, sea remunerado, doméstico, voluntario o de subsistencia, lo cual limita sus oportunidades para ocuparse de este tipo de actividades”⁵⁶. Cuando desempeñan un trabajo remunerado, dedican también tiempo a labores domésticas no remuneradas, lo que reduce considerablemente sus oportunidades de dedicarse a actividades de esparcimiento, cultura y convivencia, las cuales son parte del autocuidado requerido para tener una vida de calidad.

55 INAMU, INEC, UNA (2012) Encuesta del Uso del Tiempo en el Gran Área Metropolitana.

56 *Ibid.* , p.58.

Nudo 3.

Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente

A pesar de que algunos indicadores económicos nacionales han presentado mejorías en los últimos años, la brecha de género persiste, dejando en desventaja a las mujeres y restringiendo su derecho a gozar de los beneficios del desarrollo económico del país.

En el 2013, la tasa neta de participación laboral en el país⁵⁷ equivalía a 61,9% de la población económicamente activa. Ese porcentaje bajó drásticamente en 2016, cuando alcanzó 57,7%, pero mostró una rápida recuperación al subir a 59,4% en 2017. La tasa neta de participación femenina ha venido aumentando paulatinamente en los últimos años. Para el año 2000, era de 35%⁵⁸; alcanzó un 43,5% en 2009 y para 2015 era de 47,6%⁵⁹. No obstante, para el II trimestre de 2017 fue de un 45,5%, mostrando un descenso importante con respecto a mediciones anteriores. En el caso de la tasa neta de participación masculina, esta fue de 73,2% en el III trimestre de 2017, dando como resultado una brecha de alrededor del 27,6%⁶⁰.

Consecuentemente, el desempleo golpea de manera más intensa a las mujeres en el país. En 2013, la tasa de desempleo general era de 9%; ascendió a 9,7% en 2016 y descendió levemente en 2017 a 9,4%⁶¹. Según el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica⁶², el porcentaje de desempleo abierto en 2013 era de 7% para los hombres y de 10,8% para las mujeres. La brecha entre ambos sexos en ese momento era de 3,8%. Según la Encuesta Continua de Empleo⁶³, para el III trimestre de 2017 la tasa de desempleo para los hombres era de 7,5%, mientras que para las mujeres era de 12,4%. Eso representa una brecha de 4,9% que las desfavorece. Los cambios entre 2013 y 2017 resultan importantes estadísticamente, porque reflejan la intensificación de la desigualdad sexual a lo largo de los años.

57 Datos calculados para el III trimestre de cada año con base en los resultados de la Encuesta Continua de Empleo realizada por el INEC.

58 INAMU (2011) Primer Estado, *op. cit.*

59 ENAHO (2016) Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género 2010-2016.

60 *Ibid.*

61 Según datos de la ECE, para el III trimestre de cada año.

62 INAMU (2015) Segundo Estado, *op. cit.*

63 INEC (2017). Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2017.

Es bien sabido que frente a crisis económicas generalizadas, el impacto sobre las mujeres es mayor. Como señala el Estado de la Nación⁶⁴:

Las mujeres son las más perjudicadas en épocas negativas y se recuperan más lentamente en las fases de crecimiento. Por ejemplo, entre el segundo trimestre de 2015 y el tercero de 2016 la fuerza de trabajo disminuyó en 75.102 personas, de las cuales 52.330 eran mujeres. Al mejorar la situación, entre el cuarto trimestre de 2016 y el segundo de 2017, el mismo indicador aumentó en 73.188 personas, de las cuales 25.954 eran mujeres. En otras palabras, en el período de contracción de la fuerza laboral, el 70% de las personas que quedaron desempleadas fueron mujeres, pero en los trimestres de reactivación ellas tan solo explican un 35% del incremento.

Estas desigualdades se expresan también en ingresos diferenciados que colocan a las mujeres en una situación de vulnerabilidad frente a la pobreza. Según datos de la Encuesta Nacional de Hogares del 2016, el salario bruto de las asalariadas corresponde a un 88,3% de los hombres en la misma condición⁶⁵, lo que evidencia la necesidad de acciones estatales orientadas a eliminar la discriminación femenina en el ámbito laboral.

Esto ocurre a pesar de que la escolaridad de las mujeres suele ser mayor que la de los hombres. Según el MEP⁶⁶, en 2016 la tasa neta de escolaridad en primaria fue de 93,1%, y en tercer ciclo y educación diversificada de 73,3%. Al desagregar la información por sexo, la tasa para las mujeres fue de 93,6% en primaria y de 92,7% para los hombres, mientras que en tercer ciclo y educación diversificada fue de 71,1% para los hombres y 75,6% para las mujeres, lo que revela una brecha favorable a las mujeres en ambos casos.

En relación con la deserción, el porcentaje de varones que desertan es superior que el de las mujeres. En primaria, de la totalidad de niños que matricularon en 2016, el 7,5% abandonaron el sistema escolar, mientras que en el caso de las niñas esta cifra fue de 6,3%. En secundaria, de la totalidad de hombres matriculados, el 1,3% abandonó el sistema, frente a un 1,1% de mujeres en la misma condición.

En cuanto a la educación universitaria, en 2016 el 53,3% de las personas matriculadas en el primer periodo lectivo de las universidades estatales fueron

64 Informe Estado de la Nación (2017) p. 80.

65 INAMU (2017) Datos procesados por el INAMU con base en la ENAHO 2016.

66 Datos proporcionados por el Departamento de Análisis Estadístico del MEP, 2017.

mujeres, porcentaje que ha variado muy poco desde 2013⁶⁷. En ese mismo año el 59,1% de los diplomas otorgados en el sector universitario estatal fueron para mujeres.⁶⁸ En 2015, por cada 100 hombres que adquirieron una licenciatura también lo hicieron 187 mujeres, y por cada 100 hombres que obtuvieron una maestría, también lo lograron 142 mujeres⁶⁹.

A pesar de este mayor nivel educativo, las mujeres profesionales y no profesionales siguen insertas en actividades tradicionalmente femeninas, las cuales son peor remuneradas y no corresponden al sector más dinámico de la economía. Por ejemplo, en los colegios técnicos, por cada 100 hombres que ingresan, hay 94,2 mujeres, las cuales se ubican principalmente en las áreas de servicios (por cada 100 hombres, existen 156 mujeres)⁷⁰. A nivel universitario, en 2015 la mayor parte de las graduadas se ubicaron en áreas como Educación, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales. En áreas como Ciencias Básicas o Ingeniería, el porcentaje de mujeres fue muy inferior al de los hombres. En el primer caso sólo alcanzó el 32,6%, mientras que en el segundo el 56,1%. En el ámbito educativo, entonces, la división sexual del trabajo sigue reproduciéndose y perpetuándose. No es casualidad que de las personas graduadas en carreras catalogadas como “tradicionalmente masculinas” solo un 30,9% sean mujeres⁷¹. Esta división sexual del trabajo obedece, tal como lo plantea el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones, a la “persistencia de patrones de conducta socialmente aprendidos con respecto a lo que se espera debe ser y hacer un hombre y una mujer”, de modo que los roles son “interiorizados por la propia población” y esto se refleja en la tendencia clara de escogencia de carreras por sexo, entre otros aspectos de la vida⁷².

Todas estas condiciones hacen que las mujeres que logran acceder al mercado laboral no lo hagan en igualdad de oportunidades y de trato con los hombres. Una consecuencia directa de ello tiene que ver con su pensión. Al recibir salarios menores, su pensión también será menor; además requieren más años de trabajo para alcanzar los mismos montos de pensión que los hombres, pues la brecha salarial se ve agudizada por el hecho de que sus trayectorias laborales se interrumpen generalmente por las responsabilidades del trabajo reproductivo, especialmente del cuidado.

67 Datos proporcionados en 2017 por CONARE, OPES, División de Sistemas, elaborado con datos de las Oficinas de Registro de las Universidades Estatales.

68 Íbid.

69 INEC-INAMU (2017) Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género.

70 Íbid.

71 Íbid.

72 Micitt. Plan Nacional de Ciencia, 2015-2021, p. 36.

El Estudio Actuarial del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte Administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social⁷³, reconoce que hay una desigualdad entre hombres y mujeres (no la califica ni de buena ni de mala). Según sus datos, cotizan regularmente, el 64% del total de los afiliados varones, pero solo el 48% del total de afiliadas. Esto quiere decir que el 52% de ellas no va a llegar a la cantidad de contribuciones requeridas para jubilarse. En ese sentido, se habla de menor densidad de las mujeres. Esto obedece a los espacios huecos a lo largo de su trayectoria laboral, relacionados con sus tareas de cuidado, lo que significa que no alcanzarán el requisito mínimo de contribuciones establecidas por ley.

Esta realidad es aún más dura para las trabajadoras independientes. Según datos de la Encuesta Continua de Empleo, al III Trimestre de 2016⁷⁴, entre la población de mujeres trabajadoras independientes el 64% no tenía seguro por trabajo, y el 46,3% ganaba menos de un salario mínimo mensual, por lo que aun cotizando su pensión podría ser muy baja. Estos datos contrastan con los de los hombres en las mismas condiciones, pues a pesar de que el 47,8% ganaba menos de un salario mínimo mensual, el 59,6% sí tenían seguro por trabajo. Aunque el porcentaje de mujeres trabajadoras independientes sin seguro por trabajo ha disminuido (en el III Trimestre de 2014 era de 70,2%) sigue mostrando una importante desigualdad.

En virtud de lo anterior, el Estado costarricense ha hecho recientemente (2018), un esfuerzo por generar iniciativas que permitan atender también los derechos de las mujeres que trabajan desde la informalidad, como por ejemplo, la firma de un Acuerdo Tripartito para la aprobación de la Estrategia Nacional de Tránsito a la Economía Formal basada en la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El acuerdo fue firmado entre representantes del Gobierno de Costa Rica, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) y las Centrales y Confederaciones Sindicales de Costa Rica y tiene como propósito echar a andar dicha estrategia para la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal en Costa Rica.

Por otro lado, como expresión de este nudo estructural la última Encuesta Nacional de Hogares⁷⁵ señala la incidencia de pobreza en el país: según el método de medición por ingresos o línea de pobreza, dicha incidencia representa el 20% de los hogares. Este porcentaje disminuyó 0,5% con respecto al año

73 Rodrigo Arias López *et al.* Estudio Actuarial del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

74 Datos de INEC, 2017, derivados de la Encuesta Continua de Empleo, *op. cit.*

75 ENAHO (2017).

anterior, lo que equivale a 2.039 hogares y representa una diferencia estadísticamente significativa. En el caso de la pobreza extrema, esta alcanzó un 5,7% de los hogares, reduciéndose en 0,6 puntos porcentuales, lo que equivale a 8.341 hogares. Esta diferencia también es significativa en el nivel estadístico. En el caso de la medición según el Índice de Pobreza Multidimensional, también se mostró una disminución importante, al alcanzar 18,8%, la cifra más baja de los últimos 7 años. Y, a pesar de que los niveles de desigualdad continúan altos, entre 2016 y 2017 hubo una disminución del coeficiente de Gini per cápita, el cual pasó de 0,521 en 2016 a 0,514⁷⁶. Esto representa un cambio estadísticamente significativo en este indicador.

En el país el porcentaje de hogares con jefatura femenina en 2017 era 38,3%, un punto porcentual por encima de lo reportado en 2016⁷⁷. Los hogares en condición de pobreza representan un 44,3% y los hogares en pobreza extrema un 46,1%. Al realizar el análisis de la pobreza tomando como base el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), los hogares con jefatura femenina representan el 39,3% de los hogares considerados pobres.

Al desagregar los datos por personas en lugar de hogares, los resultados de la ENAHO 2017 indican que existen 164.252 mujeres en condiciones de pobreza extrema, así como 418.046 en condiciones de pobreza. Para los hombres estas cifras corresponden respectivamente a 142.399 y 367.847⁷⁸. En términos porcentuales, las mujeres representan el 53,6% de las personas en pobreza extrema y el 53,2% de las personas en pobreza no extrema. Es claro que en el país existen más mujeres que hombres que tienen carencias importantes y necesidades insatisfechas.

Cabe resaltar que la cantidad de mujeres en condiciones de pobreza extrema se redujo en los últimos años, pues en 2014 se reportaron 190.194, cifra que ascendió en 2015 a 200.794 y luego comenzó a descender nuevamente (entre 2015 y 2017 hay una diferencia de 36.542). Lo mismo sucede con las mujeres en condiciones de pobreza no extrema: en 2014 se registraron 435.083, cifra que descendió a 410.884 en 2015, pero volvió a ascender en 2017. A pesar de ello se registraron 17.037 menos⁷⁹.

Es importante señalar que en el caso de la pobreza extrema, las mujeres superan a los hombres ampliamente en los grupos de edad de 20 a 59 años (59,3% de 20 a 29 años, 63,9% de 30 a 39 años, 60% de 40 a 49 años, y 57,4% de 50

76 Íbid.

77 Íbid.

78 Datos extraídos de la ENAHO 2017.

79 Datos extraídos de la ENAHO 2017.

a 59 años), periodo de vida asociado a una mayor productividad económica y a la etapa reproductiva de las mujeres. Un fenómeno similar ocurre entre las personas con pobreza no extrema, entre quienes las mujeres superan a los hombres en los grupos de edad de 20 a 69 años (58,7% de 20 a 29 años; 60,3% de 30 a 39 años; 55,1% de 40 a 49 años; 56,9% de 50 a 59 años; 55,4% de 60 a 69 años), mostrando una clara desventaja y desigualdad de género.

Al medir la pobreza utilizando el Índice de Pobreza Multidimensional es posible determinar cuáles de las privaciones contempladas afectan principalmente a las mujeres. Según la ENAHO 2017, son de sexo femenino el 55,4% de las personas que sufren la privación “Primera infancia sin cuidado”; el 51,5% entre quienes tienen la privación “Fuera de la fuerza de trabajo por obligaciones familiares”, y el 50,5% entre quienes presentan “Rezago educativo”⁸⁰.

Con respecto al indicador “Fuera de la fuerza de trabajo por obligaciones familiares”, la privación se define como “aquellos hogares con al menos una persona fuera de la fuerza de trabajo debido a obligaciones familiares y donde hayan más de dos personas dependientes por cada persona en la fuerza de trabajo”⁸¹. Según el IPM, entre los hogares en condiciones de pobreza con jefatura femenina el porcentaje con esta privación aumentó un 1,4% entre 2016 y 2017 (de 19,3% a 20,7%). Para los hogares con jefatura masculina en la misma condición el aumento fue sólo de 0,3%, aunque presentan en mayor porcentaje la privación (24,4% en 2016 y 24,7% en 2017)⁸². Es posible que esto se deba a que las jefas de hogar tienen menores posibilidades de atender exclusivamente el cuidado de personas dependientes, pues deben asumir la manutención de sus familias, por lo que se incorporan en mayor porcentaje a la fuerza laboral a pesar de esas obligaciones. En el caso de los hombres jefes de hogar, quienes asumen las obligaciones familiares podrían ser sus parejas u otras personas en la familia, que se abstienen de incorporarse al mercado laboral para asumir estas tareas. Por ello el porcentaje de privación es mayor que en el caso de los hogares con jefatura femenina.

Esto concuerda con el hecho de que al realizar un análisis de los hogares que presentan esta privación de acuerdo a su nivel de pobreza medido según el método “línea de pobreza”, es claro que en hogares con jefatura masculina a mayor pobreza, menor porcentaje de privación. Por ejemplo, en el año 2017 entre los hogares no pobres jefados por hombres, el 78,6% tenían la privación, entre los que estaban en condición de pobreza no extrema este

80 Íbid.

81 INEC (2015) Índice de Pobreza Multidimensional (IPM). Metodología, *op. cit.*

82 Datos extraídos de la ENAHO 2017, *op. cit.*

porcentaje descendía a 66,8%, y en los hogares en extrema pobreza, se reducía a 52,6%. Por el contrario, en hogares con jefatura femenina cuanto más se intensifica la pobreza, mayor es el porcentaje de privación. Esta tendencia se sostiene para los años 2016 y 2017. Para ese último año, en los hogares no pobres jefeados por mujeres sólo el 21,4% tenían la privación; la cifra aumentaba al 33,2% en los hogares pobres y a 47,4% en hogares con pobreza extrema. En estos últimos la privación se incrementó en más de 7% con respecto al año anterior (en 2016 era de 40,1%)⁸³.

Queda claro, entonces, que el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y el apoyo estatal mediante el mejoramiento de las condiciones para su inserción educativa y laboral sigue siendo una tarea pendiente de profundizar y necesaria para su desarrollo integral.

La situación de las mujeres en este ámbito se encuentra en el centro de uno de los principales desafíos que enfrenta el país: la desigualdad económica creciente. Esfuerzos como el Plan Puente al Desarrollo constituyen iniciativas valiosas para intentar paliar esta desigualdad, pero sus impactos reales no pueden ser cuantificados en la actualidad. Por el momento, está claro que el 61% de la reducción de la pobreza según el método de medición por ingresos se explica por las transferencias de los programas sociales, especialmente en las zonas rurales y en hogares en pobreza extrema⁸⁴. Del total de hogares beneficiarios de la Estrategia Puente al Desarrollo hasta el año 2017, el 79% poseen jefatura femenina. Del total de personas atendidas el 57,2% son mujeres, de ellas un 35% tiene menos de 12 años y de las jefas de hogar femeninas el 71,5% poseen entre 19 y 39 años⁸⁵.

Sólo una política sostenida que propicie el empoderamiento para la autonomía económica de las mujeres tendrá un impacto significativo en la economía nacional y en el desarrollo integral del país, logrando una mayor distribución de la riqueza y los recursos, y rompiendo los ciclos de violencia y pobreza a los que están expuestas las mujeres.

83 Íbid.

84 Informe Estado de la Nación, 2017. El Plan Puente al Desarrollo ha sido parte de la estrategia de la Administración 2015-2018 para atender la pobreza.

85 Del total de hogares con mayor cantidad de pobreza según el SIPO, el 6% poseen jefatura femenina. Además, se trata en su mayoría de mujeres con edades entre los 19 y 39 años, correspondiendo al 62% de la totalidad. Fuente: IMAS. (sf) Puente al Desarrollo. Estrategia nacional para la reducción de la pobreza.

Nudo 4.

Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público

Como señala CEPAL⁸⁶, a pesar de los procesos de democratización sostenidos en América Latina y el Caribe, en los últimos años permanecen vigentes “estructuras institucionales, sociales y culturales que restringen el acceso de las mujeres al ejercicio del poder y a los procesos de adopción de decisiones, así como el acceso a la justicia y a la exigibilidad de sus derechos”. Esto refiere directamente a la participación política, entendida ésta como una amplia gama de actuaciones interconectadas. “Estas van desde la participación en las elecciones y la participación en la discusión de diversos proyectos de ley, hasta la organización de las comunidades por las demandas de mejores condiciones de vida o por el derecho a vivir una vida libre de violencia. En fin, las mujeres actuando, organizándose y ejerciendo ciudadanía activa”⁸⁷.

En términos generales, la lucha por contar con una presencia igualitaria de las mujeres en puestos y espacios de toma de decisiones, procura una representación efectiva de sus intereses y necesidades en todos los ámbitos de la vida pública y en todos los niveles de organización. Por ello ha sido una apuesta estatal en la que han existido avances significativos en los últimos años.

Como se ha señalado al inicio de este documento, mediante la Ley N°8765 del 19 de agosto de 2009, se reformó el Código Electoral, estableciendo la paridad política de mujeres y hombres en las nóminas de elección popular, en las estructuras partidarias y en los procesos de capacitación con fundamento en el principio de igualdad efectiva y no discriminación garantizado en la Constitución Política costarricense, y los convenios internacionales de derechos humanos ratificados por el país. La Sala Constitucional y el Tribunal Supremo de Elecciones han emitido diversas resoluciones en las que se interpreta la norma y se refieren a su aplicación, en las que hace hincapié en el principio de igualdad como un principio rector de nuestra democracia constitucional y que permea todo el sistema político y jurídico en sus dimensiones subjetivas y objetivas; señala la alternancia como un mecanismo que busca garantizar las mismas oportunidades de resultar electas o electos en los lugares de mayor posibilidad tanto a hombres como a mujeres⁸⁸, y reconocen la obligación de los partidos políticos de aplicar la regla de la paridad horizontal (paridad en

86 Estrategia de Montevideo, *op. cit.*, 2017, p. 20.

87 INAMU (2015) Segundo Estado, *op. cit.*, p. 209.

88 Resolución 2012-1966 del 17 de febrero de 2012 de la Sala Constitucional.

los encabezamientos) para lograr la igualdad a lo largo de todas las nóminas de candidaturas de elección popular⁸⁹, así como la de cumplir con la paridad vertical (integrar cada lista provincial en sus encabezamientos, con un 50% de cada sexo colocados de forma alterna)⁹⁰.

Además de la legislación orientada a garantizar la participación paritaria de las mujeres en puestos de elección popular, se emitió jurisprudencia orientada a garantizar también su participación en organizaciones sociales de diversa naturaleza⁹¹. Estas iniciativas de ley y medidas normativas han ido acompañadas de ingentes esfuerzos por concientizar, sensibilizar e informar a la población general, mediante campañas educativas en medios de comunicación masiva tradicionales y no tradicionales, que abarcan temas diversos en materia de derechos humanos de las mujeres.

No obstante, sigue habiendo desigualdad en la representación femenina en espacios de toma de decisiones. En las elecciones presidenciales del 2014, año en que se aplicó por primera vez la paridad, únicamente resultaron electas 19 mujeres para ocupar puestos de diputadas (un 33% de la Asamblea Legislativa), frente a 38 hombres (67% de las diputaciones). Esto indica que disminuyó su representación con respecto a las elecciones de 2006 y 2010, pues en ambas ocasiones el porcentaje de diputadas equivalía a 39%. El resultado fue, en parte, producto de una errónea aplicación del principio de paridad, que permitió a los partidos políticos relegarlas a puestos no elegibles de sus nóminas. Es así como sólo 8 mujeres encabezaron en esta ocasión su respectiva papeleta, frente a 31 hombres⁹².

