



POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

2007 - 2017



**Fondo de Población
de las Naciones Unidas**



**Política Nacional para la Igualdad
y Equidad de Género**

 **COSTA RICA**



POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

2007 - 2017



320.672.86

I 59 po

Instituto Nacional de las Mujeres

Política Nacional para la Igualdad y Equidad
de Género 2007-2017 / Instituto Nacional de las
Mujeres -- 2.ed. -- San José: Instituto Nacional de
las Mujeres, 2007. (Colección Documentos; n. 44)

108 p.; 8.5 x 11 pulg.

ISBN 978-9968-25-123-5

1. EQUIDAD DE GÉNERO. 2. IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES. 3. POLÍTICAS PÚBLICAS.
I. TÍTULO

Revisión y edición:

Lorena Flores, INAMU

Sary Montero, UNFPA

Fotografías:

Unidad de Comunicación

INAMU

Diseño e impresión:

Diseño Editorial S.A.

www.kikeytetey.com

Diseño de portada:

Jorge Briceño Oviedo

Presentación

En diversos ámbitos de la vida nacional nos encontramos con una creciente preocupación por contar con políticas de Estado que puedan guiar la acción pública más allá del horizonte temporal de una administración gubernamental, de modo que diversos procesos y acciones tengan continuidad en el tiempo, tornándose sostenibles.

En el área social del Estado, esa aspiración se ha ido materializando, al menos en el ámbito discursivo, en los sectores de educación y salud. En educación, el país cuenta con la *Política educativa hacia el Siglo XXI* desde 1994, la cual ha venido siendo ratificada por las sucesivas administraciones gubernamentales, aunque con evidentes altibajos en su ejecución. En el área de salud, se ha ido logrando consolidar un marco teórico y una robusta práctica institucional alrededor del tema de la reforma.

El propio *Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 Jorge Manuel Dengo Obregón* (PND) se realizó a la luz de una aspiración y una orientación estratégica superior: hacer de Costa Rica una nación desarrollada cuando alcance el bicentenario de su vida como país independiente en el 2021. Ahora bien, el PND fue conceptualizado sectorialmente para manejar las grandes acciones estratégicas del Gobierno, las cuales, deseablemente, deberían permear el conjunto de la acción ordinaria de las instituciones, pero sin que el Plan de cuenta, casi de manera enciclopédica, de todos los aspectos asociados a dicha acción.

En ese sentido, en la Rectoría del Sector Social y Lucha contra la Pobreza justipreciamos procesos sistemáticos orientados a la elaboración de políticas y planes de acción específicos como la *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género* (PIEG), impulsada y formulada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) como complemento y factor que enriquece el PND. Es de resaltar, también, que la PIEG se encuentra en línea con los compromisos internacionales suscritos por el país de cara a la promoción de la equidad de género y supone una acción concertada de los cuatro poderes de la República, la sociedad civil y sus organizaciones.

Al presentar esta política que recoge admirablemente los modernos enfoques de promoción y protección de los derechos humanos, promoción del desarrollo humano e igualdad de género, abogo naturalmente por su análisis a fondo y uso extendido en las diversas entidades del Sector Social y Lucha contra la Pobreza y del Sector público en general.



Fernando Zumbado J.
Ministro de Vivienda y Asentamientos Humanos
Rector del Sector Social y Lucha contra la Pobreza

Presentación

Con enorme satisfacción presentamos la *Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género* (PIEG), que condensa los compromisos del Estado costarricense, en los próximos 10 años, a fin de avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres. Una política es un compromiso de carácter público, que permite concertar voluntades y compromisos de diferentes actores. Una política es también un anhelo y una firme voluntad de cambio social. Una política de igualdad y equidad de género es una propuesta de cambio social de las fuentes de desigualdad, que obstaculizan el disfrute de oportunidades y derechos a la mitad de la población de nuestro país.