Para el periodo de gobierno 2014-2018, la desigualdad en esta materia se expresó también en puestos de designación⁹³, siendo que únicamente el 38% de los ministerios tuvieron por cabeza una mujer⁹⁴, y en los viceministerios esto ocurrió en el 43,8% de los casos. El patrón se repitió para las Presidencias Ejecutivas, en las que sólo el 42,9% fueron lideradas por una mujer, y en las

89 Resolución N°16075-15 del 23 de mayo de 2016 del Tribunal Supremo de Elecciones.

90 Resolución N° 3603-E8-2016 del 23 de mayo del 2017 del Tribunal Supremo de Elecciones.

91 Ley de Porcentaje Mínimo de mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas (Ley N° 8901, del 27 de noviembre 2010); Resolución 2014-5944 del 7 de mayo 2014, de la Sala Constitucional.

92 INAMU (2017), cálculo con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. Cómputo de votos y declaratorias de elección 2006, 2010 y 2016. [Esta nota sigue sin estar clara]

93 Se refiere a las designaciones iniciales del periodo. No toma en cuenta los cambios de mando en dichos puestos.

94 Se incluyen ministerios sin cartera.

juntas directivas de instituciones públicas⁹⁵, en las que únicamente 34,6% de los nombramientos correspondió a mujeres⁹⁶.

Como señalaba el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica⁹⁷, “a pesar de esta mayor presencia de las mujeres en puestos de toma de decisiones, los datos muestran que no logran llegar a los puestos de mayor poder”, es decir, que a mayor poder, menor participación de las mujeres, como se evidencia a través del estudio de los resultados de las últimas elecciones municipales.

En 2016, únicamente resultaron electas 12 mujeres para encabezar las alcaldías del país, lo que equivale a un 15%. El restante 85% quedó en manos de hombres alcaldes. Esto representa un avance insignificante con respecto a las elecciones de 2010, en las que 88% de las personas electas como cabeza de las municipalidades eran hombres, y sólo el 12% era mujeres. Sin embargo, en los puestos de primeras vicealcaldías la tendencia se revierte, pues los resultados de 2016 arrojaron un 84% de mujeres electas y un 16% de hombres electos; en las vicealcaldías segundas el 25% fueron mujeres y 75% hombres. Con respecto a las elecciones de 2010, las vicealcaldías primeras mostraron un descenso en la asignación a mujeres, pues representaban 88% del total de los puestos. En cambio, las vicealcaldías segundas crecieron, pues en 2010 eran 17%⁹⁸.

Así como sucede con las vicealcaldías, en puestos de menor rango y responsabilidad en el ámbito municipal la participación de las mujeres tiende a incrementarse, aunque tampoco alcance una participación paritaria. Ejemplo de ello es que en 2016 resultaron electas 461 regidoras, frente a 549 regidores. Es importante señalar que de las regidoras electas sólo el 44% estaban en propiedad y el 56% restante eran suplentes, pero de los 549 regidores el 55% estaban en propiedad y el restante 45% eran suplentes. Lo mismo ocurrió con las personas que ocuparon sindicaturas: se eligieron 475 mujeres frente a 476 hombres, en proporción prácticamente del 50%, pero entre las mujeres sólo el 37% estaban en propiedad, frente a un 64% de los hombres en la misma condición⁹⁹.

95 26 instituciones autónomas y adscritas al gobierno; datos al inicio de la administración.

96 Se excluyen aquellas Presidencias Ejecutivas que tuvieron como recargo un ministerio.

97 INAMU (2015) Segundo Estado, *op. cit.*, p.266.

98 INAMU, 2017, con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. Cómputo de votos y declaratorias de elección 2010 y 2016.

99 INAMU (2017), con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. Cómputo de votos y declaratorias de elección 2016. [Aquí lo mismo. Una vez aclarada la 92, si aquí se refieren a la misma base de datos, poner , después de Tribunal Supremo de Elecciones, *op. cit.*

Por ello, resulta necesario revisar a lo interno de los partidos políticos tanto la cultura política que excluye a las mujeres de la toma de decisiones como los mecanismos que limitan su participación. A pesar de que existen avances, se sigue dando una especie de construcción piramidal, donde la presencia femenina aumenta considerablemente en las bases y disminuye en los niveles de jerarquía y ejercicio del poder. Se deben seguir promoviendo acciones y establecer normativa que prohíba el acoso y la violencia política contra las mujeres. Estas manifestaciones de discriminación violan sus derechos humanos y políticos y desalientan a muchas para el ejercicio y continuación de sus carreras políticas.

Esta ausencia de representación femenina en espacios de toma de decisiones de los gobiernos locales y en el nivel nacional se reproduce en otro tipo de organizaciones sociales. Por ejemplo, en noviembre de 2017 del total de personas que participaban en las juntas directivas de Asociaciones de Desarrollo Indígena, sólo el 44% eran mujeres, y sólo en el 17,4% de los casos ellas las presidían¹⁰⁰.

La PIEG 2007-2017 se propuso cerrar, en la medida de lo posible, esas brechas estructurales fortaleciendo la participación política de las mujeres en todos los ámbitos y niveles, con el fin de conseguir una democracia paritaria. Sin embargo, y a pesar de los logros alcanzados, siguen existiendo dificultades en la materia y resulta necesario ampliar las líneas de acción para garantizar el ejercicio de una ciudadanía plena y activa de las mujeres en el país.

¹⁰⁰ Íbid.

III PARTE:

PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES PIEG 2018-2030



Fases durante la construcción de la política de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030

La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, que se incluye en este documento, plasma una voluntad política impulsada y liderada por el Instituto Nacional de las Mujeres –INAMU- y, parte de compromisos internacionales aprobados por Costa Rica, del estado de situación de las brechas de desigualdad de género en el país, de demandas colectivas de mujeres diversas de todo el territorio nacional y del posicionamiento de nuevos paradigmas y enfoques conceptuales y metodológicos sobre derechos humanos e igualdad efectiva.

Parte también, de un balance acerca de la implementación de la política anterior: Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, de sus principales logros y retos durante los últimos 10 años, cuyo rumbo estuvo marcado por una priorización estratégica plasmada en seis objetivos estratégicos:

- Cuido como responsabilidad social
- Trabajo remunerado y generación de ingresos
- Salud y Educación a favor de la igualdad
- Protección de derechos y frente a todas las formas de violencia
- Democracia paritaria y participación política

- Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y equidad de género

Para formular la PIEG 2018-2030, el INAMU, desde la Secretaría técnica encargada, diseñó una estrategia de trabajo, presentada y retroalimentada por diversas instancias: Despacho de la Ministra de la Condición de la Mujer, Comité Técnico INAMU y por la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG, conformada por enlaces técnicos de las instituciones ejecutoras. La propuesta es avalada formalmente por la Comisión de Alto Nivel Político, donde se integran representantes oficiales de los Poderes de la República y del Tribunal Supremo de Elecciones.

FASE I.

Balance de cumplimiento y Evaluación del Modelo de Gestión de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017

a) Elaboración de informes de cierre de la PIEG 2007-2017

Durante el año 2017 y principios del 2018 se han elaborado tres informes relacionados con la PIEG 2007-2017, a saber: a) Un informe balance, que da cuenta de los principales avances y rezagos del período 2007-2017 y que retoma los resultados de cumplimiento de los planes de acción 2008-2012, 2012-2015 y 2015-2017; b) un análisis sobre el avance en el cierre de brechas de desigualdad que afectan a las mujeres en Costa Rica, de acuerdo a los seis objetivos estratégicos planteados originalmente y con base en la actualización de los indicadores de resultado de la; y c) una evaluación del Modelo de Gestión adoptado por la PIEG a lo largo de los 10 años de ejecución de la política.

Por otra parte, se elabora un diagnóstico actualizado sobre la situación de las brechas de género en el país en diversos campos: empleo, salud, violencia contra las mujeres, participación política, salud sexual y reproductiva, pobreza, sector rural, personas con discapacidad, y cambio climático, cuyo resumen se presenta en la Parte II de este documento.

En este caso, cabe resaltar el apoyo de la cooperación internacional durante la elaboración de algunos de estos estudios: destaca la colaboración oportuna de EUROsociAL para el estudio de brechas de mujeres rurales; de parte de la UNESCO: el análisis de situación y propuestas desde las Mujeres con Discapacidad para su incorporación en la PIEG y sus planes de acción. Asimismo, para la evaluación del Modelo de Gestión de la PIEG 2007-2017, se contó con apoyo

de la Cooperación de FIIAP (España con fondos EUROsociAL- Unión Europea), mediada en Costa Rica por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica MIDEPLAN, bajo el modelo de cooperación Sur-Sur.

Con esta información, se lleva a cabo el proceso de reflexión y discusión sobre lo actuado desde la PIEG, sus principales logros y rezagos, fortalezas y dificultades, y se pasa a definir las prioridades de actuación de los próximos años. Quedó en el tintero una mayor profundización de estudios de brechas de género vinculadas con cambio climático¹⁰¹, agua y transportes. Sobre el tema de seguridad, es conveniente remitirse a la recién publicada Política Nacional para la Atención y Prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032, coordinada desde el INAMU en conjunto con el Sistema Nacional de Violencia contra las Mujeres –SNVcM-, bajo la Ley 8688 vigente y vinculada con el Sector Seguridad Ciudadana y Justicia, la cual retoma en su diagnóstico la situación actual de las mujeres en materia de violencia.

Conviene aclarar que estas investigaciones y ponencias constituyen insumos muy valiosos que serán también utilizados durante la confección de los planes de acción de esta política PIEG 2018-2030 y que constituirán la expresión operativa de la política.

b) Consultas de balance con participación de mujeres y personal de instituciones en todas las regiones del país

Las voces femeninas en este proceso de balance de la política ha sido crucial; se realizaron un total de veinte sesiones de consultas con mujeres de las seis regiones programáticas del país (Brunca, Central, Chorotega, Huetar Caribe, Huetar Norte y Pacífico Central), sobre el cumplimiento de la PIEG, sus percepciones, y el impacto en sus condiciones de vida, durante los meses de mayo a julio 2017¹⁰².

También se llevaron a cabo sesiones de trabajo con personal de instituciones públicas presentes en las regiones como agentes responsables de implementar los planes de acción de la política. Estas sesiones de consulta arrojaron resultados muy signitvativos. A continuación algunos de ellos:

101 En el caso de Cambio Climático, el país se encuentra en proceso de aprobación del Plan Nacional de Cambio Climático en el cual se ha consultado al INAMU y a la UICN sobre la incorporación de la perspectiva de género, pero cuyos resultados no han sido conocidos al momento de finalizar este proceso de construcción de la PIEG 2018-2030.

102 Ver cuadro resumen con detalle en documento: Sistematización de talleres de diálogo y negociación en el marco del proceso de actualización de la PIEG 2018-2030 de Costa Rica. Inédito. Documento interno Secretaría Técnica –INAMU-EUROsociAL 2018.

- *Con las mujeres*

- l Conocen de las acciones que se realizan en la Política y hacen una valoración del grado de avance de algunos objetivos, principalmente de servicios de cuidado a niñas y niños, participación política-capacitaciones, servicios en salud sexual-relacionado con servicios de salud, métodos anticonceptivos, apoyo a emprendimiento de las mujeres y atención de la violencia intrafamiliar.
- l Indican que las ofertas de las instituciones no siempre reconocen sus demandas particulares, por ejemplo en cuidado, horarios, lugares de residencia, tipos de trabajo, y así para otras acciones de la PIEG.
- l Para ellas los objetivos de la Política siguen vigentes, reconocen sus necesidades actuales en materia de cuidado, trabajo remunerado, salud sexual y reproductiva, cambio cultural, atención de violencia, participación política, conocimiento de sus derechos, acceso a servicios y apoyo para al emprendedurismo y la empresariedad.
- l Señalan nuevas demandas para la política al 2030, algunas reforzando y ampliando lo que se ha venido implementando, como cuidado para personas adultas mayores, personas con enfermedades, y otras nuevas en ciencia y tecnología, acceso a servicios, como FOMUJER¹, entre otros.

- *Con personal de las instituciones nivel regional y local*

- l Se ejecutan algunos compromisos de los planes de acción, como parte del quehacer institucional, aunque no siempre identifican que responden a la Política de Igualdad.
- l Identifican la importancia de esos compromisos en el trabajo regional y sobre la necesidad de que haya más articulación regional y coordinación nivel central-regional.
- l Se muestra interés realizar aportes en el mejoramiento de la ejecución de las acciones en la región.
- l Se indica de manera relevante trabajar en la Política 2018-2030 con acciones que promuevan cambio cultural, para poder avanzar en todos los objetivos que se propongan.

De lo anterior se deriva la necesidad de a) avanzar hacia una política con expresión regional, con respuestas acordes a las necesidades y condiciones de las mujeres de las diferentes territorios y localidades, y con mecanismos regionales-locales de coordinación para su implementación y seguimiento; b) establecer nuevos enfoques conceptuales y metodológicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres y derechos humanos c) articular las políticas públicas existentes en el país.

Por otro lado, tal y como se indica en el apartado de compromisos internacionales, en la década 2007-2017 se firmaron nuevos acuerdos regionales e internacionales, que implican nuevos retos y desafíos para el Estado costarricense, además de los ya ratificados.

Los enfoques conceptuales y metodológicos para la nueva política fueron revisados y actualizados, permitiendo mirar o apuntalar la diversidad y las características particulares que asume la discriminación en los distintos grupos de mujeres y sobre nuevas estrategias de gobernanza de las políticas públicas. Se incluyen, como novedosos en la política PIEG 2018-2030 los enfoques de interseccionalidades o discriminaciones múltiples e interculturalidad, y desde el modelo de gestión, el enfoque de trazabilidad y regionalización de la PIEG, sustentados en la necesidad de reconocimiento de la diversidad y la inclusión, pero también en el reconocimiento de la necesidad de desconcentración administrativa regional y local, así como de la articulación y alianzas público-público y público-privadas. Nada de esto implica olvidar la urgencia de poner en práctica una nueva propuesta de articulación interinstitucional a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Un aporte clave en este proceso de revisión y actualización conceptual y de enfoques y acercamientos metodológicos, lo constituyó el documento: Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, elaborado por la CEPAL y que hace aportes significativos en la identificación de nudos estructurales para alcanzar la igualdad de género presentes en América Latina y el Caribe y, las estrategias para superarlos. La División de género de la CEPAL, mediante el trabajo de varias de sus colaboradoras acompañó importantes debates internos del grupo decisor de la nueva PIEG 2018-2030 en Costa Rica.¹⁰³

c) Revisión de Políticas vigentes en el país

103 Se contó con tres visitas técnicas de la CEPAL durante el proceso de elaboración de la política: Pamela Villalobos Koeniger y Nicole Bidegain Ponte, de la División de Género de la CEPAL brindaron asistencia técnica en estas oportunidades (octubre-diciembre 2017).

Adicionalmente, se revisaron algunas políticas públicas vigentes en el país, con el objetivo de identificar si abordan algunos asuntos, nudos o brechas de desigualdad entre sexos y cómo sus propuestas podrían articularse con la Política Nacional de Igualdad Efectiva que ahora se presenta. Ellas son:

- Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018-2017
- Política de Estado para el Desarrollo Rural Territorial Costarricense (PEDRT) 2015-2030
- Política Migratoria Integral para Costa Rica 2013
- Política Nacional de Gestión del Riesgo 2016-2030
- Política Nacional para una sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia 2014-2025
- Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades -PLANOVI 2017-2032
- Política de la Persona Joven 2014-2019
- Políticas para el Sector Agropecuario y el Desarrollo de los Territorios Rurales 2015-2018

De su revisión y análisis se puede destacar lo siguiente:

Existen políticas públicas que tienen como objetivo principal eliminar las desigualdades de género, tales como la recién aprobada Política para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032 PLANOVI, cuya coordinación está a cargo del INAMU como instancia rectora en la materia. Al existir esta política específica, la PIEG abordará acciones de prevención y atención de otros tipos de violencia como el acoso político, acoso laboral y violencia obstétrica, relacionadas con discriminación en la participación política, en el empleo y atención de la salud de las mujeres y se referirá al PLANOVI en los casos relacionados con violencia de género, masculinidades positivas a favor de la igualdad y otras formas de prevención vinculadas con la seguridad a favor de las mujeres.

La Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación, centra su accionar en el avance hacia la igualdad en los campos enunciados, y haciendo énfasis en las principales brechas de género presentes en la educación, empleo y disfrute de los pro-

ductos de la ciencia, la tecnología, las telecomunicaciones y la innovación, y que limitan la participación femenina en empleos de los sectores privados y públicos de mayor dinamismo en el país. La PIEG también retoma la situación de desigualdad de las mujeres en estos campos e incorpora algunos resultados relacionados en el Eje de distribución de la riqueza, respaldando lo propuesto en dicha política como ruta para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo sostenible al 2030.

La Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia, recoge las necesidades de migrantes, indígenas y afrocostarricenses rescatando las particularidades de las mujeres, con una clara intencionalidad de reconocer y abordar las desigualdades por género. Esta Política contribuye al reconocimiento de las múltiples discriminaciones que viven las mujeres en Costa Rica. La PIEG también retoma las demandas de los colectivos de mujeres migrantes, indígenas y afrocostarricense y posiciona algunas de sus demandas en el marco del principio de inclusión.

Las otras políticas: de juventud, sector agropecuario, migración internacional, desarrollo rural y gestión del riesgo, incluyen el enfoque de género en su marco conceptual, rescatan particularidades de las mujeres en la problemática o con la población que abordan e introducen algunas líneas de trabajo específicas para las mujeres, visualizando sus condiciones de género. Lo anterior se considera un avance significativo en la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas y un reto en términos de las articulaciones necesarias para su ejecución.

La PIEG parte de nudos estructurales de desigualdad de género, en campos o con poblaciones meta de otras políticas públicas, y ofrece un espacio para conjuntar esfuerzos para hacer efectivos los compromisos por la igualdad, como un compromiso del Estado.

FASE II: CONSTRUCCIÓN DE LOS EJES DE LA POLÍTICA AL 2030

La Política tiene como intención abordar y reducir los nudos estructurales que provocan la persistencia de las desigualdades sexuales en distintos campos o espacios del desarrollo en Costa Rica y que impiden el avance hacia la igualdad efectiva.

Como se mencionó más arriba, para esta fase de formulación, se consideró estratégico utilizar como marco de referencia los análisis e instrumentos ge-

nerados por la CEPAL, suscritos por los Estados parte, tales como la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda de Género 2030 antes descrita, y en particular se han analizado para Costa Rica los nudos identificados en el mismo documento de Estrategia: Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente; Patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio; División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado; Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público.

Hacia el segundo semestre del año (setiembre-noviembre 2017) se realizaron espacios de diálogo y negociación con diversos actores públicos y privados, incluyendo organizaciones de la sociedad civil y organizaciones y grupos de mujeres, con el fin de reconocer como válidos dichos nudos estructurales. A partir de los datos nacionales acumulados y desde su misma experiencia, también se consultó a representantes de instituciones públicas y de empresas privadas interesadas en la igualdad.

- **Las voces de las mujeres, los nudos de la desigualdad y los ejes de la PIEG 2018-2030**

Uno de los asuntos que se ha propuesto fortalecer la Política PIEG es el reconocimiento de las particularidades de las mujeres, identificando otras discriminaciones presentes de forma simultánea como son: las desigualdades por edad, lugar de residencia, etnia, nacionalidad, orientación sexual e identidad de género.

Es decir, que además de reconocer la discriminación por género, deben generarse acciones que reconozcan esas múltiples discriminaciones¹⁰⁴ hacia las mujeres, que producen experiencias e impactos diferenciados en sus vidas, en relación con las oportunidades y el acceso real al ejercicio de sus derechos y que, en muchos casos los agravan y los alejan de alternativas y soluciones acordes a sus necesidades.

De acuerdo con lo anterior, se realizaron espacios de diálogos con grupos específicos de mujeres, a fin de identificar sus demandas y necesidades, entre ellas: mujeres afrodescendientes, jóvenes, rurales, lesbianas y bisexuales, migrantes, con discapacidad, trans, feministas, mujeres de organizaciones sociales, adultas mayores, y empresarias.

104 A estas condiciones cruzadas o múltiples se les ha llamado interseccionalidades de género.

La información derivada de estos ejercicios permitió elaborar y validar, por un lado, los avances de la PIEG, anterior, así como los nudos estructurales y brechas vigentes, expresadas en forma de problemas y soluciones, según sean las poblaciones específicas. Estos insumos se conjuntaron con los resultados derivados de las consultas evaluativas previas, desarrolladas en todas las regiones del país, tanto a mujeres como personal de instituciones¹⁰⁵.

Los grupos de mujeres, independientemente de sus particularidades, identificaron como vigentes los seis objetivos de la PIEG 2007-2017 acordes a sus necesidades, tales como cuidado, empleo, generación de ingresos, derechos laborales y participación política. Y reconocieron la vigencia de los nudos estructurales de género analizados.

También señalaron necesidades específicas derivadas de otras situaciones de discriminación simultánea: las mujeres afro por discriminación étnica, plantean la importancia del reconocimiento y respeto a su cultura; las trans sobre el reconocimiento a su identidad, como una necesidad imperiosa para acceder a otros derechos; las mujeres con discapacidad, enfatizan la necesidad del acceso a la educación y al trabajo, así como la modificación de currículos educativos haciéndolos más inclusivos y el acceso a la tecnología; las lesbianas y bisexuales apuntan particularmente al maltrato que sufren y la estigmatización en lo público (servicios públicos) y en lo privado (grupos sociales u otros espacios). Las jóvenes apuntaron a la necesidad de que se reduzca el adulto-centrismo y se ponga atención hacia la ausencia o limitadas oportunidades laborales que enfrentan, además de la necesidad de actividades de divulgación de sus derechos. Las adultas mayores hicieron notar el irrespeto y maltrato que existe en la sociedad hacia las personas de más edad, en especial el trato discriminatorio por parte de funcionarias y funcionarios públicos.

El cambio cultural se plantea como una prioridad en todas las consultas. Para cada uno de los objetivos de la PIEG 2018-2030 se indica la necesidad de un cambio profundo en los patrones de socialización, una cultura más respetuosa de los derechos humanos de las mujeres, el respeto a las diversidades, y hacia la igualdad sustantiva o de hecho, entre sexos.

En estas consultas, donde se examinaron los nuevos ejes para la PIEG 2018-2030, participaron aproximadamente 300 mujeres.¹⁰⁶

105 Véase Pichardo, Vanessa. Sistematización de consultas y espacios de diálogo y negociación para la formulación de la Política Nacional de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres PIEG 2018-2030. Informe final (Anexo).

106 Ídem.

FASE III.

Definición y contenidos de la Política PIEG 2018-2030

Para la elaboración de la propuesta de la Política se conformó una comisión interna en el INAMU, coordinada por la Secretaría Técnica de la Política y acompañada en algunas ocasiones por representantes de la CEPAL, División de Género. Las prioridades de la política se construyen a partir de los insumos de los diferentes espacios de diálogo y negociación, de la evaluación de la PIEG 2007 – 2017, los espacios con grupos específicos y el análisis del balance de ejecución de los planes de acción acumulados; así como a partir del estado de situación de las brechas de desigualdad de género en el país.

Se definen en el nivel político los siguientes ejes de política:

- Eje 1. Cultura de los derechos para la igualdad
- Eje 2. Distribución del tiempo
- Eje 3. Distribución de la riqueza
- Eje 4. Distribución del poder

Una vez que se contó con esta definición cuya conceptualización de los ejes se encuentra en la Parte IV de este documento, el comité interno armonizó y definió una primera propuesta de objetivos estratégicos y resultados esperados como columna vertebral de la nueva Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -PIEG- 2018-2030 y con esta propuesta se realizaron cuatro sesiones de consulta nacionales para retroalimentarla. En estas sesiones participaron mujeres de la sociedad civil, personal de instituciones, gobiernos locales, representantes feministas y personas expertas en derechos humanos y políticas públicas. Los diferentes grupos realizaron significativos aportes en el refinamiento de la propuesta de los ejes. Se rescata, en este caso particular, el interés de concretar acciones más cercanas a las realidades de la población, manifestado desde los gobiernos municipales, en alianza con otras instancias locales.

Posteriormente, la propuesta de documento de la Política se terminó de revisar, negociar y ajustar en la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG, en la cual participaron representantes oficiales de las instituciones públicas involucradas en su ejecución. Se realizaron tres sesiones de trabajo, en las que se puso mayor énfasis en los ejes propuestos y los principales resultados.

- **Reflexiones finales de esta fase III de consulta sobre los ejes de política, objetivos y sus resultados esperados¹⁰⁷**

Se reconoce por parte de los distintos actores, la importancia que tiene que la política sea asumida como una responsabilidad del Estado de Costa Rica. Este punto es un desafío existente en la mayoría de los países de la región latinoamericana y El Caribe, puesto que la tendencia ha sido que el mecanismo de la mujer se perciba como el responsable estatal exclusivo de la igualdad de género, cuando los compromisos han sido asumidos, de manera más amplia, por los Estados. Por lo tanto, las instituciones de los tres Poderes y del TSE deben asumir de manera compartida este mandato, mediante políticas, normativas y estructuras institucionales (unidades u oficinas de género, comisiones de trabajo), estrategias y planes con mecanismos de rendición de cuentas, de coordinación interinstitucional y de alianzas con otros actores no estatales.

En cuanto a la gestión de la política se reconoce el liderazgo asumido por el INAMU en la implementación de la política y la necesidad de continuar fortaleciendo su rol de rectoría junto a la red de unidades de género y las Oficinas municipales de la mujer –OFIM-. Las recomendaciones al último informe de la CEDAW incluyen este desafío como un mecanismo que podría contribuir a la apropiación de la política por parte de las instituciones públicas a diferentes niveles (nacional, regional y local) y a ampliar la cobertura de servicios y programas sobre todo en el ámbito local. El fortalecimiento de la red de unidades de género y de las OFIM implica identificar qué instituciones y gobiernos municipales cuentan con dicha estructura o al menos, si se ha conformado una comisión de trabajo sobre este tema, identificar su presencia en el nivel local, explorar la posibilidad de ampliar la red y la definición de una estrategia de desarrollo de capacidades para la asistencia y acompañamiento del INAMU a estas instancias durante el próximo período que abarca la política de igualdad efectiva.

En consideración a que no todas las instituciones o gobiernos municipales podrán asumir la apertura de una estructura institucional de esta índole dados los recursos existentes, se puede acompañar la estrategia de desarrollo de capacidades con la gestión del conocimiento y el establecimiento de alianzas con actores no estatales para el desarrollo de acciones que permitan implementar la política en el nivel local. El fortalecimiento de la red de unidades de género debe estar contenida en el paso siguiente: la estrategia de regionalización de la política.

107 Tomado de Vanessa Pichardo, *op. cit.*

En este sentido, la mayoría de los actores compartieron la necesidad de trascender a una estrategia de regionalización de la política que permita descentralizar la toma de decisiones y procesos ulteriores para tener un mayor y mejor impacto local. La regionalización tiene varias dimensiones y retos: por un lado, la coherencia entre la política nacional y las políticas locales, el marco legal nacional y local, el fortalecimiento del INAMU y la red de unidades de género, OFIM, el marco normativo y la estructura institucional existente (políticas, reglamentos, etc., mecanismos de coordinación interinstitucional a todos los niveles), la articulación con redes sociales y otros actores no estatales, sistemas de planificación del desarrollo y presupuestos sensibles al género, la participación ciudadana, y con ella la rendición de cuentas, la fiscalización y auditoría social y, el monitoreo y evaluación constantes.

Esto último se vincula con la necesidad de fortalecer las capacidades de las mujeres de manera organizada o no, para fiscalizar y realizar una auditoría social de la implementación, monitoreo y evaluación de la política. La actualización de la política ha utilizado una estrategia participativa desde las regiones y de las mujeres en su diversidad. Ambos elementos deben de mantenerse y ser parte integrante de la implementación de la política.

Los insumos generados por los diferentes espacios de diálogo volvieron evidente la urgencia de aplicar los enfoques de trabajo de la igualdad de género, los derechos de las mujeres, la interseccionalidad e interculturalidad identificados por la Estrategia Regional de Género prevista en Montevideo 2016. Las mujeres jóvenes, rurales, indígenas, con discapacidad, mayores de edad, afro, trans, lesbianas y bisexuales han hecho planteamientos en torno a diferentes situaciones de discriminación que requieren medidas de acción afirmativa temporales para superar las discriminaciones y las brechas. Entre los desafíos señalados se destacan: la generación de estadísticas desagregadas por edad, identidad de género, raza, etnia, mujeres con discapacidad y su cruce con la variable sexo; cuotas de participación en el mercado laboral, el ámbito político; el acceso a la información sobre sus derechos; la formación a estos grupos; la promoción de cambios socioculturales y el combate contra los estereotipos discriminatorios. Las últimas recomendaciones de la CEDAW recibidas por el Estado costarricense incluyen dicha preocupación e insta al Estado a tomar medidas en este sentido.

Un desafío persistente es el cambio de patrones socioculturales y estereotipos de género que legitiman la violencia hacia las mujeres y las desigualdades de género. En este sentido se proponen medidas dirigidas a la sociedad en su conjunto a través de estrategias de información, educación y comunicación adaptadas a las necesidades de los diferentes grupos con objetivos medibles a mediano y largo plazo. Es necesario que medios de comunicación públicos

y privados, periodistas, docentes, políticos y otros formadores de opinión, incluyan estrategias de desarrollo de capacidades sobre equidad de género y promoción de los derechos humanos de las mujeres. Asimismo, es importante capacitar y sensibilizar al funcionariado público sobre la política, la igualdad de género, la interseccionalidad y la mejora en la atención. El eje cultura de derechos para la igualdad engloba las medidas antes mencionadas. Este eje es clave para poder implantar los otros tres ejes y es el que permitirá que la política pueda dar un salto cualitativo con mejores resultados al 2030. Los ejes relativos a distribuir la riqueza, el tiempo y el poder evidencian las principales preocupaciones y posibles medidas para contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Costa Rica, según las consultas.

IV PARTE:

POLÍTICA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES AL 2030: EL COMPROMISO DEL ESTADO COSTARRICENSE



Principios y enfoques orientadores que sirven de base a la política

Según el Alto Comisionado de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, “los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana”¹⁰⁸.

Estos derechos han sido garantizados por la comunidad internacional mediante tratados o convenciones de carácter vinculante, los cuales imponen obligaciones de acción y omisión, particularmente a los Estados y sus agentes. No pueden ser suspendidos o retirados por los Estados. Se centran en la dignidad y la igualdad de todos los seres humanos; son indivisibles e interdependientes (están interconectados entre sí y no jerarquizados), integrales (deben cumplirse en conjunto), complementarios, irrenunciables e intransferibles¹⁰⁹.

Partiendo de los derechos humanos como el eje central de la presente política, se detallan algunos de los principios y enfoques desde los cuales esta se desarrollará:

108 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo, p. 1.

109 *Ídem*.

-Principio de universalidad. Parte de la premisa de que “todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”¹¹⁰, por lo que necesariamente nos remite a los principios de igualdad, justicia y no discriminación que caracterizan al espíritu de los derechos humanos.

De acuerdo con este principio, todas las personas –sin importar su etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición– son titulares de los derechos y libertades que han sido reconocidos para toda la población; por lo tanto, pueden exigir su reconocimiento y/o cumplimiento, independientemente del contexto social, cultural, político y económico que se viva en el país.

-Enfoque de derechos humanos. Se desarrolla a partir del principio de universalidad. Se aplica al desarrollo y las políticas públicas; se orienta a la promoción y protección de los derechos humanos, lo cual implica colocar las necesidades de las personas como eje prioritario de las acciones, programas o políticas sociales por implementar.

Su objetivo central es “...servir de herramienta para identificar y analizar las desigualdades que forman parte de los problemas más importantes del desarrollo para, de esa forma, corregir las prácticas de carácter discriminatorio y de las injustas relaciones de poder que dificultan el progreso”¹¹¹. La puesta en práctica de principios como la universalidad, la igualdad y la no discriminación, plantea a los Estados el reto de crear políticas públicas que garanticen el ejercicio de los derechos humanos a todas las personas que habiten su territorio, mediante el acceso -en igualdad de condiciones- a las instituciones, servicios y programas dirigidos a fortalecer la autonomía, la ciudadanía activa y la participación en la vida social, económica, política y cultural del país.

-Enfoque de igualdad de género. Es indispensable para el cumplimiento de los derechos humanos. Puesto que la desigualdad de género es una de las más pronunciadas y antiguas, es imprescindible incorporar este enfoque en el desarrollo de las políticas públicas, porque permite situar las diferencias sexo-género como fuente de discriminación en contra de las mujeres. Para el INAMU, el género es una categoría analítica que “permite comprender y analizar los significados, las relaciones y las identidades construidas socialmente producto de las diferencias biológicas entre los sexos. En otras palabras, el género llama la atención acerca de las construcciones sociales de distinto orden -desde prácticas hasta normas, valores y símbolos- asociadas a los sexos

110 Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 1).

111 FPNU *et al.* La Integración de los Enfoques de Género, Interculturalidad y Derechos Humanos, p. 21.

femenino y masculino”¹¹². Históricamente dichas construcciones han tenido como efecto directo la discriminación en contra de las mujeres, generando desigualdades con respecto a los hombres en todos los ámbitos.

La CEDAW, en su artículo 1 define esta discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

El enfoque de género “obliga a mirar cualquier situación social, o programa de intervención desde una perspectiva que permita entender las necesidades específicas de mujeres y hombres y además los efectos diferenciales de cada situación en ellas y ellos”¹¹³. Implica también comprender que las políticas públicas tienen efectos diferenciados en hombres y mujeres debido a las diferencias de necesidades, intereses y oportunidades que presentan, por lo que resulta fundamental su aplicación en el diseño, desarrollo y evaluación de las estrategias de intervención pública a fin de que sean efectivas para toda la población.

Como señala la Oficina del Alto Comisionado, el enfoque de derechos humanos y el enfoque de género en las políticas públicas son complementarios y se refuerzan mutuamente:

Ambos se apoyan en un marco analítico que puede aplicarse a todas las actividades de desarrollo [...]. Ambos exigen prestar atención a los efectos de las actividades en el bienestar de grupos concretos, así como a la importancia de la potenciación de la autonomía y la participación en la toma de decisiones. Ambos se aplican a todas las fases de las actividades [...] y a todos los tipos de actuaciones [...]. Ambos exigen la aplicación sistemática de enfoques nuevos y diferentes a las actividades en curso en lugar de desarrollar actividades nuevas que se suman a las existentes¹¹⁴.

El enfoque de igualdad de género asume que las construcciones sociales sobre el género no son fijas ni inmutables. Precisamente por su carácter histórico y de determinación social, pueden ser modificadas en aras de alcanzar una mayor igualdad entre hombres y mujeres, a lo cual aspira.

112 INAMU. PIEG 2007-2017, p. 17.

113 *Ibid.*

114 *Op. cit.*, p. 19.

Esta igualdad debe ir más allá de la igualdad *de jure*: debe ser *sustantiva o de facto*, lo cual requiere garantizar mediante leyes que “las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propiciatorio para lograrlo en los hechos”¹¹⁵. Esto “implica la obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos”¹¹⁶.

Al respecto, según indica el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, no basta con “garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre”¹¹⁷: deben tomarse en cuenta las diferencias biológicas y las socialmente creadas. “En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico [...] para equilibrar esas diferencias”¹¹⁸. La igualdad sustantiva “también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder”¹¹⁹ entre los sexos. Para el Comité, “la igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto”¹²⁰. Puede manifestarse en igualdad de derechos, de ingresos, de toma de decisiones; en influencia política y en una vida libre de violencia¹²¹.

De esta manera, se entiende que para alcanzar la igualdad sustantiva se requiere de un marco normativo que produzca resultados reales, mediante un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo personal y colectivo que hagan desaparecer paulatinamente las desventajas históricas. En otras palabras, se trata de transformar todas las acciones a favor de las mujeres en resultados y en estrategias eficaces a fin de modificar las condiciones que les han impedido disfrutar plenamente de todos sus derechos humanos.

Para la CEPAL, alcanzar la igualdad sustantiva de género requiere generar una agenda y una concepción de política pública centrada en la titularidad de derechos y en la autonomía, que conciba a las mujeres como seres con “capacidad de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas”¹²², al mismo tiempo que establezca los compromisos y las responsabilidades que las

115 ONU Mujeres. La igualdad de género., p. 4.

116 Ídem.

117 Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la CEDAW, referente a medidas especiales de carácter temporal, párr. 8, 9.

118 Ídem.

119 Ídem.

120 Ídem.

121 Ídem.

122 Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. Autonomía de las Mujeres en Igualdad en la Agenda del Desarrollo Sostenible, p. 36.

instituciones deben asumir para garantizar el ejercicio y exigibilidad de esos derechos, como estrategia central para revertir desigualdades, erradicar la discriminación y la violencia, así como redistribuir el tiempo, los recursos y los roles sociales. De allí que la *autonomía* sea un principio fundamental que les garantiza el ejercicio pleno de los derechos humanos, y un requisito indispensable para un cambio estructural progresivo que transforme el denominado sistema sexo-género y la división sexual del trabajo¹²³.

La autonomía puede comprenderse desde tres dimensiones clave, integrales e interdependientes:

- *La autonomía económica.* Implica “la capacidad de generar ingresos propios y controlar activos”¹²⁴. Esta dimensión depende directamente de la relación entre “el Estado, el mercado y las familias, en tanto actores que facilitan o ponen barreras para que las mujeres sean titulares de derechos económicos y proveedoras de sus propios recursos, de manera que puedan decidir sobre ellos”¹²⁵. El reto más importante en este sentido es alcanzar la igualdad distributiva a nivel social, lo cual implica para ellas la superación de la pobreza, la igualdad salarial, el fin de la discriminación en el empleo y de los sesgos en la protección social, así como la superación de la división sexual del trabajo¹²⁶.
- *La autonomía física.* Trasciende los derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva, o una vida libre de violencia. Significa “devolver a las mujeres aquello que les ha sido sustraído históricamente y que constituye la base material de su existencia: el cuerpo”¹²⁷. Implica la reinterpretación de los significados sociales del cuerpo “en cuanto territorio personal y privado, sobre el cual las mujeres deben tener libertad, potestad y capacidad de tomar decisiones soberanas”¹²⁸. En torno a esta dimensión se encuentran grandes desafíos como “la maternidad en la adolescencia, el embarazo infantil, la maternidad forzada, la violencia sexual, la baja

123 Íbid, pp. 13, 14.

124 INAMU (2011) *op. cit.* p. 89.

125 INAMU (2015) Segundo Estado, *op. cit.*, p. 80.

126 Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, *op. cit.* p, 88.

127 *Loc. cit.*

128 *Loc. cit.*

inversión pública en anticonceptivos, una mayoritaria responsabilidad económica de las mujeres sobre la reproducción, entre otros¹²⁹.

- *La autonomía en el poder y en los procesos de adopción de decisiones.* Es fundamental para alcanzar la igualdad, dado que persiste “no solo en las instancias del poder político, sino también en otros ámbitos de decisión” como el económico, [...] el académico y de gestión del conocimiento, y en los medios de comunicación social”¹³⁰.

Desde el Estado, impulsarla requiere tomar conciencia de que ni el Estado ni las políticas son neutrales: reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de decisión y el reconocimiento de la pluralidad de las identidades. Los desafíos en esta área se abordan por medio de mecanismos de acción positiva y el avance hacia la democracia paritaria “como criterio ordenador en la construcción de sociedades más igualitarias”¹³¹. En este sentido, es importante “la función de los mecanismos de financiamiento de la política para asegurar la participación de las mujeres en el ámbito público”¹³².

El desarrollo y goce pleno de estas tres dimensiones de la autonomía no es, ni debe ser concebido, como una tarea individual o una aspiración personal sino como una responsabilidad colectiva que compete al Estado y la sociedad en general, a quienes corresponde promoverla, crear conciencia colectiva sobre su importancia y generar un ambiente sociocultural propicio para su desarrollo.

La autonomía como base para la igualdad, demanda un nuevo pacto social y de género que cuente con el compromiso de todos los actores sociales, para garantizar su ejercicio pleno con una visión de futuro transformadora, lo cual “implica modificar las características discriminatorias y patriarcales seculares de nuestras sociedades y las políticas públicas”¹³³. Pero para esto es necesario entender que las mujeres son diversas y por ello sus necesidades deben ser atendidas tomando en cuenta dicha *diversidad*.

Desde la perspectiva del feminismo, reconocer esa diversidad ha sido esencial para combatir la idea de “la mujer” como una categoría universal y reivindicar a las mujeres como un colectivo heterogéneo, “un mapa de similitudes

129 *Íbid*, p. 10.

130 *Íbid*, p. 88.

131 *Íbid*, p. 10.

132 *Íbid*, p. 131.

133 *Íbid*, p. 165.

y diferencias que se interseccionan”¹³⁴. La identidad femenina no solo está atravesada por su condición de género, sino que se construye también a partir de otras experiencias identitarias, como etnia, raza, creencias religiosas, edad, orientación sexual, condición socioeconómica, condición de discapacidad y otras. Esta diversidad también implica que la vivencia de la discriminación no es idéntica en todos los casos, sino que puede presentarse con diversos rostros.

-Enfoque interseccional o de múltiples discriminaciones. Reconoce que hombres y mujeres tienen múltiples características identitarias resultantes de la experiencia humana, la historia y la forma en que operan las relaciones sociales y de poder en cada cultura. Esto hace que simultáneamente se pueda pertenecer a más de una comunidad o grupo social, estando dicha pertenencia asociada a una serie de privilegios o discriminaciones que se interrelacionan, producidos como consecuencia directa de su combinación, y que derivan en una serie de desigualdades en la vida cotidiana al producir un efecto diferenciado en las experiencias de las personas para el ejercicio de sus derechos humanos y para el acceso real a las oportunidades existentes en el mundo actual¹³⁵.

Este enfoque vincula las diferentes formas en que se expresa la discriminación (sea esta por motivos de clase, edad, etnia, nacionalidad, estatus migratorio, orientación sexual e identidad y/o expresión de género, etc.), con el contexto jurídico, socioeconómico y político que, de forma estructural, reproduce y acentúa estas formas de exclusión social. Es por ello que, sumado al enfoque de género, la propuesta de análisis interseccional o de opresiones múltiples, permite comprender

...cómo las vulnerabilidades se incrementan cuando están articuladas con otros aspectos de la experiencia social, las relaciones humanas y la vida cotidiana; cómo la discriminación afecta de manera diferenciada a las mujeres en función de categorías sociales como sexo, clase, edad, etnia/raza, orientación sexual e identidad y/o expresión de género entre otras; y cómo las identidades múltiples, producto de las relaciones humanas y la variopinta categorización social, producen experiencias e impactos diferenciados para las mujeres, en particular en lo relacionado a las oportunidades y acceso real al ejercicio de sus derechos humanos¹³⁶.

La utilización de este enfoque permite a los Estados establecer prioridades para crear programas y políticas públicas que, siendo plurales e inclusivos,

134 María Caterina La Barbera. *Género y diversidad entre mujeres*, p. 59.

135 AWID (08/2004) *Derechos de las mujeres y cambio económico* N° 9.

136 INAMU (2015) Segundo Estado, *op. cit.*, p. 25.

coadyuven con la erradicación de los factores que promueven las profundas desigualdades en que viven determinados grupos¹³⁷.

-Enfoque de desarrollo humano sostenible. Constituye un norte para el Estado costarricense. Desde él se concibe el desarrollo como un proceso continuo e integral de “generación de capacidades y oportunidades de y para la gente, de manera que puedan acrecentarse la libertad y la equidad que disfrutaran las presentes y las futuras generaciones”¹³⁸. Esto implica situar a las personas en el centro de los procesos de desarrollo, priorizando la satisfacción de sus necesidades frente a la acumulación de capital. Este enfoque parte del principio de igualdad de oportunidades y establece un marco temporal intergeneracional, reconociendo que los recursos no son ilimitados y buscando un equilibrio entre las necesidades de las generaciones presentes y las futuras. Supone que el desarrollo incluye tres dimensiones interrelacionadas entre sí: la económica, la social y la ambiental¹³⁹. Su conceptualización del desarrollo se encuentra en estrecha concordancia con el enfoque de derechos humanos y el de igualdad sustantiva de género, y así lo recogen distintos acuerdos internacionales y regionales a los que Costa Rica se ha suscrito: la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, 2012; la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 2013; la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, 2013; la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 2016.