La PIEG se sustenta en tres grandes núcleos de acción estratégica: **autonomía económica, participación política y cambio cultural**, pilares fundamentales para mover las barreras de la desigualdad, que afectan a las mujeres; así como también, aspectos transversales que atacan nudos estructurales expresados en brechas por razones de género, los cuales han dado como resultado la desigualdad y la afectación de importantes colectivos de mujeres, incrementado los niveles de pobreza, el desempleo y prácticas sociales y culturales excluyentes, convirtiéndose en grandes obstáculos para el adelanto de las mujeres y, en esta medida, se constituyen en asuntos que requieren especial atención en el próximo decenio.

El contar hoy con esta política es un paso importante más no suficiente. Una vez formulada, el reto es llevarla a la práctica y garantizar el cumplimiento de sus objetivos. Nuestra tarea y desafío es pasar de compromisos definidos a realidades concretas.

Ahora, tenemos por delante, quizás, el mayor reto como es el cumplimiento de todos sus objetivos y sólo lo lograremos con el apoyo, el compromiso y la participación activa de actores políticos y sociales claves.

De las **autoridades institucionales** se requiere voluntad y apoyo político, que se traduzca en presupuestos, planes operativos y mecanismos efectivos de monitoreo y seguimiento para garantizar la ejecución de las acciones y el logro de la igualdad y la equidad de género.

De las **mujeres en puestos de toma de decisión** se necesita un compromiso firme y liderazgo de calidad para una incidencia efectiva en la toma de decisiones políticas a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Del **personal de las instituciones** se procura sensibilidad para identificar las demandas de la igualdad y la equidad de género y capacidad para responder a esas demandas mediante sus actuaciones cotidianas.

De las **organizaciones de la sociedad civil, la ciudadanía en general y las mujeres en particular** se demanda organización y capacidades para exigir derechos y fiscalizar las actuaciones públicas, pero también de apoyo, compromiso y participación en la construcción de alianzas y puentes entre las instituciones, las comunidades y las organizaciones.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) lideró el proceso de formulación de este instrumento de política pública para la protección de los derechos de las mujeres y el avance de la igualdad y la equidad de género y, con ello, logra cumplir con uno de los fines para los que fue creado. Después de nueve años de existencia de esta institución, por primera vez cuenta con un instrumento de esta naturaleza, lo que se considera un logro y un momento de enorme satisfacción para esta administración de gobierno, para mí en particular, como su Presidenta Ejecutiva, y para su equipo de trabajo.

En esta iniciativa contamos con el apoyo técnico y financiero del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y el acompañamiento de un valioso equipo de profesionales del Programa Estado de la Nación. A su vez, integramos un Grupo de Soporte Político, conformado por autoridades del más alto nivel del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial, del Poder Legislativo y del Tribunal Supremo de Elecciones.

Hoy decimos que así como fue posible la formulación de la PIEG, también será posible su cumplimiento con el compromiso y el apoyo político e institucional firme y decidido, así como con la activa participación de las organizaciones de las mujeres y la sociedad civil.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, flowing letters that appear to be 'JCM'.

Jeannette Carrillo Madrigal
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

ÍNDICE

1. Marco de Referencia	13
1.1 Antecedentes	13
1.2 Enfoques orientadores	16
1.3 Fundamento jurídico	19
2. Diagnóstico en Materia de Igualdad y Equidad de Género	23
2.1 Acceso y permanencia al mercado laboral	24
2.2 Acceso a infraestructura social de cuidado y educación formal básica	31
2.3 Acceso a una vida sana incluyendo la salud sexual y reproductiva	39
2.4 Acceso a una vida libre de violencia	53
2.5 Acceso a la participación política	58
2.6 Acceso a una institucionalidad a favor del cierre de brechas de género	62
3. El mandato	63
3.1 Proceso de construcción	63
3.2. Asuntos prioritarios	64
4. Propuesta de Política	67
A. Principios orientadores	67
B. Objetivos	67
5. Mecanismos de gestión y seguimiento	79
5.1. Componentes principales de la gestión y el sistema de seguimiento	79
5.2. Indicadores de seguimiento	83
Bibliografía	84
Notas	96

Cuadro	Título	Página
1	Costa Rica: instrumentos jurídicos relativos a los derechos de las mujeres tramitados en la Asamblea Legislativa. 1973-2002	22
2	Relación de ingreso promedio mensual de los ocupados en la ocupación principal entre mujeres y hombres, según rama de actividad, grupo ocupacional, categoría ocupacional, sector institucional y nivel de educación. 2002-2006	30
3	Algunos programas de atención diaria de niños y niñas que brinda el Estado	35
4	Porcentaje de la población de 13 a 24 años que no asiste a la educación por condición de actividad según sexo y grupos de edad. EHPM 2005	37
5	Motivos de inasistencia al sistema educativo de la población de 12 a 17 años por sexo según tipo de motivo. EHPM 2005	38
6	Costa Rica: avances normativos e institucionales en materia del Salud Sexual y Reproductiva	44
7	Enfermedades de transmisión sexual y tasa de enfermedades de declaración obligatoria.	49
8	Candidaturas según sexo y tipo de cargo 2006	60
9	Primer acercamiento al mandato de la PIEG: resultados del Juicio Grupal Ponderado	65
10	Primer acercamiento al mandato de la PIEG: resultados reordenados del Juicio Grupal Ponderado	66
Gráfico	Título	Página
1	Evolución de la tasa neta de participación, por sexo. 1990-2005	24
2	Distribución de la población ocupada por sectores de actividad, según sexo. 2005	25
3	Distribución de la población ocupada por grupo ocupacional, según sexo. 2005	26
4	Evolución de la tasa de subutilización total, por sexo. 1991-2005	27
5	Tasa de desempleo abierto, tasa de subempleo visible y tasa de subempleo invisible, por sexo. 1995, 2000 y 2005	28
6	Créditos otorgados por BN-Desarrollo, por tipo de cliente y saldo de cartera	29
7	Incidencia de la pobreza total por sexo de la jefatura	31
8	Evolución de la tasa neta de escolaridad en interactivo II y ciclo de transición en la educación tradicional, por sexo. 1990-2005	33
9	Población promedio atendida en el Programa de Nutrición y Desarrollo Infantil en la modalidad de atención integral, por tipo	33
10	Estado nutricional de los beneficiarios de la modalidad de atención integral según el indicador P/E	34
11	Tasa global de fecundidad (por mil mujeres)	45
12	Tasa de fecundidad en mujeres de 15 a 20 años (por mil mujeres)	46
13	Tasa de personas asesinadas por sus parejas o ex-parejas, en ataques sexuales o por problemas pasionales, por sexo (tasa por 100.000 habitantes)	54
14	Mujeres ocupadas como directivas. 1995-2005	61

Siglas

AMES	Asociación de Mujeres en Salud
AMPAS	Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos (España)
ASTRADOMES	Asociación de Trabajadoras Domésticas
CCP	Centro Centroamericano de Población
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CEASPA	Centro de Estudios y Acción Social Panameño
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (sigla en inglés)
CEEAM	Centros Especializados de Atención y Albergue para las Mujeres
CEFEMINA	Centro Feminista de Información y Acción
CEN	Centro de Educación y Nutrición
CENCINAI	Centros Infantiles de Atención Integral
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIEM-UCR	Centro de Investigación en Estudios de la Mujer-Universidad de Costa Rica
CIL-UCR	Centro Infantil Laboratorio-Universidad de Costa Rica
CMF	Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia
CNREE	Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial
CONARE	Consejo Nacional de Rectores
DHR	Defensoría de los Habitantes de la República
EBAIS	Equipos Básicos de Atención Integral en Salud
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FODESAF	Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad
IED	Inversión Extranjera Directa
IEM-UNA	Instituto de Estudios de la Mujer-Universidad Nacional
IIDH	Instituto Interamericano de Derechos Humanos
ILANUD	Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente
IIS-UCR	Instituto de Investigaciones Sociales-Universidad de Costa Rica
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INCIENSA	Instituto Costarricense de Investigación y Enseñanza en Nutrición y Salud
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
IVM	Invalidez, Vejez y Muerte- Caja Costarricense de Seguro Social
JGP	Juicio Grupal Ponderado
MEP	Ministerio de Educación Pública
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación y Política Económica
MINSA	Ministerio de Salud