Por ello en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se señala la aspiración a un mundo

en el que sea universal el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, el estado de derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación; donde se respeten las razas, el origen étnico y la diversidad cultural y en el que exista igualdad de oportunidades para que pueda realizarse plenamente el potencial humano y para contribuir a una prosperidad compartida; [...] que invierta en su infancia y donde todos los niños crezcan libres de la violencia y la explotación; [...] en el que todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad [...] y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento; un mundo justo, equitativo, tolerante, abierto

137 *Loc. cit.*

138 PNUD 1994, cit. por Estado de la Nación 2017, p. 24.

139 ONU. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, p. 3.

y socialmente inclusivo en el que se atiendan las necesidades de los más vulnerables¹⁴⁰.

El enfoque de desarrollo humano sostenible se relaciona con los conceptos de *ciudadanía* y *gobernanza*.

Según señala la Agenda 2030, la igualdad entre sexos y el empoderamiento de mujeres y niñas son elementos decisivos para el progreso de todos los objetivos y metas, porque “no se puede seguir negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades”¹⁴¹. Es por ello importante tener en cuenta que, cuando se habla de *desarrollo humano sostenible* se habla también de igualdad de género y por lo tanto se aspira a que las mujeres puedan hacer un ejercicio pleno de su *ciudadanía*.

Según Obando (2000; citado por INAMU, 2016), el **concepto de ciudadanía** se refiere al conjunto de derechos y libertades que les pertenecen a las personas que integran la comunidad nacional. No obstante, este concepto va más allá de lo formal o normativo. Entendido en su sentido más amplio, se refiere, tal como lo vio Hanna Arendt, al “derecho a tener derechos”¹⁴². Atañe directamente a la relación entre las personas y el Estado, y a la posibilidad de las primeras de “asegurarse protecciones y participar en la vida pública y la toma de decisiones de la nación”¹⁴³.

Es necesario tener clara esta concepción amplia de la ciudadanía, especialmente para las mujeres y otros grupos tradicionalmente discriminados. Como señala el Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, “se parte de que ser ciudadanas significa ser sujetas de derechos, ejercerlos y exigir su cumplimiento, tanto los que han sido establecidos universal y jurídicamente, como aquellos no reconocidos socialmente. Estos últimos derechos específicos de las mujeres surgen de sus necesidades particulares por su condición de género femenino...”¹⁴⁴.

Por ello es posible decir que la ciudadanía es una construcción sociohistórica, modificada y ampliada gracias a las luchas por los derechos dadas por las poblaciones tradicionalmente excluidas, como las mujeres, las personas indígenas, las afrodescendientes, y las personas con discapacidad, entre otras (INAMU,

140 *Íbid*, párrafo 8.

141 *Íbid*, párrafo 20.

142 INAMU (2011), Primer Estado de los Derechos Humanos en Costa Rica, *op.cit.*, p. 6.

143 *Íbid*, p. 24.

144 *Íbid.*, p. 7.

2016¹⁴⁵). Es, además una condición *sine qua non* del desarrollo y la democracia dado que estos no pueden existir si no se incorporan las necesidades e intereses específicos de todas las personas que habitan un determinado territorio, y si dichas personas no pueden hacer un “ejercicio real de sus derechos”¹⁴⁶.

Pero el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres no puede sustraerse de las oportunidades y limitaciones del ordenamiento social, jurídico y político de un Estado, por lo que resulta necesario apelar al concepto de *gobernanza* para entender cómo este ejercicio puede ser más o menos efectivo. Definida por Alyson Brody, la *gobernanza* “se refiere a la toma de decisiones por parte de una gama de personas interesadas, incluyendo a quienes ocupan posiciones de poder y a “ciudadanas y ciudadanos comunes”¹⁴⁷, decisiones que “tienen un enorme impacto sobre las maneras en que mujeres y hombres conducen sus vidas, las normas que se espera que observen [...] las estructuras que determinan dónde y cómo trabajan y viven. Asimismo, determinan cómo se asignan los recursos públicos y si los servicios tienen en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres”¹⁴⁸.

Line Bareiro e Isabel Torres precisan que, si bien la *gobernanza* “se refiere a los procesos de toma de decisiones, los mecanismos para ello y la conducción”, la “buena gobernanza incluye la calidad de esos procesos, juzgados con base a un conjunto de principios” que contribuyen a ella: participación, rendición de cuentas [...], transparencia, sensibilidad, igualdad, inclusión, derechos humanos, eficacia y eficiencia, consenso, visión estratégica de largo plazo y legalidad”¹⁴⁹. Ellas precisan en la *gobernanza* cinco niveles de especial importancia: el hogar, la comunidad, el gobierno nacional, los gobiernos locales y las instituciones globales. Así, se entiende este enfoque desde la capacidad de tomar y llevar a cabo decisiones en función de los intereses de la ciudadanía en todos los niveles del sistema político, los cuales se afectan mutuamente y tienen un impacto directo sobre la cotidianidad de toda la población.

Por ello, como señala Alyson Brody, resulta imprescindible que se incorpore la perspectiva de género, de manera que permita que las políticas públicas reflejen la voz de las mujeres, respondan a sus diversas necesidades y deriven en un incremento en su bienestar.

145 INAMU. Promoviendo liderazgos transformadores.

146 Íbid.

147 Brody, Alyson (2009). *Género y gobernanza: informe general, op. cit.*, pp. 5.

148 Íbid., pp. 5.

149 *Gobernabilidad Democrática, Género y Derechos de las Mujeres en América Latina y el Caribe*, p. 4.

Si los impactos diferenciados en mujeres y hombres y a lo interno de los grupos no se toman en cuenta, se reproducen las desigualdades estructurales y se condena a los grupos menos privilegiados a mantener ese estatus por siempre. El que **la gobernanza sea sensible al género** “es también un medio significativo hacia una transformación social más amplia debido al grado al cual las instituciones de gobernanza moldean las percepciones respecto a los roles que las mujeres y los hombres deberían jugar en la sociedad”¹⁵⁰. Por otro lado, permite generar “un mundo con mejores opciones, oportunidades, acceso a recursos y resultados de vida para las mujeres, a través de políticas y acciones de gobernabilidad que desafíen las desigualdades de género arraigadas en la sociedad y sean apoyadas por fuertes mecanismos de rendición de cuentas”¹⁵¹.

La gobernanza es frecuentemente descrita como una meta de política pública, por la vinculación conceptual que existe entre esta y ciertas prácticas propias de regímenes democráticos, como lo es la **gestión basada en resultados**¹⁵².

Esta gestión “orienta la acción de los actores públicos del desarrollo hacia la generación de ‘valor público’ a través del uso de instrumentos que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar mejoras sostenibles en la calidad de vida de la población”¹⁵³. El *valor público* se relaciona con dar respuestas a problemas relevantes para la ciudadanía y las personas usuarias, promover la apertura de nuevas oportunidades para las generaciones actuales y futuras, y facilitar los procesos que fomentan la participación democrática (construcción de comunidad, ciudadanía, democracia y capital social)¹⁵⁴.

Según MIDEPLAN, para procurar generar valor público las políticas deben generar mejores resultados, mejores servicios y mayor confianza en la población. Por ello, deben estar orientadas a conseguir resultados identificar sus impactos y efectos de manera que se garanticen, no sólo la ejecución de acciones concretas, sino la generación de valor público en la sociedad. Por lo tanto, “el contexto del país y el cambio de paradigmas en la sociedad se vinculan a Gobierno Efectivo y Gestión para Resultados. El primero implica, entre otras cosas, “interacciones con ciudadanía, cohesión, integración y compromiso”; la segunda “busca trascender el planteamiento teórico del diseño, las experiencias y la atención de los desafíos hacia la práctica o la ejecución que mejore la

150 *Íbid*, p. 6.

151 *Íbid*, p.75.

152 OLACEFS. *Fundamentos conceptuales sobre la gobernanza*. p. 10.

153 Roberto García López y Mauricio García Moreno. *La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina y el Caribe.*, p. 7.

154 *Íbid*.

situación de las personas, mediante la intervención sostenible”. Además, las instituciones públicas deben garantizar “acceso y calidad” en sus servicios, en el marco de los derechos humanos¹⁵⁵. En el caso de la presente política, se aspira a que las acciones enmarcadas en ella tengan un impacto positivo directo en el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres en su diversidad, en el adelanto de la igualdad de género y el reconocimiento y garantía de los derechos humanos de quienes constituyen la mitad de la población en nuestro país.

Prioridades de la Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres al 2030

- **Propósito**

Al finalizar el año 2030 más mujeres en Costa Rica hacen ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad con los hombres, en un marco de respeto a los derechos humanos y a la inclusión de las diversidades económicas, de edad, étnicas, culturales y geográficas.

- **Población meta:**

El punto de partida para la definición de la población meta son todas las mujeres habitantes del país, sin obviar la responsabilidad desde el Estado y otros sectores públicos y privados de darles respuesta en su diversidad ante las situaciones de discriminación que se ejerce contra ellas por barreras que dificultan su plena igualdad y su progreso como son: la edad, idioma, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, cultura, religión, discapacidad, pertenencia a poblaciones originarias o por otros factores.

Como se ha reconocido en varios foros internacionales, muchas mujeres se enfrentan con obstáculos específicos relacionados con su situación familiar, particularmente en familias monoparentales, y con su situación socioeconómica,

155 Guía para la elaboración de políticas públicas, pp. 29-30.

incluyendo sus condiciones de vida en zonas rurales, aisladas o empobrecidas.¹⁵⁶

Por su parte, la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia adoptada por la Asamblea General de la OEA en junio del 2013, define el concepto de discriminación y discriminación múltiple o Esta última es aquella que se produce cuando:

... ciertas personas y grupos son objeto de formas múltiples o agravadas de discriminación e intolerancia motivadas por una combinación de factores como sexo, edad, orientación sexual, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición económica, condición de migrante, refugiado o desplazado, nacimiento, condición infectocontagiosa estigmatizada, característica genética, discapacidad, sufrimiento psíquico incapacitante o cualquier otra condición social, así como otros reconocidos en instrumentos internacionales (Preámbulo párrafo 6)¹⁵⁷

Para la formulación de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, se realizaron consultas a las mujeres en su diversidad, quienes plantearon necesidades e intereses de carácter común y específico desde las particulares formas de discriminación y violencia que les afecta. Sus propuestas en estas consultas son un punto de referencia para la priorización de los cuatros ejes de la política, que incluye acciones afirmativas orientadas a garantizar oportunidades y el disfrute de los derechos humanos de los grupos en condiciones de mayor vulnerabilidad y discriminación.¹⁵⁸

En las consultas las participantes coincidieron en la exigibilidad de avanzar hacia una sociedad inclusiva, de respeto a las diversidades y a la no discriminación, eliminando estereotipos y prejuicios. Se exige además el reconocimiento y cumplimiento de todos los derechos humanos y el acceso a servicios institucionales género sensitivos incluyendo los de salud sexual y salud reproductiva.

En los grupos se plantearon además demandas específicas desde las condiciones particulares de las consultadas. Algunas de ellas son:

- Las mujeres rurales sobre el acceso y tenencia de la tierra, y el acceso al crédito para emprendimientos

156 INAMU (1995) Plataforma de Acción, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, párrafo 46.

157 INAMU. Segundo Estado, *op. cit.*, p. 24.

158 La Secretaría Técnica de la PIEG recibió durante el período de consultas, dos importantes documentos a ser considerados, a saber: Chacón, Ileana *et al.* *Propuesta de las Mujeres con discapacidad y la UNESCO para la nueva Política nacional para la igualdad y equidad de género (PIEG) y su Plan de Acción 2019-2021; Agenda política para mujeres lesbianas, bisexuales y no heterosexuales en Costa Rica.*

- Las mujeres indígenas para el reconocimiento a la pluriculturalidad y sus tradiciones
- Las mujeres afro sobre el respeto a su etnia, la generación de datos que rescaten sus particularidades, el acceso a recursos financieros para emprendimientos y la atención de dolencias específica en materia de salud.
- Las mujeres refugiadas, migrantes y asiladas plantean la necesidad del conocimiento sobre la situación y diferencia de estatus de refugiadas, migrantes y asiladas, así como la generación de estadísticas que reconozcan sus condiciones y necesidades, para como insumos para la política pública.
- Las lesbianas y bisexuales el derecho a servicios en salud sensibles y de calidad, especialmente servicios en salud sexual y salud reproductiva que reconozcan sus particularidades, y el derecho a las uniones de hecho.
- Las mujeres con discapacidad sobre servicios de salud integral adecuados a la diversidad funcional y el acceso a la educación y formación en el uso de nuevas tecnologías
- Las trans sobre el derecho a la identidad de género y al cambio de nombre en documentos oficiales como la cédula de identidad.
- Las jóvenes sobre la participación y representatividad en diversos sectores que favorezca su inclusión, acceso al mercado laboral, y educación en temas financieros que promuevan su independencia económica.

Las propuestas sobre la prevención y atención de situaciones de violencia se encuentran inscritas en acciones públicas definidas en la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades PLANOVI 2017-2032.

Ejes de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres al 2030:

Se han considerado como prioridades de la Política cuatro ejes sustantivos: 1. Cultura de los derechos para la igualdad; 2. Distribución del tiempo; 3. Distribución de la riqueza y 4. Distribución del poder. Estos ejes aglutinan respuestas y aproximaciones a soluciones públicas orientadas a reducir o erosionar los nudos estructurales que aún enfrenta el país en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad

Pese a los avances hacia la igualdad efectiva en el cumplimiento de los derechos humanos, como el acceso y participación de las mujeres en diferentes espacios sociales, aún persisten patrones socioculturales o pautas que conforman sistemas de discriminación múltiple por razones de desigualdad de sexo y género, asociados a otros factores de discriminación vinculados con lo socioeconómico, pertenencia étnica, edad, lugar de residencia, identidad de género, discapacidad u otras condiciones. La discriminación por motivos de sexo o género afecta a las mujeres de algunos grupos de forma diferente que a los hombres.

La cultura, los valores y las actitudes culturales al ser factores dinámicos tienen la capacidad de convertirse en impulsores de una transformación social para impugnar las prácticas negativas y contra las mujeres mediante un proceso de diálogo, consenso y acción colectiva.

Lo anterior indica que es necesario superar esta cultura del privilegio centrada en un modelo androcéntrico que reproduce estereotipos de género, prejuicios, sesgos sexistas y prácticas que limitan las oportunidades y capacidades de desarrollo de las mujeres y, migrar hacia una cultura de los derechos e igualdad.

La cultura de los derechos e igualdad debe garantizar acciones que promuevan prácticas individuales, sociales, institucionales y empresariales para la igualdad efectiva y la no discriminación mediante políticas de respeto y proyectos de convivencia en la diferencia, desde los espacios educativos formales, informales y no formales, con el fin de que todas las personas gocen de la misma condición y tengan las mismas oportunidades y responsabilidades para

hacer efectivo el disfrute pleno de sus derechos humanos y su potencial, además de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social, cultural y para beneficiarse de sus resultados, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas.

En este marco, la promoción de liderazgos y alianzas desde los colectivos de las mujeres es una condición necesaria para el desarrollo de procesos comunes orientados hacia el cambio cultural a favor de la igualdad efectiva, la sororidad y la exigibilidad de los derechos humanos.

Nuevas visiones para una vivencia de la igualdad

Para el fortalecimiento de esa cultura de igualdad entre mujeres y hombres, respetuosa de los derechos humanos, se requiere generar acciones que movilicen las estructuras sociales, económicas y políticas que legitiman y sostienen la cultura de privilegio a favor de algunos sectores de la sociedad, principalmente masculinos, de manera que se avance en alcanzar la igualdad sustantiva en todas las esferas de la vida cotidiana, como son el ámbito familiar, laboral, educativo, comunitario, recreativo e institucional.

A partir de lo anterior se evidencia que la transformación que se requiere debe contar con la participación sensible, informada y proactiva de actores claves involucrados en los procesos sociales, como son los medios de comunicación, personas e instancias formadoras de opinión, autoridades del sector público, personas con liderazgo en el ámbito espiritual y religioso; personal del sector privado empresarial, entre otros.

Asimismo construir nuevas estrategias para el cambio social, requiere el desarrollo de procesos de comunicación que busquen eliminar patrones socioculturales discriminatorios y violentos, disipando estereotipos y actitudes sexistas en las instituciones públicas, en el sector privado, en las familias y comunidades, para lo cual sigue siendo imperativa la apertura de espacios informativos, el diseño de herramientas Tics y, otras acciones formativas a favor de los derechos humanos de las mujeres.

Alianzas entre mujeres diversas

El fortalecimiento colectivo de las mujeres en su diversidad es un elemento sustantivo para la transformación cultural. De ahí que resulta estratégica la generación de espacios de encuentro, así como de procesos para el desarrollo de herramientas personales y colectivas que abonen al fortalecimiento de la sororidad, la asociatividad y la organización. La clave de la alianza está en el

respeto y tolerancia de las diferencias que caracterizan a las personas y en el compartir los mismos objetivos de igualdad y vivencia de los derechos humanos.

a) OBJETIVOS 1 EJE 1:

- Promover cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en las todas las regiones y zonas del país.

b) Resultados esperados al 2030

1. Aumenta la población con percepción favorable hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde el ejercicio de los derechos humanos.
2. Aumenta la población de todas las regiones, cubierta con acciones formativas públicas y privadas; formales y no formales, orientadas hacia el reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
3. Más instituciones públicas, municipalidades, empresas privadas y organizaciones sociales ponen en práctica iniciativas, acciones afirmativas u otras estrategias, orientadas hacia la eliminación de patrones socio culturales discriminatorios y violentos y la visibilidad de las discriminaciones múltiples, disipando estereotipos y actitudes sexistas.
4. Aumentan las organizaciones sociales, asociativas y empresariales de mujeres como expresión activa de su trabajo colaborativo y sororario.
5. Más alianzas público-públicas y público-privadas explícitas y legales, caracterizan una cultura de igualdad efectiva y de derechos humanos en la acción estatal para la ejecución de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

c) OBJETIVOS 2 EJE 1:

- Fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado.

b) Resultados esperados al 2030

6. Aumentan 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.
7. Aumentan planes nacionales, regionales, territoriales, locales e institucionales (estratégicos y operativos anuales) que contemplan principios, objetivos y acciones públicas orientadas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus contenidos, indicadores y metas y, que cuentan con presupuesto asignado.
8. Más instituciones cuentan con sistemas de información, registros administrativos actualizados, datos e indicadores sensibles a las diversidades y desigualdades múltiples de las personas, que alimentan el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC, que permita dar cuenta del estado de situación y condición de las mujeres y los hombres en Costa Rica.

EJE 2: Distribución del tiempo

En el marco de la Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se coloca como uno de los ejes la “distribución del tiempo” con el fin de dar respuesta al nudo estructural de género vinculado con la división sexual del trabajo y la injusta organización social de los cuidados. Esta distribución del tiempo entre mujeres y hombres se considera un asunto público, de justicia social y de respeto a los derechos humanos.

Desde la perspectiva histórica y a partir del análisis de las relaciones de género desiguales, se ha establecido que la división sexual del trabajo es una de las principales fuentes de discriminación y desigualdad contra las mujeres y es una de las causas de la injusta distribución del tiempo. Bajo este concepto, las prácticas, los valores, el reconocimiento, el imaginario simbólico y los mandatos sociales están separados por sexos. El resultado de ello es que las mujeres ven limitadas sus posibilidades de crecimiento integral (física, emocional y materialmente), puesto que no acceden a los beneficios derivados del

desarrollo económico del país, en igualdad de oportunidades y condiciones que los hombres.

Ellas, especialmente las de menores recursos económicos, materiales, educativos, que viven en condiciones de pobreza, son jefas de hogar y migrantes, están sometidas a una división del trabajo que genera un círculo vicioso: ingresan al mercado laboral manteniendo sus responsabilidades para la sostenibilidad de la vida de las personas integrantes del hogar, pero a la vez, viéndose de nuevo en la necesidad de salirse del mercado laboral para proporcionar los cuidados y así sucesivamente. Esto se agrava en situaciones de ciclos económicos recesivos, cuando los servicios públicos del Estado se restringen y cuando las ofertas de cuidados del mercado no se ajustan a las posibilidades económicas de ellas y sus familias. Esto tiene serias consecuencias para la calidad de vida y bienestar de las mujeres y ellas ven restringido su derecho al trabajo remunerado y por ende, a contar con ingresos propios, pero también a disponer de tiempo para el autocuidado, la recreación, el descanso y el ocio. A esto se suma que los cuidados se proporcionan no solo a hijas e hijos, sino también a otros familiares en situación de dependencia.

En este contexto, la consecuencia es la sobrecarga de trabajo para la mayoría de ellas, de todas las edades y a lo largo de toda la vida, lo que, fundamentalmente, limita su desarrollo personal y social, traducido en carreras profesionales interrumpidas, segmentación ocupacional, sobre-representación en empleos de baja productividad, aumento de la informalidad, fomento de la brecha salarial, menos horas disponibles para el empleo formal y, lo más grave aún es que ven disminuida su calidad de vida. Desde este escenario injusto, y pese al derecho que tienen al trabajo asalariado y a obtener ingresos propios, la tendencia es regresar a la casa para proporcionar cuidados o apoyarse en las redes familiares, generalmente integradas por otras mujeres de la familia o amistades cercanas.

Por tanto, cuando se habla de igualdad de género en el marco de la distribución del tiempo, se está hablando de otorgar a hombres y mujeres en su diversidad, una igual valoración y goce real de derechos y obligaciones independientemente de su sexo. Eso incluye la asignación y distribución de roles, especialmente domésticos y de los cuidados, tanto al interior de los hogares como en el ámbito público. Este reto obliga al Estado costarricense en el marco de esta Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, a democratizar el espacio de lo privado para liberar el tiempo de las mujeres en función de su justo derecho a beneficiarse del desarrollo económico y social del país en igualdad de oportunidades y trato.