Siglas

OEА	Organización de Estados Americanos
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (sigla en inglés)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización No Gubernamental
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PEA	Población Económicamente Activa
PEN	Programa Estado de la Nación
PIEG	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
PIB	Producto Interno Bruto
PIOMH	Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1996-1998
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SERNAM	Servicio Nacional de la Mujer (Chile)
SIDA	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
TSE	Tribunal Supremo de Elecciones
UCR	Universidad de Costa Rica
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas (sigla en inglés)
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (sigla en inglés)
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
VIH	Virus de inmunodeficiencia humana

Introducción

Este documento contiene el fundamento y principales contenidos de la *Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género* (PIEG) para Costa Rica en los próximos 10 años. Esta política trabajará en función de seis grandes objetivos orientados a mover las fronteras de la desigualdad entre mujeres y hombres en el período 2007 - 2017. Esta ha sido impulsada y formulada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) tal y como lo establece el artículo tres de su Ley constitutiva (7801), la cual le otorga entre sus fines principales: *“realizar esta tarea en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales y vigilar su cumplimiento”*. En acatamiento de este mandato legal, la política que aquí se presenta será impulsada por el INAMU en el marco de acuerdos y ganancias compartidas con las instituciones de los cuatro poderes de la República, la sociedad civil y sus organizaciones.

La *Política de Igualdad y Equidad de Género*, en adelante denominada “PIEG”, se ampara en una concepción universalista de promoción y protección de los derechos humanos, la igualdad de género y el logro de un desarrollo humano sostenible. Con ella se pretende darle un nuevo impulso al avance nacional en materia de igualdad de género, priorizando aspectos estratégicos que permitan el cierre de brechas entre mujeres y hombres, en los próximos 10 años, reconociendo en ello un asunto clave para el logro de un desarrollo nacional cada vez más equitativo.

El diseño de esta política contó con el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el proceso técnico y de consulta para su definición fue encomendado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) al Programa Estado de la Nación (PEN). El equipo del Programa Estado de la Nación estuvo formado por Ana Cecilia Escalante, Juliana Martínez e Isabel Román (Coordinadora), con apoyo de Enrique González y Sindy Mora. El proceso de elaboración de insumos técnicos que sirven de fundamento a la política inició formalmente en octubre del 2006 y se extendió a lo largo de seis meses y medio. En este período, se desarrolló una metodología basada en la participación estructurada de los cuatro Poderes de la República, de diversos actores institucionales y de sociedad civil. Además, se realizó una revisión exhaustiva de material documental y procesamiento de información que permite fundamentar técnicamente la política, así como un conjunto muy variado de actividades de consulta (talleres de consulta, grupos focales, entrevistas en profundidad). A través de estas actividades se recogió criterios y opiniones de más de 450 personas entre representantes gubernamentales, autoridades y funcionarios del Gobierno Central, Instituciones Autónomas, Gobiernos Locales, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, Asamblea Legislativa y Defensoría de los Habitantes, por un lado, y de representantes de organizaciones de la sociedad civil, especialmente organizaciones de mujeres, académicos y especialistas de las universidades públicas, por el otro.

La metodología empleada arrojó varios productos: delineó los contenidos de la PIEG, generó un clima de opinión favorable en torno a su diseño y futura ejecución; permitió contar con acuerdos sustantivos, aunque provisionales, entre actores claves en torno a los

contenidos de dicha política, y permitió avanzar en materia de las condiciones de viabilidad para cumplir con los objetivos propuestos.