Como respuesta a esta problemática se ha desarrollado el concepto de corresponsabilidad social de los cuidados, el cual surge a raíz de una mayor comprensión de la condición de género de las mujeres y de su posición de desventaja y subordinación con respecto a los hombres, en lo que se refiere al trabajo de cuidado y doméstico al interior de los hogares, el cual ha profundizado su doble jornada con su participación creciente en el mercado laboral.

Este enfoque de corresponsabilidad está colocado como central en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y fundamentalmente a partir del 2007 con el Consenso de Brasilia y otros instrumentos previos como la CEDAW y la Plataforma de Beijing (1995). En ellos se asume que cuidar no es un asunto individual ni exclusivamente femenino sino un asunto social, directamente vinculado con las estructuras económicas, culturales y de poder. Por tanto, el tema de los cuidados (tanto para quien los recibe como para quien los otorga) se coloca como una necesidad estratégica urgente de atender si es que se quiere garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres como ciudadanas plenas, tanto en su vida laboral como en su vida personal, familiar y comunitaria.

El desafío es integrar los derechos de las personas cuidadas y las cuidadoras y el concepto clave para esa integración es la corresponsabilidad. El cuidado se aborda con corresponsabilidad desde los poderes públicos (Estado y entes locales). También tienen responsabilidad en cuidar las empresas (porque el trabajo productivo se sostiene sobre la base del trabajo reproductivo). Hay otro espacio para la corresponsabilidad, el de la pareja, corresponsabilidad entre el hombre y la mujer en el abordaje de las obligaciones del cuidado a los descendientes hijos/as y también a familiares en situación de dependencia. Advierte que, cuando se hace el análisis de las medidas que contienen las políticas públicas, se observa que están centradas en un papel de la mujer vinculado a su función biológico-reproductiva, con lo que se acaba desconociendo su papel de cuidadora respecto de sus madres, de sus suegras, de sus tías, etc.¹⁵⁹.

El enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados aspira a un nuevo orden social de los cuidados que plantea el desafío de asimilar por un lado, el hecho de que la totalidad de las personas en algún momento de su vida requerirán de algún tipo de cuidados independientemente de su vinculación con el mercado laboral o de su condición de dependencia parcial o total, por lo que, desde esta perspectiva, se entiende el cuidado como un bien público, al cual las personas acceden como un derecho a lo largo de toda la vida. Y,

159 Tebelia Huertas, ponencia de para el II Encuentro Iberoamericano sobre Género y Seguridad Social. San José, C.R., 2017.

por otro lado, a que se desarrollen políticas públicas para reconocer, reducir y redistribuir la carga del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres.

Las políticas públicas sobre los cuidados deben ajustarse a las nuevas realidades, tanto en la conformación de las familias (incluidas las familias transnacionales), como en el área del empleo y la economía globalizada, en donde cada vez más aparecen nuevas modalidades de contratos laborales. Para hacer efectiva la corresponsabilidad en los cuidados es necesario que confluyan distintos actores sociales claves como el Estado, el mercado, las familias y las comunidades, y que se diseñen políticas públicas que reviertan la injusta organización social de los cuidados que hoy persiste.

Reconocer este hecho en las agendas del sector público y privado constituye un importante avance para disminuir las brechas de género y avanzar hacia la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres, puesto que el tiempo es un recurso fundamental que organiza la vida personal, familiar y laboral. Debe entenderse como una apuesta estratégica.

En consecuencia, el propósito es desenredar uno de los principales nudos críticos que genera discriminaciones contra las mujeres y posicionarlo como un asunto de Derechos Humanos y de Justicia Social. Tal como se señala en la Estrategia de Montevideo, debemos avanzar hacia “la superación de la división sexual del trabajo”¹⁶⁰. Nuestra meta es continuar con acciones estratégicas interinstitucionales e intersectoriales que contribuyan a reconocer y revalorizar el mundo del trabajo doméstico y de los cuidados, que mayoritariamente hacen las mujeres y que constituye fuente de riqueza para Costa Rica y bienestar para las familias.

a) OBJETIVO DEL EJE 2:

- Promover la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia y del trabajo doméstico no remunerado, que posibilite oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres.

b) Resultados esperados al 2030

9. Más personas de todas las edades y en condición de dependencia, utilizan los servicios de cuidado, mediante la articulación de ser-

¹⁶⁰ Estrategia de Montevideo (2017).

vicios públicos y privados afines en todas las regiones y zonas del país.

10. Aumentan las mujeres que utilizan servicios públicos y privados orientados hacia su recreación, autocuidado, bienestar y desarrollo integral.
11. Aumenta la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y en el cuidado de las personas dependientes en el hogar.

Eje 3: Distribución de la riqueza

Los planteamientos económicos a través de la historia han omitido las particularidades propias de la situación y condición de las mujeres, debido al sesgo androcéntrico con el que fueron y siguen siendo formuladas dichas teorías. En general, no siempre se reconoce a la mujer como Sujeta Económica activa, dejando por fuera sus necesidades, sus intereses y sus aspiraciones en el planteamiento económico, por lo que se le dificulta insertarse en él.

Por ello, es importante realizar una revisión del estado actual de la distribución de la riqueza desde otra mirada y bajo el principio de Derechos Humanos.

La economía feminista se caracteriza por poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, descentrando los mercados. En consecuencia, el objetivo del funcionamiento económico desde esta mirada no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida. La preocupación no está en la perfecta asignación, sino en la mejor provisión para sostener y reproducir la vida. Por lo mismo, la economía feminista tiene como una preocupación central la cuestión distributiva. Y en particular se concentra en reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica¹⁶¹.

Esto significa que deben analizarse desde la función pública, y de una manera diferenciada entre mujeres y hombres al menos cuatro dimensiones relativas a una verdadera y justa distribución de la riqueza: el empleo, los emprendimientos, el acceso a recursos tangibles e intangibles y la pobreza.

161 Rodríguez Enríquez, Corina (2015) "Economía feminista y economía del cuidado". *Nueva Sociedad* (256), pp.30-44.

Los resultados del modelo económico global han evidenciado a través de los tiempos, efectos negativos sobre la población femenina en esos cuatro aspectos, pues han carecido de mecanismos para una justa distribución de la riqueza que, en especial, logre el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres en el mundo. El modelo tampoco ha contribuido a que las mujeres logren acceder a los recursos ambientales, naturales, tecnológicos, bienes tangibles e intangibles, materiales e inmateriales, que les permitan a su vez, generar riqueza.

Empleo decente y en condiciones de igualdad para las mujeres

Para la OIT, el empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y la reducción de la pobreza. Se entiende el trabajo decente como aquel que

sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres¹⁶².

En Costa Rica, y en el mundo en general, las mujeres se enfrentan a una serie de barreras para poder alcanzar alguna forma de empleo decente, mientras que al mismo tiempo su inserción en la esfera productiva es motivada principalmente por factores socioeconómicos que las obligan a buscar alternativas para generar ingresos, pero que se caracterizan por una serie de estereotipos y mandatos de género.

Entre estos factores destacan:

- Exclusión de la educación formal y la capacitación técnica, lo que genera falta de opciones de empleo formal y de calidad.
- Las responsabilidades reproductivas y de cuidado, así como el trabajo doméstico no remunerado, que han obligado, históricamente, a las mujeres a dedicarse a la atención de sus familias.
- La sobrevivencia (el auto empleo), pues el origen de los negocios de las mujeres, en su mayoría, no radica en las oportunidades de

¹⁶² OIT, Trabajo decente. Organización internacional del Trabajo.

mercado sino más bien en satisfacer las necesidades básicas de ellas y de sus familias.

- La violencia de género e inseguridad alimentaria que les genera indefensión aprendida y otras dinámicas psicosociales que les restan la posibilidad de resiliencia y las desalientan.

Estas realidades las obligan a insertarse en actividades económicas que se convierten en una extensión de los roles tradicionales asociados al género. Destacan aquí, por ejemplo, aquellas actividades relacionadas con el “rol tradicional de cocina”: *catering service*, repostería, panadería, preparación de alimentos, sodas, venta de comidas típicas, entre otras.

También destacan aquellas labores asociadas al trabajo manual que, históricamente, las mujeres hacían “en su tiempo libre”: artesanías, pinturas, manualidades, costura, bisutería, entre otros; y las actividades de servicios que reproducen patrones tradicionales como salones de belleza, manicure, pedicure, servicio doméstico, entre otras.

Todas estas actividades se ubican en mercados poco dinámicos y menos competitivos desde el punto de vista económico y productivo, que cada vez y con mayor frecuencia se van reduciendo, cerrando puertas para ingresar. Además, cuando las mujeres tratan de ingresar al mercado laboral, se encuentran con problemas como la brecha salarial o el techo de cristal. Datos de la Encuesta Continua de Empleo (2017) para el III Trimestre¹⁶³ muestran la desigualdad en los indicadores económicos por sexo.

Otro elemento importante es la brecha salarial, pues tal y como muestran los datos del INEC¹⁶⁴, en todas las principales ramas de actividad las mujeres tienen un ingreso promedio menor que el de los hombres, igual que en las sub-ramas con unas pocas excepciones como construcción o administración pública.

Lo mismo ocurre cuando se analiza el ingreso promedio por la posición en el empleo principal. Independientemente de si se trata de personas asalariadas, empleadoras o trabajadoras por cuenta propia, las mujeres siempre tienen un ingreso promedio menor que los hombres. En algunos casos la diferencia es amplia. Por ejemplo, por cuenta propia, en donde ellas reciben, en promedio, 30% menos que ellos.

163

164 165 INEC. (2017). Encuesta Continua de Empleo, *op. cit.*

Las razones que explican esta desigualdad en los ingresos son muchas, pero todas tienen su raíz en estereotipos y mandatos de género. Al respecto, la OIT ¹⁶⁵ afirma que, entre los factores señalados en muchos estudios para explicarla, se encuentran: a) “La infravaloración del trabajo de la mujer”; b) “Las características del puesto de trabajo (por ejemplo, las posibilidades de sustitución entre los trabajadores; el valor del tiempo presencial, etc.); c) “la segregación basada en el sexo, que canaliza a las mujeres hacia puestos de trabajo de bajo valor añadido”; d) “la estructura salarial general de un país –cuyas características pueden depender de los mecanismos de fijación de los salarios– que pueden haberse diseñado centrándose en los trabajadores de sectores donde predominan los varones”; e) “la percepción de la mujer como económicamente dependiente”; y f) “la probabilidad de que las mujeres estén en sectores no organizados, o que carezcan de representación en los sindicatos”. Situación en la que “puede influir también el modelo comportamental familiar”¹⁶⁶. A este panorama, hay que agregarle variables como etnia, discapacidad y condición migrante, que contribuyen a profundizar las brechas y desigualdad de género en el empleo.

165 OIT (2015. Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos, p. 51.

166 Íbid.

Emprendimientos: una ruta crítica y difícil hacia la autonomía económica

Según el Banco Mundial (2017)¹⁶⁷ abrir un negocio en Costa Rica toma 23 días, una inversión del 8,5% del Ingreso Nacional Bruto per cápita (unos 506.000) y la realización de 9 procedimientos o trámites mínimos, que pueden ampliarse dependiendo de las características del negocio. Estos datos, explican por qué el país ocupa el puesto 127 a nivel mundial en la apertura de negocios según el Doing Business (2017).¹⁶⁸

Para las mujeres el panorama es más complejo. La desigualdad laboral aunada a los mandatos de cuidado y TRN, así como otros factores que las han excluido de la educación y la capacitación técnica, las ubican en un “círculo vicioso”: por una parte no consiguen empleo y por lo tanto, deben generar sus propios ingresos, pero al hacerlo, se insertan en actividades productivas poco competitivas y en mercados saturados ya que deciden iniciar con aquellos cuyos procesos productivos conocen (manualidades, cocina, costura) dado que el acceso al espacio productivo público (económico y de mercado) se les ha limitado históricamente. Además, cuando se encuentran en condición de pobreza, iniciar un emprendimiento de manera legal les es difícil, puesto que carecen de los recursos mínimos (esos 506.000) o el conocimiento para acudir a todas las instituciones donde deben realizar los trámites y gestiones requeridos. Así, la mayoría de los emprendimientos generados son de subsistencia, están en la informalidad y se enfocan en ramas relacionadas con el histórico lugar de las mujeres en el mundo: el espacio reproductivo. Se caracterizan por poca o nula tecnologización e innovación, poco crecimiento, poca rentabilidad, falta de acompañamiento institucional y una generación de ingresos que apenas alcanza para la subsistencia.

Como se mencionó en el diagnóstico que precede a esta política, acuerdos tripartitos recientes pretenden reducir la informalidad que caracteriza los negocios de las mujeres, proponiendo rutas hacia la formalización (ver infra Parte II).

167 Banco Mundial (2017) El Banco Mundial en Costa Rica.

168 169 Ver Tabla 3 (antes de renumerarla OJO aquí), Clasificación de las Economías. Clasificación del país en el Doing Business, junio 2017.

Acceso a los recursos para generar riqueza

Una justa y equitativa distribución de la riqueza incluye no sólo el acceso a los recursos económicos, sino el acceso a los recursos materiales, tangibles (tierra, agua, vivienda) e intangibles (aire limpio, conocimiento, experiencia), que permitan a las personas y las comunidades generar riqueza y calidad de vida, así como un desarrollo equitativo.

Es importante entonces, comprender en manos de quiénes se concentran recursos tan importantes como la tierra, el agua, los bosques, la propiedad privada, la tecnología y el conocimiento, dado que las mujeres han estado históricamente excluidas del espacio público, en donde precisamente, se accede a esos recursos.

Por ejemplo, el acceso a la tierra para la producción: En Costa Rica existen 2.194.207,7 hectáreas de tierra dedicadas a la producción agropecuaria en manos de personas físicas, pero tan solo el 8,1% está en manos de mujeres; al mismo tiempo, del total de personas que trabajan en las fincas, el 48% de las mujeres lo hace permanentemente sin pago¹⁶⁹.

Con la promulgación de la Ley de Promoción de la Igualdad de la mujer (1990) se estableció en Costa Rica la obligación de inscribir a favor de ambos cónyuges y/o convivientes en unión de hecho, los bienes adquiridos a través de programas sociales, como bonos de vivienda y tierras del INDER, y para promover estas acciones se han diseñado políticas públicas, con el fin de fortalecer este mandato legal. No obstante, persisten otras situaciones de desigualdad para las mujeres que se ven afectadas en la justa distribución de bienes gananciales, debido a normas legales vigentes y prácticas injustas que las despojan de bienes adquiridos en el matrimonio o unión de hecho; particularmente aquellos que no son adquiridos por medio de programas sociales, en razón de que existe la libre disposición de ellos durante el matrimonio.

El control efectivo sobre la tierra incluye el control para decidir cómo debe utilizarse y cómo manejar los beneficios que produce. Esto incluye control sobre decisiones relacionadas con si la tierra ha de cultivarse directamente o arrendarse [...]; sobre qué se va a producir y cómo; y sobre la disposición de los productos cosechados o del ingreso que genere su arriendo. Así pues, aunque las mujeres pueden heredar y poseer tierra a nombre propio en América Latina, esto no necesariamente significa que tienen un control efectivo sobre ella

169 INEC. (2015). VI Censo Nacional Agropecuario. Costa Rica.

si, por ejemplo, la tierra heredada de la mujer está incorporada al patrimonio familiar que administra el jefe de hogar varón¹⁷⁰.

Es decir, la tenencia de la tierra y la propiedad privada para las mujeres constituye un factor fundamental en la justa y equitativa distribución de la riqueza, asociado al acceso y uso de agua dulce y potable, pues les genera competencias para constituirse como sujetas de crédito, tener sus necesidades básicas satisfechas (un techo y un hogar para sí y sus familias), les brinda autonomía y poder económico, y les alienta en sus rutas hacia mejores condiciones de vida para sí, sus hijos e hijas.

En este mismo sentido, para alcanzar la autonomía económica de las mujeres y lograr el ejercicio pleno de sus derechos en este campo, se debe de prestar especial atención a la brecha financiera que alcanza aspectos más allá del acceso al crédito. Se debe contemplar el acceso a servicios financieros integrales, es decir, servicios en los cuatro subsistemas financieros existentes en el país: 1. El bancario (apertura de cuentas, ahorro y crédito) 2. el de seguros, 3. el de pensiones y el de mercados de valores.

Oportunidades de crecimiento económico para las mujeres

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de la ONU, plantea 17 objetivos para un mundo sostenible, de los cuales dos reafirman la necesidad de lograr la igualdad entre los sexos y erradicar la pobreza extrema. Al menos un 50% de hogares en pobreza extrema poseen jefatura femenina y sus condiciones de vida están marcadas por la desigualdad. Cambiar estas condiciones, es imperioso para lograr una sociedad justa e inclusiva.

El Estado debe partir de esta realidad para impulsar políticas públicas que logren insertar a las mujeres en ámbitos económicos no tradicionales, más competitivos y de crecimiento productivo para impactar realmente en su autonomía económica y romper este círculo vicioso cruel y de falso crecimiento. Se debe revisar el marco jurídico que rige la educación formal, el empleo de calidad, la formación técnica, los emprendimientos y las micro, pequeñas y medianas empresas con el fin de romper el círculo vicioso que impulsa el establecimiento de actividades no formales y en áreas de poco crecimiento y dinamismo económico.

Asimismo, el país también debe contar con políticas públicas claras en materia de informalidad de las actividades productivas (que crecen cada vez más de-

170 Fernandez Such, F. (2006) Soberanía alimentaria: objetivo político de la Cooperación al desarrollo en zonas rurales.

bido a la expulsión de la población vulnerable que provoca el sistema actual), así como a los costos y trámites enormes que se requieren hoy para abrir un negocio en total legalidad y formalidad.

Por lo tanto, la Política Nacional de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030, debe evidenciar los cambios estructurales que el país debe hacer en materia de acceso a recursos productivos, generación de ingresos, empleo de calidad y entorno jurídico tanto para el sector formal como no formal de la economía, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad, la participación femenina en la esfera productiva nacional y la distribución del trabajo doméstico no remunerado y de cuidado, para una justa distribución de la riqueza.

Además, debe generar acciones para el acceso equitativo a los recursos que permiten la generación de riqueza, así como “asegurar la gobernanza responsable de la tenencia, porque la tierra, la pesca y los bosques son fundamentales para la realización de los derechos humanos, la seguridad alimentaria, la erradicación de la pobreza, la sostenibilidad de los medios de vida, la estabilidad social, la seguridad de la vivienda, el desarrollo rural y el crecimiento social y económico”¹⁷¹.

a) OBJETIVO DEL EJE 3:

- Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la desigualdad en la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas.

b) Resultados esperados al 2030

- 12.** Más mujeres con empleos de calidad en todos los sectores, especialmente en los altamente dinámicos para la economía, con accesibilidad universal y, en los que se reducen brechas de género

¹⁷¹ FAO (2012) Directrices voluntarias sobre la Gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques en el contexto de la seguridad alimentaria nacional.

persistentes por: ingreso, salarios, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado y por acoso sexual y laboral.

13. Más mujeres tienen acceso y control a la propiedad de la tierra y a la vivienda, así como su derecho humano al agua, en todas las regiones y zonas.
14. Aumentan las mujeres que, en su diversidad de condiciones, disfrutan de servicios universales de protección social y aseguramiento directo.
15. Más mujeres tienen acceso a recursos productivos, servicios financieros integrales, infraestructura, transporte y ordenamiento urbano, tecnología e innovación, que aumentan sus posibilidades de movilidad social y desarrollo empresarial, en todas las regiones y zonas.
16. Más mujeres cuentan con acceso y habilidades para el uso de tecnologías de información y comunicaciones (TICs) y manejo de datos abiertos, para el desarrollo de sus actividades educativas, laborales, políticas y productivas, en todas las regiones y zonas.
17. Más mujeres acceden a la educación técnica, tecnológica y científica, pública y privada y, a la investigación de punta para el desarrollo sostenible.
18. Más mujeres fortalecen sus destrezas y habilidades para la mitigación y la adaptación ante casos de emergencia o en presencia de desastres derivados de fenómenos naturales y cambio climático.

Eje 4: Distribución del poder

El poder es aquella fuerza que se pone en juego en todas las relaciones interpersonales, como la experiencia, la confianza en sí misma/o, los conocimientos, los recursos económicos, entre otros, utilizados para defender y hacer realidad deseos e intereses. No obstante, estas fuerzas personales están determinadas por el lugar social que se ocupe y el valor social asignado según el sexo, la clase social, la etnia u otras condiciones asociadas a las múltiples formas de discriminación (interseccionalidad). Por eso, se requiere de un conjunto de estrategias para hacer efectivo el ejercicio del poder en aquellas personas o grupos sociales en condiciones de desigualdad.¹⁷²

172 INAMU (2001) Sentir, Pensar y Enfrentar la Violencia Intrafamiliar.

La estrategia del empoderamiento ha sido considerada una herramienta clave para el fortalecimiento de las capacidades y autonomía de las mujeres. Para Lagarde, el empoderamiento consiste en "... el proceso a través del cual cada mujer se faculta se habilita y se autoriza. Esto es relevante debido a la constante desautorización de las mujeres y a las dificultades que el mundo nos presenta para habilitarnos, es decir para capacitarnos, sentirnos y ser capaces, y para facultar, es decir para tener la facultad o el poder de hacer cosas y de vivir con autoridad, es decir valoradas y reconocidas..."¹⁷³

El empoderamiento de las mujeres vincula procesos individuales y colectivos, que posibilitan transformaciones en la distribución de los recursos materiales y simbólicos, y en las oportunidades, así como el fortalecimiento de las capacidades y el incremento del poder para la toma de decisiones y el ejercicio de la ciudadanía en democracia e igualdad efectiva.

El ejercicio de la ciudadanía de las mujeres ha posibilitado el empoderamiento e incidencia para la definición de estrategias y mecanismos, con el fin de avanzar en la transformación de los nudos de las desigualdades. Por otra parte, al reducirse las brechas de estas desigualdades permite a las mujeres ejercer su autonomía entendida como "... la capacidad para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos..." (CEPAL, p 24),¹⁷⁴ es decir, desde una mirada que integra e interrelaciona lo individual y lo colectivo. Un concepto de poder que pone énfasis en relaciones desde el ejercicio de un liderazgo compartido, colaborativo y transformador.