Este documento está organizado en cinco apartados principales. El primero ofrece los principales antecedentes y justificación de la política. La segunda parte presenta un diagnóstico de la situación nacional en materia de brechas de equidad de género, sustento técnico para la formulación de la política. El tercer apartado presenta el proceso que permitió la definición del mandato y los principales asuntos considerados prioritarios para el avance del país en materia de igualdad y equidad de género en los próximos diez años. El cuarto apartado contiene los principios, objetivos y lineamientos principales de la política. En el quinto apartado se abordan los mecanismos de gestión y seguimiento que deberán ser puestos en marcha para concretar los objetivos, darles seguimiento y rendir cuentas ante la ciudadanía.

1. Marco de Referencia

1.1 Antecedentes

Durante los últimos 15 años y en el marco de profundas transformaciones internacionales, el Estado costarricense inició el desarrollo de una serie de acciones institucionales para la promoción de la igualdad y la equidad de género. En este proceso fue significativa la influencia de las organizaciones de mujeres, que incidieron de manera determinante mediante la diversificación de sus formas organizativas y la diversidad de las demandas planteadas frente al Estado, en la constitución de nuevos espacios institucionales y en la promoción de un marco normativo favorable a los derechos e intereses de las mujeres (Goldemberg, 2006).

El primer hito que tuvo lugar en el plano nacional fue el establecimiento de un marco legal para la promoción de los derechos de las mujeres a partir de la sanción, en 1990, de la *Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer*, a la que le siguieron la aprobación de otras leyes importantes durante la década de los 90, tales como las leyes *Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia* (1995), de Unión de Hecho (1995), *Contra la Violencia Doméstica* (1996) y la *Ley de Pensiones Alimentarias* (1996), entre otras.

Como país miembro de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y de la Organización de Estados Americanos (OEA), Costa Rica ha ratificado declaraciones y convenios aprobados por ambos organismos, entre ellos están la *Convención sobre la Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer*, declarada por la OEA en 1948; el *Tratado sobre Derechos Civiles y Políticos*; la *Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer*, aprobada por la ONU en 1952 y

ratificada por Costa Rica en 1967. Esta convención ratifica el derecho de las mujeres a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación alguna, así como su elegibilidad para todos los organismos públicos y su derecho a ocupar cargos y ejercer todas las funciones públicas. La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, aprobada por la ONU en 1979, entró en vigor en 1981, y fue ratificada por Costa Rica en 1985. El *Protocolo Facultativo de la Convención* fue ratificado por Costa Rica en septiembre del 2001 (IIDH, 2005). Asimismo, en octubre de 1995, el Estado costarricense ratificó la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como la Convención de Belem do Pará*.

En el plano político, destaca la reforma al *Código Electoral* de 1996 (Ley 7653), que estableció una cuota mínima del 40% de participación femenina en las instancias partidarias y en las papeletas para los puestos de elección popular. Se suma a este hito histórico una serie de resoluciones posteriores del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) en las que se aclaran las obligaciones y responsabilidades de los partidos políticos en el acatamiento de esa cuota mínima (PEN, 2002).

Un segundo hito en el país en el avance de la institucionalidad a favor de la igualdad de género fue el diseño y puesta en marcha del *Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (PIOHM), elaborado durante la Administración Figueres Olsen (1994-1998) y que estuvo a cargo del Centro Nacional para el desarrollo de la Mujer y la Familia. El PIOHM fue un plan ambicioso que recogió importantes necesidades e intereses de las mujeres expresados en ocho ejes de

trabajo, 47 objetivos y 192 acciones estratégicas y que involucró a 32 instituciones responsables de su ejecución. Aunque al momento de la PIEG el país no contaba con una evaluación formal e integral del PIOMH, es indudable que este demostró la importancia de contar con instrumentos de política pública que garanticen la no discriminación en la respuesta del Estado costarricense a las demandas particulares de las mujeres.