Este nuevo tipo de liderazgo de las mujeres construye alianzas políticas para enfrentar las diversas formas de discriminación. Estas nuevas alianzas posibilitan como base de la sororidad, potenciar la fuerza y generar acciones a favor de la igualdad y los derechos humanos.

En ese sentido, en el diseño y ejecución de una política para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es preciso tener presente los nudos relacionados en la desigualdad existente en torno a la distribución del poder, de los ingresos y del tiempo que limita el empoderamiento, así como las autonomías de las mujeres, al existir un trato diferenciado injusto en el ejercicio de sus derechos humanos.

Es así como que desde la institucionalidad pública es necesario contribuir con esos cambios, tal y como lo plantea Lagarde "...En la cultura el empodera-

173 Lagarde y de los Ríos Marcela. Vías para el empoderamiento de las mujeres. Proyecto Equal I.O metal, p. 5

174 Bidegain Ponte Nicole (2017) La Agenda 2030 y la agenda regional de género, *op. cit.*

miento se concreta en el cambio de las mentalidades colectivas de mujeres y hombres y en los discursos y las prácticas de instituciones sociales, civiles y estatales. El cambio está cifrado en la aprobación y el apoyo al avance legítimo de las mujeres y de nuestras aspiraciones al desarrollo, al bienestar, a la participación y al goce de nuestros derechos y libertades...”

En los procesos de participación política, las mujeres no han alcanzado aún suficiente presencia y poder en puestos de decisión política representativa y de liderazgo en el nivel nacional, provincial, cantonal, ni en los espacios de decisión y de representación colegiada, ni en colectivos de organización comunal, social, política partidaria, juntas directivas de instituciones públicas u otras similares. De manera que aún, la toma de decisiones paritarias con los hombres sigue siendo un reto.

Por lo anterior, la democracia paritaria como contexto apropiado para el desarrollo de los derechos de mujeres y hombres en el plano político representativo requiere:

- Estructuras partidarias y un sistema de partidos inclusivo con mecanismos adecuados que garanticen la igualdad efectiva y la no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto a las diversidades.
- Desarrollo de las capacidades de organización, incidencia y auditoría social por parte de las organizaciones de mujeres y mixtas.
- Fortalecimiento de normativa y políticas internas que garantice de forma efectiva procedimientos y prácticas institucionales orientadas a una democracia paritaria en los partidos políticos.

a) OBJETIVO DEL EJE 4:

- Fortalecer a las mujeres en su empoderamiento personal, liderazgo individual y colectivo, el autocuidado y su bienestar para la ciudadanía plena y el logro de la igualdad efectiva.

b) Resultados esperados al 2030

19. Aumentan servicios institucionales de promoción, formación y educación para el empoderamiento personal, autocuidado y bienestar de las mujeres.

20. Aumentan las niñas y mujeres adolescentes que se empoderan en torno al ejercicio de los derechos humanos
21. Aumentan los colectivos autónomos de mujeres que promueven el ejercicio y la exigibilidad de sus derechos para la igualdad efectiva.
22. Aumentan las mujeres con mayores conocimientos y competencias en el ejercicio de su liderazgo para el desempeño de sus funciones y el impulso de agendas de la igualdad efectiva.
23. Aumentan las mujeres con formación en igualdad efectiva, derechos de las mujeres e igualdad de género para su participación y postulación a estructuras de toma de decisión
24. Aumentan las mujeres en paridad con los hombres en puestos de elección popular y de designación en todos los Poderes del Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.
25. Aumentan las mujeres en paridad con los hombres, en todas las estructuras de toma de decisiones y puestos de los partidos políticos y en las organizaciones sociales y gremiales.

Gestión pública de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva 2018-2030

Para el cumplimiento de la Política, plasmada en los cuatro ejes estratégicos, se requiere de la coordinación entre las instituciones públicas de los Poderes de la República presentes en el país; así como de la colaboración en este proceso, de organizaciones sociales interesadas y del sector privado empresarial.

Para ello, es necesario el compromiso y fortalecimiento de las instancias de coordinación ya existentes y que han funcionado hasta la fecha en la implementación de la PIEG.¹⁷⁵ Se propone adicionalmente, un cambio sustantivo en el estilo de gestión, que permita a la Política una trazabilidad efectiva en

175 Véase Decreto Ejecutivo decreto ejecutivo número 34729 (La Gaceta N° 179 del 17 de setiembre del 2008) de Coordinación y estructura de la PIEG. Por otro lado, como parte del cierre de la PIEG 2007-2017, se realiza una evaluación del Modelo de Gestión, que nos brinda elementos para mejorar el funcionamiento de dichas instancias de coordinación. Asimismo, se toman en consideración en este documento, las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República en el informe de auditoría de la PIEG -DFOE-SOC-IF-12-2015.

todos los niveles de acción pública: nacional, regional, territorial y local, con el objetivo de acercarse a las demandas y necesidades particulares de las mujeres, por lo que se debe incidir en las instancias de coordinación interinstitucional existentes en esos niveles y en las propiamente locales, creadas y en funcionamiento.

Instancias de coordinación

La coordinación y seguimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de Género es responsabilidad del Instituto Nacional de las Mujeres, según se establece en la ley de creación del INAMU (ley 7801). Y la implementación o ejecución de esta, es responsabilidad de diferentes instancias, Poderes de la República, instituciones y empresas públicas y sector descentralizado territorial (municipalidades).

Para poder cumplir con los cuatro ejes estratégicos de la Política y sus resultados, es necesario generar condiciones para la articulación y coordinación entre los diferentes actores y responsables de la gestión, según niveles de responsabilidad: coordinación, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.

De esta forma, es necesario contar con mecanismos de gestión que lo hagan posible, apostando como principio básico a la concertación, la construcción, fortalecimiento de coaliciones y trabajo conjunto entre las instituciones, instituciones-sociedad civil y el impulso de alianzas público-privadas, en el nivel central y regional-local.

Instancia de Nivel Político

La conducción política de la PIEG es fundamental para el logro de los resultados planteados. Esto significa que la Política y sus planes de acción se convierten en una prioridad del Estado y de las diferentes administraciones de gobierno, en el período 2018-2030.

Para ello se conforma una instancia de alto nivel denominada Comisión de Alto Nivel Político con participación de autoridades del Poder Ejecutivo (Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Rectoría del Sector Social, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, de igual manera se hace una excitativa a la Asamblea Legislativa, al Poder Judicial al Tribunal Supremo de Elecciones y a las Muni-

cipalidades para que nombren sus representantes en calidad de asesores o consultores en este nivel. Su función principal es dar seguimiento, apoyo e incidencia política para el avance en el cumplimiento de los resultados de la PIEG y sus planes de acción.

Tal y como se señala en el documento de la PIEG 2007-2017, la función principal de esta instancia, es que sea una estructura permanente de acompañamiento para el avance del cumplimiento de la Política, y que puede ampliarse con la presencia de autoridades de sectores e instituciones claves para su implementación. En la misma línea, construir estrategias de articulación y coordinación, respetando la autonomía de cada poder.

Instancia de nivel técnico central

La coordinación y articulación interinstitucional es clave para la consecución de los resultados de la Política. Para ello, se cuenta con una instancia de coordinación técnica denominada Comisión Técnica Interinstitucional, liderada por el Instituto Nacional de las Mujeres y conformada por representantes de instituciones y sectores vinculados con la implementación de la Política

Esta instancia es un órgano intermedio en la estructura de coordinación de la PIEG y está integrada por una persona representante de cada una de las instituciones y/o sectores que ejecutan la PIEG (enlaces), y según el siguiente perfil:

- Ser parte del mecanismo de igualdad y equidad de género de la institución
- Con conocimientos del enfoque de género y derechos humanos de las mujeres.
- Con conocimientos de los distintos ámbitos de acción y normativa que regulan su propia institución.
- Con posibilidad de coordinación institucional, principalmente en el nivel de la planificación institucional e interinstitucional.
- Con habilidades comunicativas, que permitan el diálogo, la mediación, negociación.

La Comisión Técnica Interinstitucional en pleno se reunirá **cada dos meses**, según propuesta de calendario anual aportado por la Secretaría Técnica de la PIEG.

La Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG tendrá las siguientes funciones:

- Discutir sobre asuntos relevantes derivados de la ejecución y seguimiento de la PIEG.
- Definir y aprobar las propuestas metodológicas para elaboración de los planes de acción y de las políticas PIEG.
- Revisar, discutir los informes de seguimiento presentados por la Secretaría Técnica, derivados de la consolidación de informes anuales.
- Definir estrategias para la incorporación de los planes de la PIEG en el quehacer de la planificación institucional (POA, PAO, POI) u otros mecanismos.
- Emitir recomendaciones sobre el avance de los resultados de planes y de la PIEG en su conjunto para ser remitidos a la Comisión de alto nivel político de la PIEG.
- Ser enlace técnico de la institución en la PIEG
- Establecer coordinaciones dentro de la institución para la ejecución y seguimiento de las responsabilidades asumidas en la PIEG, incluyendo las dependencias regionales-locales.
- Participar activamente en la reuniones de la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG
- Coordinar con la Secretaría Técnica lo concerniente al seguimiento de la PIEG y sus planes de acción.

Instancias de nivel regional-local

Los Consejos Regionales de Desarrollo –COREDES- son instancias regionales que coordinan y articulan políticas, planes, programas y proyectos institucionales e interinstitucionales, mediante la participación activa de los diferentes segmentos involucrados en el desarrollo del espacio regional. (Decreto Ejecutivo N° 39453-MP-PLAN de 14 de octubre de 2015). Estas serán las instancias en el ámbito regional encargadas de implementar los compromisos de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de Género (PIEG), y en el ámbito cantonal serán los Consejos Cantonales de Coordinación Institucional (CCCI). Estas instancias de coordinación elaborarán planes de trabajo, de acuerdo a los compromisos inscritos en la Política y darán seguimiento a su cumplimiento.

Por otra parte, los Consejos Territoriales de Desarrollo Rural, serán las instancias en el ámbito rural encargados de desarrollar planes de desarrollo territorial rural que incluyan los compromisos de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de Género (PIEG).

La estrategia de regionalización de la política establecerá una mayor precisión en torno a la ejecución de los planes de acción para cada período y sus responsables.

Secretaría Técnica de la PIEG

El Instituto Nacional de las Mujeres es el encargado de la coordinación de la Política, así como del seguimiento y evaluación. Para ello cuenta con una dependencia denominada Secretaría Técnica de la PIEG.

Las funciones de la Secretaría Técnica son:

- Diseño y puesta en marcha del sistema de información y evaluación PIEG: elaboración de informes, balances, actualización de indicadores, evaluación.
- Gestión operativa de la Comisión Técnica: convocatorias, agendas, acuerdos y su seguimiento
- Elaboración y presentación de los informes de seguimiento, balances y evaluación de la PIEG a la Presidenta Ejecutiva INAMU.
- Diseño y ejecución de estrategias de coaliciones de apoyo para la ejecución y seguimiento de la PIEG, con instituciones estatales, sector privado y sociedad civil.
- Elaborar e implementar estrategias de divulgación de la Política y resultados de sus planes de acción.
- Coordinar los procesos de elaboración de la Política y sus planes de acción.

Estas seis instancias constituyen la estructura de funcionamiento y coordinación para la ejecución y seguimiento a los planes de acción y a la política (PIEG) misma.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento de resultados de la Política

El INAMU como entidad coordinadora de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de género, establecerá un sistema de información para el seguimiento de la gestión y evaluación del cumplimiento sustantivo de los resultados que se propone la política, y se organizará en torno a módulos que serán correspondientes con cada uno de sus ejes estratégicos.

De manera permanente, el sistema de información de la PIEG brindará y recibirá información relacionada con dicho cumplimiento, así como también deberá someter sus indicadores de resultado a una permanente retroalimentación de las instituciones, organizaciones y ciudadanía en general. En otras palabras, el sistema de información se constituye en un “observatorio” permanente de avances, retrocesos, dificultades y logros de la PIEG, de carácter simple y de fácil acceso.

Este sistema de información contará con dos tipos de indicadores para el seguimiento y la evaluación de los objetivos: a) indicadores de resultado (efectos-impacto). Se definen en función de las metas del período que cubre la PIEG: b) indicadores de proceso (productos-servicios). Aluden al conjunto de procesos de trabajo necesarios para el cumplimiento de cada eje y los resultados esperados. Ambos requieren partir de líneas bases relativas a la situación social que se debe transformar, y son parte sustantiva de cada plan de acción.

La Secretaría Técnica de la PIEG es responsable de la actualización de los indicadores de resultado cada 5 años. Los indicadores de resultado de la PIEG buscan comparar cuantitativa o cualitativamente los objetivos propuestos con los resultados logrados, por lo que deben mostrar de una u otra forma, los beneficios obtenidos con el impulso de la política, y ser accesibles a la ciudadanía y a las instancias competentes.

Estos indicadores contemplan dos niveles principales de análisis: uno en el que se muestran sus impactos directos sobre las personas; otro, que atañe a las brechas, en el que se miden aquellas distancias entre mujeres y hombres que tienen por base las desigualdades existentes entre ambos, con el fin de ir monitoreando si se acortan o no.

Coordinaciones y alianzas para el seguimiento a la gestión de la PIEG

Todas las instituciones que forman parte del Sector Social del Gobierno y especialmente aquellas con compromisos en la PIEG, como aliadas estratégicas, deberán coadyuvar con este sistema de información, aportando resultados actualizados de sus estudios o encuestas específicas vinculadas con algún indicador de resultado que sea parte del Sistema de información, así como, aportando los registros administrativos de su gestión ordinaria los cuales deberán, al menos, estar desagregados por sexo.

En el caso de instituciones que no pertenecen al Sector Social, o bien sean de otros Poderes de la República, se faculta al INAMU para que establezca alianzas o convenios específicos con los departamentos de estadísticas correspondientes para tal fin.

Una vez obtenida y sistematizada la información por parte de la Secretaría Técnica de la PIEG, se la analizará en conjunto con la Comisión Técnica Interinstitucional, cuyo informe final servirá de insumo para la oportuna toma de decisiones.

En relación con el seguimiento desde la ciudadanía al cumplimiento de la Política, se instruye a las instituciones del Sector para que, en conjunto con el INAMU, convoquen *Foros nacionales para balance de mitad y final de periodo* en torno a la PIEG, teniendo como base la información ya sistematizada por la Secretaría Técnica y mediante la convocatoria a representantes de los Poderes de la República y del Tribunal Supremo de Elecciones, Unidades de género, Oficinas municipales de la mujer, entes contralores, organizaciones de mujeres, organizaciones sociales diversas de la sociedad civil, la Defensoría de los Habitantes, universidades estatales y el sector empresarial y cooperativo del país.

Previamente, la Secretaría Técnica convocará y llevará a cabo en coordinación con el Comité Técnico Interinstitucional, *Foros regionales de avance y cumplimiento de la PIEG*, a mitad y al final del período establecido para la ejecución de la Política, teniendo en cuenta los mismos insumos y la misma composición de actores durante su convocatoria. El Foro Nacional deberá retomar las principales recomendaciones e inquietudes salidas como resultado de la participación ciudadana en las distintas regiones del país.

Vinculación de la Política y sus planes de acción

El seguimiento a la gestión más operativa de la PIEG es posible mediante el diseño técnico y la inclusión de oficio de indicadores de proceso en los planes de acción de las políticas que sucesivamente deberán darse y que abarcarán un período de entre 3 y 4 años de gestión. Las acciones, indicadores y metas comprometidas por parte de las instituciones del Poder Ejecutivo y en especial del Sector Social del gobierno, deberán incorporarse en cada uno de los Planes Operativos institucionales previstos para dicho período, con el fin de dotarlos de recursos técnicos y financieros que hagan posible que las acciones se cumplan y por ende, que se contribuya a la obtención de los resultados allí previstos. Estos planes de acción tendrán su seguimiento anual y de período y manejarán un conjunto de indicadores de proceso que coadyuva con el resultado esperado en los indicadores de la PIEG.

Evaluación de la PIEG 2018-2030

Con el fin de mejorar los efectos esperados de las estrategias que supone la puesta en práctica de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de Género, se llevarán cabo al menos dos evaluaciones externas comprensivas de los programas o acciones estratégicas que la integran, así como de su modelo de gestión según objetivo planteado.

El INAMU, en coordinación con MIDEPLAN y el INEC se encargará de que se ejecute una evaluación intermedia al cumplirse cinco años de ejecución de la política y una evaluación final sobre el cumplimiento de la Política, al menos seis meses después de que esta finalice.

El diseño y los criterios iniciales para estos procesos evaluativos deben seguir la normativa establecida por las entidades rectoras de los Poderes de la República que participan de este proceso, procurando hacer un conjunto compatible de procedimientos.

Los resultados de la evaluación intermedia deberán procurar orientarse hacia la mejora en la ejecución de la política, mientras que los resultados de la evaluación final deberán contribuir, además, en la formulación de la nueva política.

Las actualizaciones sucesivas de los indicadores de resultado de la PIEG, serán parte integral y complementaria de dichas evaluaciones.

En relación con el avance y cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de Género, se emitirán los siguientes informes oficiales:

- *Informe de actualización de indicadores de resultado.* Al menos tres durante el período establecido para la ejecución de la política: el

primero considerado como línea base, al inicio; el segundo a mitad de período para sustentar las evaluaciones formativas, intermedia o de progreso de la política y una actualización final para complementar los resultados de la evaluación del cumplimiento de la PIEG. La coordinación y la gestión de estos estudios de actualizaciones serán resorte de la Secretaría Técnica de la PIEG.

- *Informe de evaluación intermedia o formativa*, que contiene un conjunto de recomendaciones sugeridas para avanzar o corregir el rumbo de la política PIEG. Esta evaluación será gestionada por el INAMU en el marco de la Comisión Técnico Interinstitucional y sus resultados y recomendaciones los presentará y dará a conocer públicamente la Comisión Política de Alto Nivel de la PIEG.
- *Memoria de Foro Nacional* para el Balance del cumplimiento de la PIEG por parte de la ciudadanía. Se editarán al menos dos memorias una a medio período y otra al final de la ejecución de la política.
- *Informe de evaluación final de la PIEG*. El INAMU gestionará la ejecución de una evaluación final externa de la política, y la Comisión Política de Alto Nivel presentará al país sus resultados finales.
- Otros reportes que se requieran para procesos de auditoría, contraloría o elaboración de informes sucesivos de Estado, se emitirán oficialmente por la Secretaría Técnica de la PIEG a cargo del INAMU.

Sistema de seguimiento de los planes de acción

Para el seguimiento de cumplimiento de los planes de acción se utiliza el sistema de información, seguimiento y evaluación específicos para estos planes, con el fin de dar cuentas sobre la gestión y cumplimiento de las metas y resultados previstos en los planes y sus objetivos estratégicos.

El sistema de información recibe y brinda información relacionada con el cumplimiento de las distintas acciones institucionales comprometidas y somete los indicadores de los distintos niveles (operativos o de proceso, de resultado y, de impacto) presentes en la PIEG y sus planes de acción, a una constante retroalimentación y actualización de parte de las instituciones, las organizaciones y ciudadanía involucradas. Este sistema permite visualizar avances, retrocesos, estancamientos, dificultades y logros de la PIEG y sus contribuciones al cierre de brechas de género en el país y deberá estar conectado con el sistema de

indicadores nacionales establecidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Este Sistema de información, seguimiento y evaluación de los planes de acción comprende:

1. Cuadros generales plurianuales con los objetivos, resultados, acciones, metas e indicadores de cada uno de los Planes de Acción PIEG y su anualización.
2. Instrumental para la recolección de información periódica de avance en los indicadores de resultado y operativos o de proceso contenidos en cada Plan de Acción de la PIEG que incluye:
 - a. La ficha técnica del indicador.
 - b. La matriz de recolección de información periódica semestral y anual de avance en las metas operativas del Plan PIEG.
 - c. El cuadro de valoraciones técnicas asociadas al seguimiento de indicadores de proceso (anuales) y de resultado (plurianual) de los Planes de Acción.
3. Estructura básica y de contenido de los distintos tipos de informes derivados y asociados tanto al avance anual y plurianual de cada Plan de Acción, como de avances, retroceso o estancamientos en los objetivos de la PIEG. Los tipos de informes y reportes generados por este Sistema de información PIEG son:
4. **Informes anuales:** Las instituciones con responsabilidades en la ejecución de las acciones del plan presentarán al INAMU un informe anual acerca del avance en su cumplimiento a partir del indicador definido y de las metas anuales establecidas. Para ello se cuenta con una matriz con su respectiva guía.

Informe anual consolidado: El INAMU elabora un informe consolidado anual a partir de los informes entregados por las instituciones, que dará cuenta de los avances y rezagos en el cumplimiento del plan. Este informe es revisado y aprobado por la Comisión Técnica Interinstitucional y servirá de insumo a la Comisión de Alto Nivel Político para la toma de decisiones.

Balances plurianuales de cumplimiento: Se elaboran al término de cada Plan de Acción PIEG y a partir de los indicadores de resultado definidos para cada objetivo de la PIEG. Para ello el INAMU elabora un informe que incluye el avance del plan de acción que ha terminado y una actua-

lización de la base de datos de los indicadores de resultado de la política PIEG en su conjunto, como insumo privilegiado para la toma de decisiones de mediano y largo plazo. Se utiliza la escala de valoración del Plan Nacional de Desarrollo.