A la aprobación del PIOHM se sumó, posteriormente, el diseño de varios addendum propuestos como planes sectoriales en materia agropecuaria y ambiental (1997), así como en el sector salud propuesto por la Caja Costarricense del Seguro Social (1998) que procuraron ampliar el alcance de las medidas propuestas inicialmente en el PIOHM. A partir de 1994, además del PIOHM, se incorporaron ejes para atender problemas y necesidades específicas de las mujeres en los Planes Nacionales de Desarrollo.

Un tercer hito que tuvo lugar en los 90 fue la aprobación de la *Ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres* en 1998 (Nº 7801), la cual elevó al entonces Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF) a rango de institución autónoma. La creación del INAMU elevó el rango administrativo del principal mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres, ampliando sus atribuciones y fortaleciéndolo como una entidad de derecho público con personería jurídica y patrimonio propios. Además, la ley del INAMU estableció como mandato del Instituto la formulación de la política nacional para la igualdad, tal y como se consigna en su Artículo 3º, que señala entre sus fines: “*Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias es-*

tatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales” (Ley 7811, 1998).

Paralelamente, durante la década, la creación de institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género trascendió al Gobierno Central y se extendió rápidamente al conjunto del Estado. Así, el Poder Ejecutivo, el Poder Judicial y los Gobiernos Locales crearon diversos mecanismos, introdujeron cambios normativos y definieron política pública a favor de las mujeres y la equidad de género. El Tribunal Supremo de Elecciones dentro de su ámbito jurisprudencial, se convirtió en el garante de la aplicación de los derechos políticos de las mujeres y en el Poder Legislativo, con la modificación del artículo 84 del Reglamento de la Asamblea Legislativa, se creó la Comisión Permanente Especial de la Mujer, la cual conoce y dictamina proyectos de ley que afectan las diversas situaciones de las mujeres (PEN, 2002).

Desde las universidades públicas, la creación de unidades académicas especializadas en temas de género permitió la formación de personas y la realización de estudios que constituyeron importantes insumos para el desarrollo institucional mencionado y para la discusión nacional sobre el avance hacia la igualdad y equidad entre los géneros. Estas instancias son: el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM-UCR) el Instituto de Estudios de la MUJER (IEM-UNA), el Programa Institucional para la Equidad de Género (UNED), el Programa de Equidad de Género (ITCR), y el Programa de Maestría en Estudios de la Mujer (UNA-UCR).

En 1990 con la *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer* se creó también la Defensoría de la Mujer como una dependencia del Ministerio de Justicia y

con el objetivo de atender los casos de denuncias por violencia en el ámbito privado, fundamentalmente doméstico. A partir de octubre de 1993, se ampliaron sus funciones al pasar a formar parte de la Defensoría de los Habitantes. Según su mandato legal, le corresponde proteger, ampliar y promover los derechos e intereses de las mujeres frente a las violaciones, restricciones y discriminaciones que provengan de acciones u omisiones de la Administración Pública. Su objetivo principal es contribuir a la eliminación de la discriminación contra las mujeres, a través de la protección y ampliación de sus derechos.

De la mano de este denso conjunto de iniciativas, en poco más de una década el país logró rápidos progresos tales como la creación de nueva legislación, la acogida de importantes convenios internacionales en materia de protección de derechos de las mujeres, la creación de acciones y medidas de política pública en ámbitos como la salud, la educación, atención de temas relevantes como el de la violencia doméstica, pobreza así como extensión de la institucionalidad mediante unidades de género en instituciones públicas y gobiernos locales. A finales de la década de los 90, estos avances se vieron además fortalecidos con el nombramiento de una Ministra de la Condición de la Mujer sin cartera y al frente del INAMU.