5. **Foros nacionales balance mitad y final de periodo:** El INAMU organizará foros de discusión con los resultados de los balances y cierre de planes de acción, con participación de representantes de instituciones y organizaciones de la sociedad civil y de mujeres y otros actores sociales.
6. Para efectos del seguimiento de los planes de acción se realiza el siguiente procedimiento:
 - Las instituciones ejecutoras elaboran un informe de cumplimiento de sus responsabilidades, según matriz aprobada por las instancias técnica y política. Este informe se elabora de forma anual y se entrega a la Secretaría Técnica de la PIEG, la **primera semana del mes de febrero** de cada año.
 - La Secretaría Técnica revisa los informes y elabora un consolidado anual, tomando en cuenta también información relevante, actualización de indicadores y avance en el cumplimiento de las metas del plan respectivo. Este informe consolidado debe elaborarse para el **mes de marzo** de cada año.
 - El informe se revisa y discute en el seno de la Comisión Técnica Interinstitucional y se organiza según los principales resultados para ser presentado a la instancia de alto nivel político.
 - Se presenta a la instancia de alto nivel político en el **mes de abril** y esta revisa y discute los resultados de los informes y emite lineamientos o directrices a las instituciones según corresponda.
 - Se realizarán balances bianuales y finales, según el mismo procedimiento de los anuales, y con valoración de cumplimiento según escala de Plan Nacional de Desarrollo.
 - Se realizan actividades de divulgación a la ciudadanía tales como foros, mesas de diálogo y discusión, elaboración de boletines y otros.
 - La actualización de los indicadores de resultado es una tarea importante para el seguimiento, ya que posibilita visualizar el avance o retroceso en el cumplimiento de resultados, y para la toma de decisiones oportunas y adecuadas.

Alianzas público-público y público-privadas y la apuesta a regionalización de la Política

La puesta en marcha de diversas estrategias de articulación para el logro de la igualdad efectiva de género, en el marco de la Política, es esencial para el avance en el cumplimiento de los resultados planteados. Es así como diversos actores son convocados a participar en la ejecución de acciones para cada uno de los ejes propuestos, de acuerdo a su diversidad en cada una de las regiones. Es decir, autoridades, sectores, instituciones, empresas, organizaciones de la sociedad civil, avanzan hacia una convocatoria nacional, para contribuir a los resultados de la Política de acuerdo a su campo de acción y la incidencia en los diferentes ámbitos: central, regional, local.

BIBLIOGRAFÍA



- Aguilar Villanueva, L.F. (2014). Las dimensiones y los niveles de gobernanza. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*. 1 (1), 11-34. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CGAP/article/download/45156/42518>
- Alavez Ruiz, Aleida (2014). *Interculturalidad: conceptos, alcances y derecho*. México: Ediciones Mesa Directiva Cámara de Diputados LVII Legislatura.
- Arias López, Rodrigo, Luis Alberto Arias López y Alexander Ramírez González (2016). *Estudio Actuarial del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte Administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social (Con corte al 31 de diciembre del 2015)*. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias, Escuela de Matemática.
- Bareiro, L, Line e Isabel Torres, I. (2010). *Gobernabilidad Democrática, Género y Derechos de las Mujeres en América Latina y el Caribe*. Paraguay: Centro de Documentación y Estudios.
- Barrantes Paniagua Geannina y Mariana Chaves Espinoza (2015) Vivencias del acoso sexual callejero en Costa Rica en el 2015. En: Escuela de Estadística, Universidad de Costa Rica. *Encuesta Actualidades 2015*. San José: UCR
- Bidegain Ponte, Nicole. La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, Serie Asuntos de Género N° 143. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/la_agenda_2030_y_la_agenda_regional_de_genero_sinergias_para_la_igualdad_en_america_latina_y_el_caribe_0.pdf
- Brody, Alyson (2009). *Género y gobernanza: informe general*. Brighton, US: University of Sussex. Institute of Development Studies. BRIDGE development – gender. Disponible en: http://docs.bridge.ids.ac.uk/vfile/upload/4/document/1105/Governance_OR_Spanish.pdf
- Cobo, Rosa (1999). *Multiculturalismo, democracia paritaria y participación política*. Disponible en: <http://www.cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0518/POSO9999330053A.pdf>
- Chacón, Ileana *et al.* (2017) *Propuesta de las Mujeres con discapacidad y la UNESCO para la nueva Política nacional para la igualdad y equidad de género (PIEG) y su Plan de Acción 2019-2021*. San José, Costa Rica: UNESCO. ´

- Fernandez Such, Fernando (2006) Soberanía alimentaria: objetivo político de la Cooperación al desarrollo en zonas rurales. Icaria Editorial, España.
- Fernández, J.M. (2005) La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. *Cuadernos de Trabajo Social*.
- García López, Roberto y Mauricio García Moreno. *La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina y el Caribe*. Disponible en: file:///C:/Users/HP/Downloads/La_gestion_para_resultados_en_el_desarrollo_Avances_y_desafios_en_America_Latina_y_el_CaribeManagin.pdf
- González, L. *et al.* (2012) Encuesta de uso del tiempo en la Gran Área Metropolitana 2011: una mirada cuantitativa del trabajo invisible de las mujeres. San José: Instituto Nacional de las Mujeres; Instituto de Estudios en Población de la Universidad Nacional e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Guerrero Arias, Patricio. (2002). *Antropología y cultura: una mirada crítica a la identidad, diversidad, alteridad y diferencia*. Quito: Ediciones Abya-Yala.
- Gutiérrez, Tatiana, 17/12/2015, "61,7% de mujeres sufrieron acoso sexual en el último año". Disponible en: <http://www.crhoy.com/archivo/617-de-mujeres-sufrieron-acoso-sexual-en-el-ultimo-ano/nacionales/>
- Haldenwang von, Christian (2005). "Gobernanza sistémica y desarrollo en América Latina". *Revista de la Cepal* 85 (abril, 2005). Recuperado de: <http://archivo.cepal.org/pdfs/revistaCepal/Sp/085035052.pdf>
- Huertas, Tebelia, Ponencia de para el II Encuentro Iberoamericano sobre Género y Seguridad Social. San José, C.R., 2017.
- La Barbera, María Caterina (2010). *Género y diversidad entre mujeres*. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CK/article/view/565/257>
- Lagarde y de los Ríos Marcela. Vías para el empoderamiento de las mujeres. Proyecto Equal I.O Metal. Disponible en: http://www.femeval.es/proyectos/ProyectosAnteriores/Sinnovaciontecnologia/Documents/ACCION3_cuaderno1.pdf
- Obando, A. (2000). *Participación política de las mujeres costarricense en la toma de decisiones en los procesos de elección popular*. San José: INAMU. FALTAN DATOS
- Moreno, Marco. Un enfoque integral para la gestión de políticas. Curso Planificación y Gestión Estratégica para las Políticas Públicas, ILPES-AECID. Bolivia, 4-15 mayo 2009. Disponible en: <slideplayer.es/slide/97753/>

Pichardo Rojas Vanessa (2017) Sistematización de talleres de diálogo y negociación en el marco del proceso de actualización de la PIEG 2018-2030 de Costa Rica. Documento interno Secretaría Técnica -INAMU. Consultoría EUROSOCIAL.

Rodríguez Enríquez, Corina (2015) "Economía feminista y economía del cuidado". *Nueva Sociedad*, en línea: http://nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf

Rodríguez Villalobos Guiselle *et al.* Percepciones de la población costarricense sobre la violencia contra las mujeres. *Aportes*. Universidad Nacional de Costa Rica. Disponible en: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/apdiscusion/article/view/9806/11811>

Vacca Lucrecia y Florencia Coppolecchia, "Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de 'biopoder' de Foucault, *Páginas de Filosofía*, Año XIII, N° 16 (2012).

Documentos emanados de la ONU

Asamblea General de las Naciones Unidas. (25 de setiembre de 2015, 70 período de sesiones). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Resolución A/RES/70/1). Disponible en: http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

Comisión para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2004, 30° periodo de sesiones). Recomendación General 25: sobre el párr. 1 del artículo 4 de la CEDAW de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Costa Rica. Disponible en: <http://www.refworld.org.es/pdfid/59ce93f64.pdf>

Informe de la comisión interamericana de mujeres de la organización de los estados americanos ante la xii conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, 15-18 de octubre de 2013, Santo Domingo, República Dominicana https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/informe_cim-oea_conferencia_regional_2013.pdf

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Recomendación general No. 25, sobre el párr. 1 del artículo 4 de la CEDAW, referente a medidas especiales de carácter temporal. Disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

Comité para la CEDAW (2004): Recomendación general No. 25, sobre el párr. 1 del artículo 4 de la CEDAW, referente a medidas especiales de carácter temporal, párr. 8, 9. Disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

Compilación de directrices relativas a la forma y el contenido de los informes que deben presentar los estados partes en los tratados internacionales de derechos humanos. HRI/GEN/2/Rev.6, 3 de junio de 2009. Disponible en: [tinternet.org/.../Download.aspx?...HRI%20GEN%202%20...](http://www.tinternet.org/.../Download.aspx?...HRI%20GEN%202%20...)

Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Primera Reunión de la Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe. Integración plena de la población y su dinámica en el desarrollo sostenible con igualdad y enfoque de derechos: Clave para el Programa de Acción de El Cairo después de 2014. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/S20131037_es.pdf?sequence=4

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. "Convención de Belém do Pará". Disponible en: https://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf

CEDAW) (1979, 18 de diciembre). Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/Convention-CEDAW-Spanish.pdf>

DDHH. Disponible en: http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=EAlaIqObChMIqZy966ar2Al-VkDqBCh2SbQGLEAAYASAAEgL5mvD_BwE

FPNU. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2013). *Ampliando la mirada: la integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos*. Santiago, Chile: UNFPA, PNUD, UNICEF y ONU MUJERES. Disponible en: http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0952/12_UNF_AMP.pdf

Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 49 período de sesiones del 11 al 29 de julio 2011. CEDAW C/CRI/C0/5-6. Disponible en: <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2012/8421>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006): Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

ONU Mujeres (2015). *La igualdad de género*. México. Disponible en: <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/18/2/images/igualdad.pdf>

Plan Estratégico del PNUD para 2018-2021. DP/2017/38. Nueva York, 28 de noviembre 2017.

Resolución aprobada por la Asamblea General del 15 de marzo 2006. Consejo de Derechos Humanos, sexagésimo período de sesiones. A/Res/60/251. Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/A.RES.60.251.Sp.pdf>

Proyecto de Recomendación General No. 28 relativa al artículo 2 de la CEDAW, 16 de diciembre 2010. Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8338.pdf?view=1>

Documentos CEPAL

Autonomía de las Mujeres en Igualdad en la Agenda del Desarrollo Sostenible, 2016. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf

Décimo Segunda Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Santo Domingo, 15 a 18 de octubre de 2013. Disponible en: https://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE_Consenso_de_Santo_Domingo.pdf

Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Santo Domingo. Autonomía de las mujeres e Igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Montevideo, 25 a 28 de octubre, 1916. Disponible en: https://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE_Consenso_de_Santo_Domingo.pdf

Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/estrategia_de_montevideo_para_la_implementation_de_la_agenda_regional_de_genero_en_el_marco_del_desarrollo_sostenible_hacia_2030_0.pdf

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2011. El salto de la autonomía de los márgenes al centro. Disponible en: <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3931/S2011102.pdf?sequence=1>

Otros organismos internacionales

Banco Mundial (2017) Clasificación de las economías. Clasificación del país en el Doing Business, junio 2017. Disponible en: <http://espanol.doingbusiness.org/rankings?region=latin-america-and-caribbean>

Disponible en: <http://espanol.doingbusiness.org/rankings?region=latin-america-and-caribbean>

Banco Mundial (2017) El Banco Mundial en Costa Rica, en línea. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/country/costarica>

BID. Índice de Mejores Trabajos. Disponible en: <https://mejorestrabajos.iadb.org/es/indice>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-24-2017 del 24 de noviembre 2017. Disponible en: http://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

FAO (2012) Directrices voluntarias sobre la Gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques en el contexto de la seguridad alimentaria nacional. Recuperado de: <http://www.fao.org/docrep/016/i2801s/i2801s.pdf>

INCAE. informe Global de Brecha de Género 2016-2017. Resultados Costa Rica. Disponible en: http://www.camscat.org/wp-content/uploads/2016/11/Resultados-CR_Indice-Brecha-Genero-2016-.pdf

Instituto de Estudios Políticos de América Latina. Género, interculturalidad y sostenibilidad en la agenda de desarrollo de los pueblos originarios de Ecuador, 2012. Disponible en: http://iepala.es/IMG/pdf/EstudioEcuador_DEF.pdf

OEA (1994) Preámbulo Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem Do Pará).

OIT, Trabajo decente. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

OLACEFS (s.f.). *Fundamentos conceptuales sobre la gobernanza*. Chile: OLACEFS. Disponible en: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2017/02/11.Fundamentos-conceptuales-sobre-la-Gobernanza.pdf>

ENAH0. Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género 2010-2016. Disponible en: http://sistemas.inec.cr:8080/bincri/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=GENERO_ENAHO&lang=esp

Organismos e instituciones nacionales

ENAHO, octubre 2017. Resultados generales. Disponible en: <http://presidencia.go.cr/wp-content/uploads/2017/10/ENAHO2017.pdf>

Estado de la Nación. Equidad e Integración Social, 2017 Disponible en: <http://estadonacion.or.cr/2017/assets/en-23-cap-22.pdf>

Estado de la Nación (2014) Estado de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Disponible en: <http://eccti.or.cr/media/documentos/ECTI-Book.pdf> (ubre, 2016)

Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2017) Disponible en: <https://www.estadonacion.or.cr/2017/assets/en-23-2017-book-low.pdf>

INEC. (2015). VI Censo Nacional Agropecuario. Costa Rica. Disponible en: http://www.inec.go.cr/system/files_force/documentos-biblioteca-virtual/01_atlas_estadistico_agropecuario_2014.pdf

INAMU, INEC, UNA (2017) Encuesta Nacional del Uso del Tiempo. Tomado de exposición pública de los resultados. Marzo, 2018

INEC (2017). Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2017. Resultados generales. (Vol. 2, año 6). San José, Costa Rica. Disponible en: <http://www.inec.go.cr/empleo>

INEC (2015) Índice de Pobreza Multidimensional (IPM). Metodología. San José, Costa Rica. Disponible en http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos/pobreza_y_presupuesto_de_hogares/pobreza/metodologias/mepobreza-enah2015-01.pdf

INEC-INAMU (2017) Sistema de indicadores y Estadísticas de género.

MEP, *Boletín* 02-17, mayo 2017. Disponible en: http://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/02_17.pdf

MIDEPLAN. Guía para la elaboración de políticas públicas, 2016. Disponible en: https://www.inder.go.cr/acerca_del_inder/politicas_publicas/documentos/Guia-de-Elaboracion-de-PP.pdf

Informe Estado de la Nación 2017. Disponible en: <https://www.estadonacion.or.cr/2017/assets/en-23-2017-book-low.pdf>

Micitt. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2015-2021. Disponible en: http://www.conicit.go.cr/biblioteca/publicaciones/publica_cyt/prog_nac_cyt/Plan_NCTI

Ministerio de Educación Pública (2017) *Boletín 02-17*, Estudiantes embarazadas menores de edad en centros educativos costarricenses, curso lectivo 2016. Disponible en: http://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/02_17.pdf

Ministerio de Salud, *et al* (2016) Hablemos de sexualidad. II Encuesta Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva, Costa Rica 2015. Disponible en: http://www.adc-cr.org/pdf/Informe-2daEncuesta_SSSR.pdf

Ministerio de Salud, Dirección de Vigilancia de la Salud, Unidad de Seguimiento de Indicadores de Salud (USIS) (2017) *Boletín Estadístico de Enfermedades de Declaración Obligatoria en Costa Rica*. Disponible en: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/vigilancia-de-la-salud/indicadores-de-salud-boletines>

PEN. Vigésimosegundo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible San José, Costa Rica, 2016.

Universidad de Costa Rica. Observatorio de la Imagen de las Mujeres en la Publicidad (2017) Informe 2016. Análisis de quejas ciudadanas. San José, Costa Rica: Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, UCR.

Documentos emanados del INAMU

¿En dónde estamos las mujeres? Monitoreo de programas informativos y de opinión en Costa Rica, 2017. Disponible en: <http://bit.ly/2iVmK7G>

PIEG 2007-2017. Disponible en: http://www.infoagro.go.cr/Documents/PIEG_2007-2017.pdf

Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres. San José, Costa Rica, 2011. Disponible en: <http://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/INAMU+Primer+Estado+de+los+Derechos+de+las+Mujeres+en+CR.pdf/b619b6a4-7294-409e-98f0-87f894b3a05e>

INAMU (1995) Plataforma de Acción, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, San José, Costa Rica.

Programa de mujeres en condiciones de pobreza (Avanzamos Mujeres) Pobreza en Costa Rica: la situación de las mujeres, una caracterización de las mujeres participantes en el Programa Avanzamos Mujeres, INAMU, 2016.

Sentir, Pensar y Enfrentar la Violencia Intrafamiliar, INAMU, San José Costa Rica, 2001.

Guía compartiendo claves para el desarrollo de la investigación con perspectiva de género. San José, Costa Rica: INAMU, Área Especializada de Información, Unidad de Investigación, 2015.

Segundo Estado de los derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. San José, Costa Rica, 2015. Disponible en: www.inamu.go.cr/.../INAMU+Segundo+Estado.../1c7e2cf5-3288-422d-9d84-e8671e...

Centro de Formación Política de las Mujeres. Promoviendo liderazgos transformadores: documento de trabajo técnico, conceptual y metodológico. San José, Costa Rica, 2016.

Enfoque género y diversidades (documento interno). San José: INAMU, 2017.

Resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, 2017 (Documento inédito).

Otro

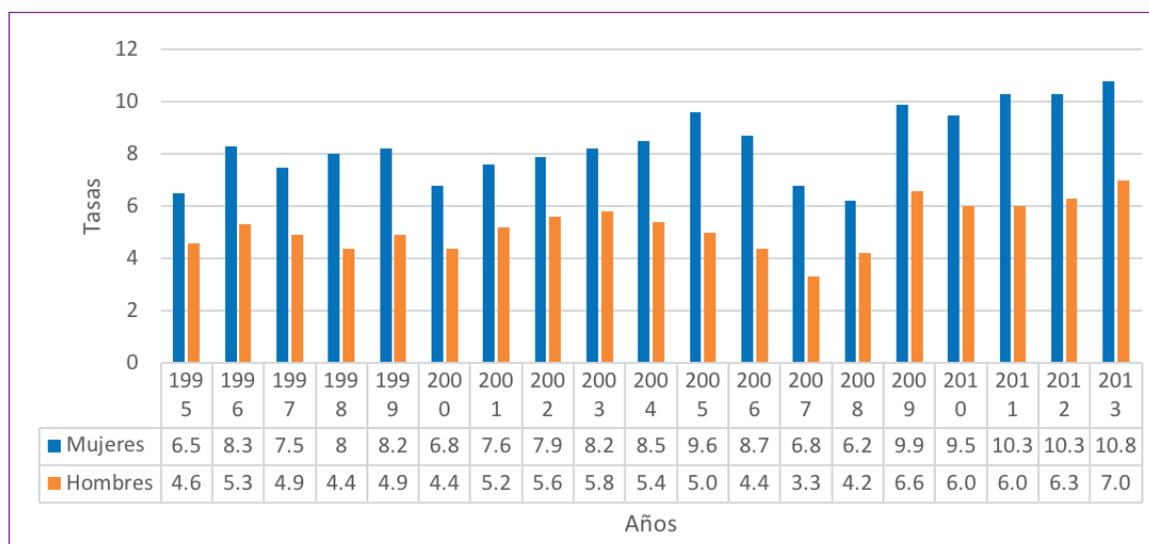
AWID (08/2004) *Derechos de las mujeres y cambio económico* N° 9 Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Association for Women's Rights in Development.

ANEXOS



ANEXO 1: Datos estadísticos

Gráfico 1
Tasa de desempleo abierto por sexo y año. 1995-2013



Fuente: INAMU, con base en datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 1995-2009 y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2010-2013.

Tabla 1
Porcentaje de hogares en pobreza IPM, debido a la existencia de la privación
“Fuera de la Fuerza de trabajo por obligaciones familiares”. 2016-2017
(según sexo de la jefatura)

Sexo de la jefatura	2016		Total	2017		Total
	Sin privación	Con privación		Sin privación	Con privación	
Femenina	80,70%	19,30%	100%	79,30%	20,70%	100%
Masculina	75,60%	24,40%	100%	75,30%	24,70%	100%

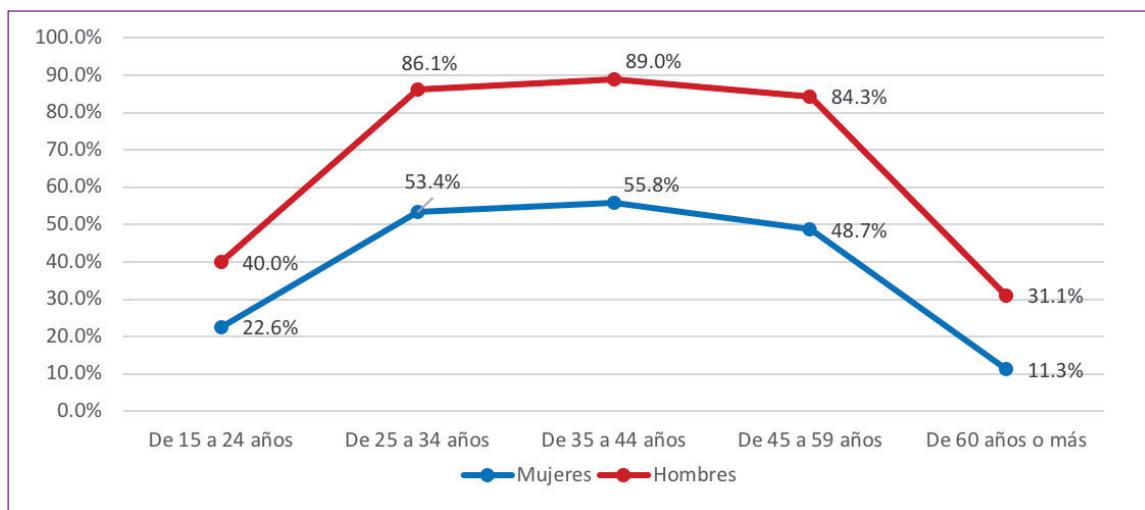
Fuente: INAMU, con base en datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2016-2017.

Tabla 2
Porcentaje de hogares que presentan como privación
“Fuera de la Fuerza de Trabajo por obligaciones familiares”, 2016-2017
(según sexo de la jefatura y nivel de pobreza por LP.)

Sexo de la jefatura	2016			2017		
	No pobres	Pobreza no extrema	Pobreza extrema	No pobres	Pobreza no extrema	Pobreza extrema
Femenino	22,33	35,14	40,15	21,39	33,18	47,41
Masculino	77,67	64,86	59,85	78,61	66,82	52,59
TOTAL	100	100	100	100	100	100

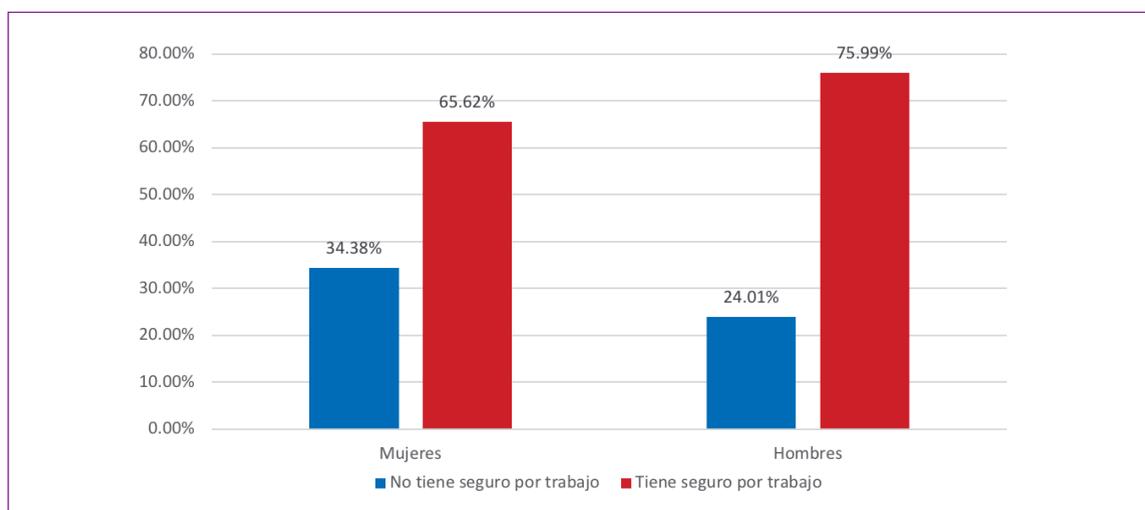
Fuente: INAMU, con base en datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2016-2017.

Gráfico 2
Tasa de ocupación por sexo y grupo de edad. III Trimestre 2016



Fuente: INAMU, con base en datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), III Trimestre 2016.

Gráfico 3
Condición de aseguramiento para personas ocupadas, III Trimestre 2016



Fuente: INAMU, con base en datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), III Trimestre 2016.

Tabla 3
Total de alumnas menores de edad embarazadas
que cursan I y II Ciclo según Dirección Regional, 2016

Dirección Regional	Absoluto	Relativo1/
Costa Rica	67	3
San José Central	-	0
San José Norte	4	3
San José Oeste	1	1
Desamparados	1	1
Puriscal	-	0
Pérez Zeledón	1	1
Los Santos	-	0
Alajuela	5	3
Occidente	3	3
San Carlos	3	2
Zona Norte-Norte	2	5
Cartago	-	0
Turrialba	13	28
Heredia	3	2
Sarapiquí	1	3
Liberia	-	0
Nicoya	-	0
Santa Cruz	-	0
Cañas	-	0
Puntarenas	4	6
Coto	6	8
Aguirre	2	6
Grande del Térraba	1	2
Peninsular	-	0
Limón	5	4
Guápiles	2	2
Sulá	10	63

1/ Es una proporción por cada diez mil estudiantes matriculadas al inicio del curso lectivo. Se calcula con respecto al total de mujeres menores de edad inscritas al inicio del curso lectivo.

Fuente: Departamento de Análisis Estadístico, Ministerio de Educación Pública, 2017.

Tabla 4
Total de alumnas menores de edad embarazadas que cursan
III Ciclo y Educación Diversificada Diurna según Dirección Regional, 2016

Dirección Regional	Absoluto	Relativo^{1/}
Costa Rica	715	47
San José Central	44	43
San José Norte	23	20
San José Oeste	43	50
Desamparados	47	45
Puriscal	19	75
Pérez Zeledón	27	50
Los Santos	6	44
Alajuela	48	35
Occidente	21	32
San Carlos	36	45
Zona Norte-Norte	14	56
Cartago	40	34
Turrialba	12	42
Heredia	51	39
Sarapiquí	8	40
Liberia	17	42
Nicoya	20	77
Santa Cruz	30	93
Cañas	8	36
Puntarenas	32	66
Coto	45	100
Aguirre	12	58
Grande del Térraba	24	94
Peninsular	10	114
Limón	37	51
Guápiles	27	45
Sulá	14	154

1/ Es una proporción por cada diez mil estudiantes matriculadas al inicio del curso lectivo. Se calcula con respecto al total de mujeres menores de edad inscritas al inicio del curso lectivo

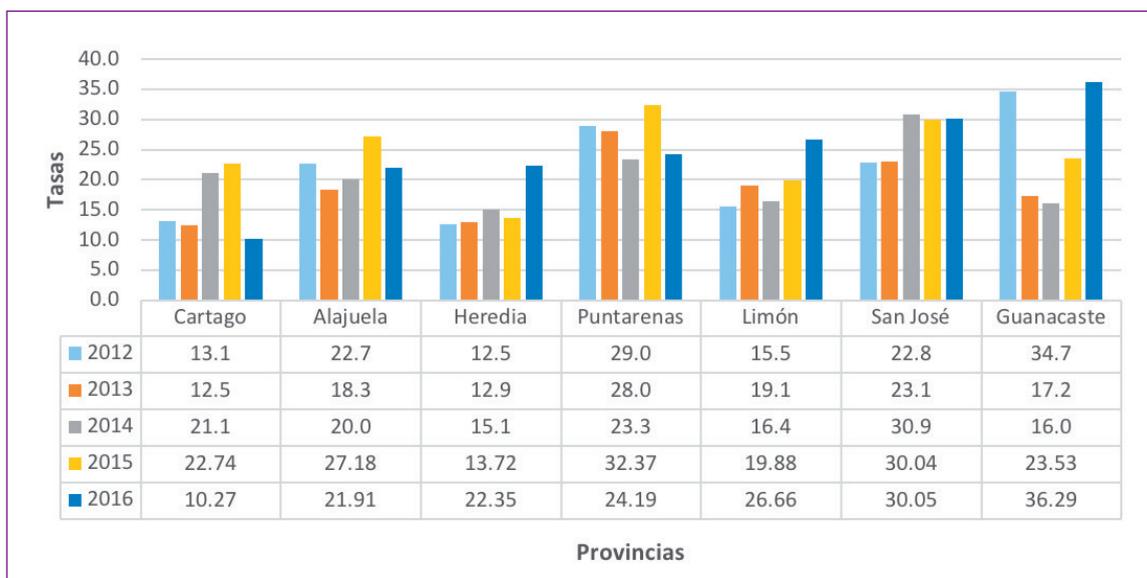
Fuente: Departamento de Análisis Estadístico, Ministerio de Educación Pública, 2017.

Tabla 5
Distribución porcentual de las personas entrevistadas,
según las principales causas de la violencia contra las mujeres. Mayo 2011.

Causas	Porcentaje
Total	100,0
Machismo y sociedad patriarcal	37,0
Alcohol y drogas	15,7
Falta de educación y valores	12,6
Falta de comunicación y comprensión	6,3
Celos	6,1
Por las necesidades económicas de la familia	4,4
Infidelidades	3,8
No hay respeto en la pareja	2,4
Mujer se queda callada y no denuncia y tiene miedo	1,8
Patrones culturales de crianza	1,6
Mujeres se lo buscan, hacen desconfiar a los hombres	1,4
Las leyes son insuficientes para proteger a las mujeres	1,4
Problemas intrafamiliares	0,9
Falta de información por parte de las mujeres	0,8
Las leyes empoderan a las mujeres	0,3
Otros	1,5
NS/NR	2,0

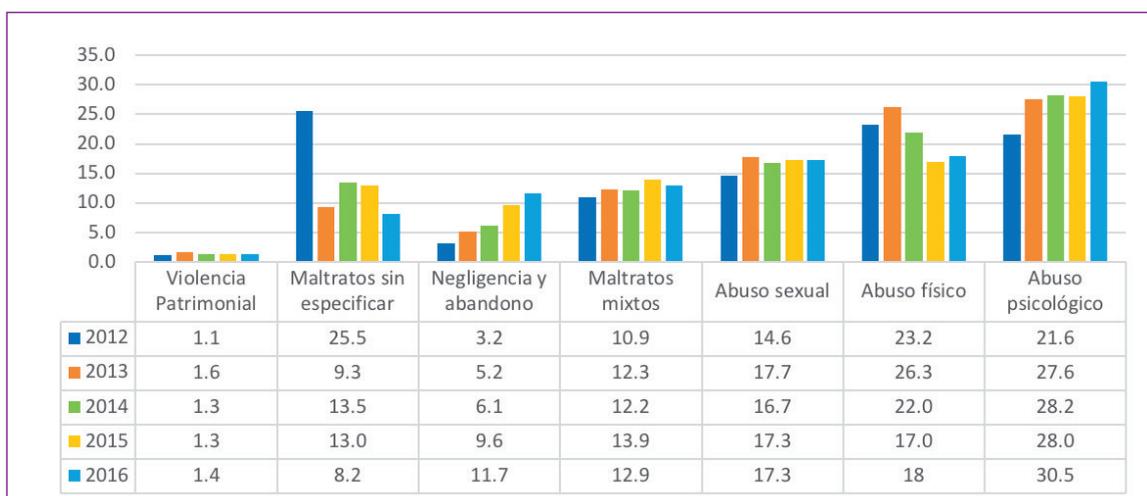
Fuente: IDESPO-Universidad Nacional. Documento Encuesta de Pulso Nacional 67, 2012.

Gráfico 4
Tasa de incidencia de violencia intrafamiliar, según provincia y año. 2012-2016
 (por diez mil habitantes)



Fuente: INAMU, con base en datos del Ministerio de Salud, Dirección de Vigilancia de la Salud, 2017.

Gráfico 5
Porcentaje de casos registrados por violencia intrafamiliar contra mujeres,
según tipo de violencia y año. 2012-2016



Fuente: INAMU, con base en datos del Ministerio de Salud, Dirección de Vigilancia de la Salud, 2017.

Tabla 6
Porcentaje de personas que enfrentaron acoso sexual callejero por sexo, 2015
(según tipo de acoso)

Tipo de acoso	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Al menos un tipo de acoso	61,7	32,8	47,9
Pitar de un vehículo con intenciones sexuales	37,7	4,6	21,9
Silbidos con insinuaciones sexuales	36,2	4,8	21,2
Piropos	35,2	14,2	25,2
Mirar fijamente una parte íntima del cuerpo	35,0	13,5	24,7
Palabras vulgares con intenciones sexuales	34,6	7,9	21,8
Besos por el aire	30,7	9,9	20,7
Gestos vulgares con intenciones sexuales	30,2	9,3	20,3
Rozar a propósito con sus partes íntimas	18,7	7,2	13,2
Tocar una parte íntima de su cuerpo	10,4	3,9	7,3
Actos exhibicionistas de tipo sexual	10,1	3,1	6,8
Impedir el paso con intenciones sexuales	9,2	2,4	6,0
Perseguir con intenciones sexuales	7,8	0,8	4,5

Nota: 2 personas no respondieron este módulo

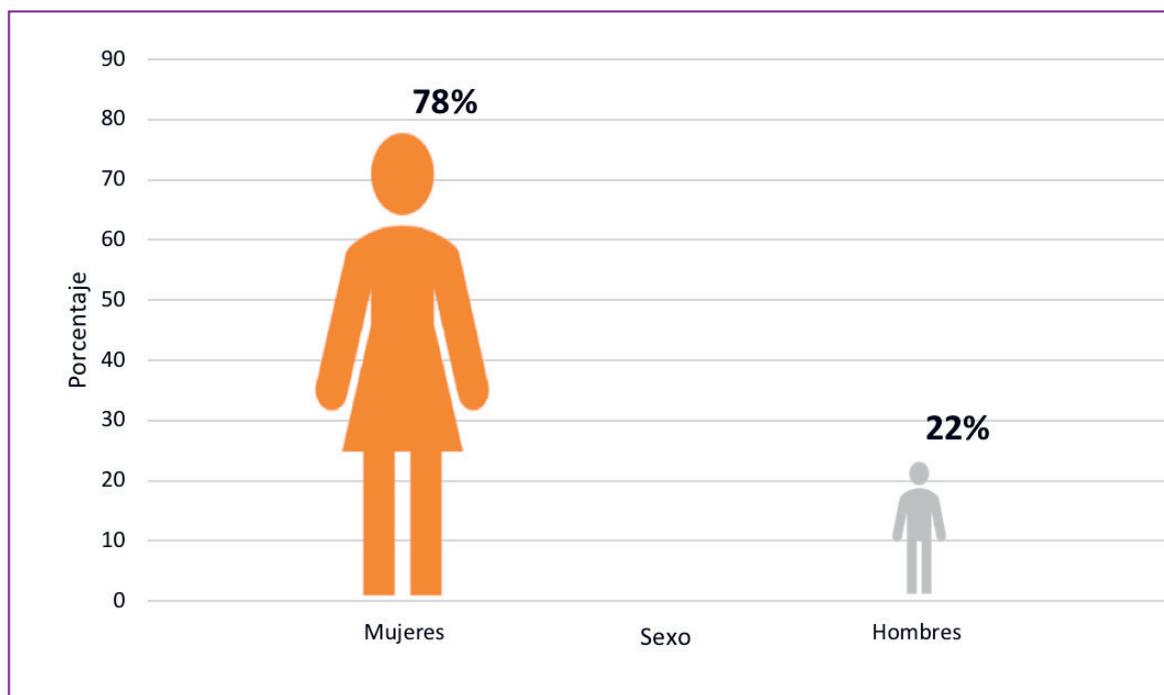
Fuente: INAMU, con base en datos de la Escuela de Estadística, Universidad de Costa Rica. Encuesta Actualidades 2015.

Tabla 7
Porcentaje de casos resueltos por Hostigamiento Sexual, 2012 al 2016
(según sexo de la persona denunciante y de la persona denunciada)

Sexo	Año				
	2012	2013	2014	2015	2016
Costa Rica	134	155	239	314	244
Persona denunciante	100	100	100	100	100
Mujer	88,8	96,1	93,3	92,8	89,5
Hombre	11,2	3,9	6,3	5,2	8,6
No indica	-	-	0,4	2	1,9
Persona denunciada	100	100	100	100	100
Mujer	2,1	5,9	4,3	0,9	1,4
Hombre	97,9	94,1	95,7	99,1	98,6
No indica	-	-	-	-	-

Fuente: INAMU, con base en datos de la Defensoría de los Habitantes. Informes de labores 2012-2016.

Gráfico 6
Distribución porcentual de medidas de protección según sexo de la víctima, 2015.



Fuente: INAMU, con base en datos de la Sección de Estadística, Dirección de Planificación, Poder Judicial. Anuario Judicial 2015.

Tabla 8
Distribución absoluta, porcentual y tasas de femicidios por Artículo 21 de la LPVCM/1 y Femicidio Ampliado (Belém do Pará), 2012-2016
(tasas por cada 100 mil mujeres)

Tipo de Homicidio	Año				
	2012	2013	2014	2015	2016
Total	26	18	22	27	26
Femicidio Art No 21 LPVCM	5	7	6	9	11
Femicidio Ampliado (Belém do Pará)	21	11	16	18	15
Porcentajes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femicidio Art No 21 LPVCM	19,2	38,9	27,3	33,3	42,3
Femicidio Ampliado (Belém do Pará)	80,8	61,1	72,7	66,7	57,7
Tasas de femicidios	1,13	0,77	0,93	1,13	1,07
Femicidio Art No 21 LPVCM	0,22	0,30	0,25	0,38	0,45
Femicidio Ampliado (Belém do Pará)	0,91	0,47	0,68	0,75	0,62

/1 Se refiere a la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres.

Fuente: Poder Judicial, observatorio de violencia de género y acceso a la justicia, informe 93-ES-2017-B, 2017

ANEXO 2: Compromisos con la ciudadanía

Compromisos con la Ciudadanía para el avance de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030

La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) marca la ruta de trabajo del Estado costarricense para el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Se trata de una estrategia país marcada por cuatro ejes priorizados y 25 resultados, que articulan compromisos de los diferentes Poderes de la República: Poder Ejecutivo, Poder Judicial y de la Asamblea Legislativa; así como del Tribunal Supremo de Elecciones, Municipalidades y de instancias regionales-locales, bajo la coordinación y acompañamiento del Instituto Nacional de las Mujeres.

Representantes de estos Poderes nos comprometemos con la ciudadanía para el impulso y ejecución de acciones públicas que permitan cumplir con los siguientes resultados

Eje 1:

Cultura de los derechos para la igualdad

Resultado 1: Aumenta la población con percepción favorable hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde el ejercicio de los derechos humanos.

Resultado 2: Aumenta la población de todas las regiones, cubierta con acciones formativas públicas y privadas; formales y no formales, orientadas hacia el reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Resultado 3: Más instituciones públicas, municipalidades, empresas privadas y organizaciones sociales ponen en práctica iniciativas, acciones afirmativas u otras estrategias, orientadas hacia la eliminación de patrones socio culturales discriminatorios y violentos y la visibilidad de las discriminaciones múltiples, disipando estereotipos y actitudes sexistas.

Resultado 4: Aumentan las organizaciones sociales, asociativas y empresariales de mujeres como expresión activa de su trabajo colaborativo y sororario.

Resultado 5: Más alianzas público-públicas y público-privadas explícitas y legales, caracterizan una cultura de igualdad efectiva y de derechos humanos en la acción estatal para la ejecución de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

Resultado 6: Aumentan 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.

Resultado 7: Aumentan planes nacionales, regionales, territoriales, locales e institucionales (estratégicos y operativos anuales) que contemplan principios, objetivos y acciones públicas orientadas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus contenidos, indicadores y metas y, que cuentan con presupuesto asignado.

Resultado 8: Más instituciones cuentan con sistemas de información, registros administrativos actualizados, datos e indicadores sensibles a las diversidades y desigualdades múltiples de las personas, que alimentan el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC, que permita dar cuenta del estado de situación y condición de las mujeres y los hombres en Costa Rica.

Eje 2: ***Distribución del tiempo***

Resultado 9: Más personas de todas las edades y en condición de dependencia, utilizan los servicios de cuidado, mediante la articulación de servicios públicos y privados afines en todas las regiones y zonas del país.

Resultado 10: Aumentan las mujeres que utilizan servicios públicos y privados orientados hacia su recreación, autocuidado, bienestar y desarrollo integral.

Resultado 11: Aumenta la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y en el cuidado de las personas dependientes en el hogar.

Eje 3: ***Distribución de la riqueza***

Resultado 12: Más mujeres con empleos de calidad en todos los sectores, especialmente en los altamente dinámicos para la economía, con accesibilidad universal y, en los que se reducen brechas de género persistentes por: ingreso, salarios, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado y por acoso sexual y laboral.

Resultado 13: Más mujeres tienen acceso y control a la propiedad de la tierra y a la vivienda, así como su derecho humano al agua, en todas las regiones y zonas.

Resultado 14: Aumentan las mujeres que, en su diversidad de condiciones, disfrutan de servicios universales de protección social y aseguramiento directo.

Resultado 15: Más mujeres tienen acceso a recursos productivos, servicios financieros integrales, infraestructura, transportes y ordenamiento urbano, tecnología e innovación, que aumentan sus posibilidades de movilidad social y desarrollo empresarial, en todas las regiones y zonas.

Resultado 16: Más mujeres cuentan con acceso y habilidades para el uso de tecnologías de información y comunicaciones (TICs) y manejo de datos abiertos, para el desarrollo de sus actividades educativas, laborales, políticas y productivas, en todas las regiones y zonas.

Resultado 17: Más mujeres acceden a la educación técnica, tecnológica y científica, pública y privada y, a la investigación de punta para el desarrollo sostenible.

Resultado 18: Más mujeres fortalecen sus destrezas y habilidades para la mitigación y la adaptación ante casos de emergencia o en presencia de desastres derivados de fenómenos naturales y cambio climático.

Eje 3: ***Distribución del poder***

Resultado 19: Aumentan servicios institucionales de promoción, formación y educación para el empoderamiento personal, autocuidado y bienestar de las mujeres.

Resultado 20: Aumentan las niñas y mujeres adolescentes que se empoderan en torno al ejercicio de los derechos humanos

Resultado 21: Aumentan los colectivos autónomos de mujeres que promueven el ejercicio y la exigibilidad de sus derechos para la igualdad efectiva.

Resultado 22: Aumentan las mujeres con mayores conocimientos y competencias en el ejercicio de su liderazgo para el desempeño de sus funciones y el impulso de agendas de la igualdad efectiva.

Resultado 23: Aumentan las mujeres con formación en igualdad efectiva, derechos de las mujeres e igualdad de género para su participación y postulación a estructuras de toma de decisión

Resultado 24: Aumentan las mujeres en paridad con los hombres en puestos de elección popular y de designación en todos los Poderes del Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.

Resultado 25: Aumentan las mujeres en paridad con los hombres, en todas las estructuras de toma de decisiones y puestos de los partidos políticos y en las organizaciones sociales y gremiales.

Firma de compromisos con la ciudadanía, 13 de abril de 2018

Ana Helena Chacón Echeverría
Segunda Vicepresidenta de la República

Gonzalo Ramírez Zamora
Diputado Presidente de la Asamblea Legislativa

Carmen María Escoto Fernández
Magistrada Corte Suprema de Justicia

Hugo Picado León
Representante del Tribunal Supremo de Elecciones



Edificio A - Sigma, Piso I
Costado oeste del Mall San Pedro,
Montes de Oca, San José, Costa Rica
Teléfono: 2527-8401 · Fax: 2253-8123
Correo electrónico: info@inamu.go.cr · www.inamu.go.cr