Luego de una época de rápidos avances, desde el 2002 y hasta la actualidad, los esfuerzos a favor del cierre de brechas de género se volvieron más lentos y costosos, con logros apenas marginales en comparación con los vertiginosos cambios de la década previa. Esto ocurre en un contexto nacional en el que existen problemas estructurales importantes tales como la agudización de la pobreza de las mujeres, la falta de reconocimiento del trabajo

femenino, desfavorables condiciones de inserción laboral y segmentación del mercado trabajo, al igual que el tenaz arraigo de situaciones discriminatorias en asuntos relativos a la educación como la segregación de matrícula en formación profesional, la violencia en contra de las mujeres, los rezagos institucionales y la escasez de recursos asignados a la ejecución de políticas públicas específicas. Esto último debido a crecientes restricciones fiscales del Estado costarricense, pero también a una creciente dispersión entre los diversos Poderes de la República.

Estos problemas constituyen llamados de atención acerca de las dificultades crecientes que tiene el Estado costarricense para concretar la promesa democrática, ampliada en los 90, hacia diversos sectores sociales, entre ellos las mujeres, así como las dificultades de la sociedad costarricense para superar el peso de una tradición de asimetrías, desafueros y violencia en contra de la población femenina (Programa Estado de la Nación, 2005).

En este contexto nacional, la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) viene a constituir un cuarto hito en el largo y complejo proceso de fortalecer institucionalidad y política pública sólida y efectiva, para promover la igualdad y la equidad de género en el país. Con esta política, se pretende dar un nuevo impulso al avance en materia de igualdad de género, mediante la identificación y priorización de asuntos y desafíos estratégicos, que en los próximos 10 años permitan dar un salto cualitativo hacia el logro de un desarrollo humano con igualdad entre mujeres y hombres.

Dado que se concibe como un instrumento para orientar las acciones del Estado costarricense, la elaboración de esta política

involucra a las principales instituciones de los cuatro Poderes de la República, así como a los gobiernos locales y a las organizaciones sociales y de mujeres en todo el ciclo de la política. Se espera que la PIEG misma impregne todo el accionar del Estado potenciando, integrando y fortaleciendo los anclajes ya existentes, o bien generando nuevas e innovadoras iniciativas, que se expresen en lineamientos de política, programas, proyectos, normativa o en la prestación de servicios de diversa índole a la ciudadanía. Por eso el diseño de la PIEG y sus contenidos, son el resultado de amplios acuerdos en torno a los enfoques que la orientan, su fundamento jurídico y su mandato (objetivos y lineamientos estratégicos), que se reseñan en los siguientes apartados. Quiere decir que incluye orientaciones que le competen al INAMU pero lo trascienden y van más allá de sus acciones en el corto plazo.

1.2 Enfoques orientadores

Toda política debe basarse en principios orientadores a partir de los cuales se busca transformar la realidad. La PIEG se ampara en una concepción universalista de promoción y protección de los derechos humanos, promoción del desarrollo humano e igualdad de género. Estos tres principales enfoques -complementarios entre sí- del Desarrollo Humano, de Derechos Humanos y de Igualdad de Género, se desarrollan a continuación.

El **enfoque del desarrollo humano sostenible** concibe el desarrollo como *“un proceso continuo e integral que reúne componentes y dimensiones del desarrollo de las sociedades y de las personas, en los que resulta central la generación de capacidades y oportunidades de, por y para estas personas, con las que la equidad se acrecienta para las actuales y futuras ge-*

neraciones” (Proyecto Estado de la Nación, 1994). Por lo tanto, el proceso de desarrollo busca no solo satisfacer las necesidades básicas, sino también la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Expresa además *“una aspiración profunda de hacer real el principio básico de los derechos humanos que considera cada vida humana equivalente a todas y a cada una de las otras vidas humanas: es el principio de la equiparación humana (...) Se trata de construir a partir del principio de equidad la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lo cual hace inobjetable y además necesario cambiar normas, creencias, mentalidades, usos y costumbres, prácticas sociales, y construir derechos de las mujeres hoy inexistentes”* (Proyecto Estado de la Nación, 2002).

El principal fin del desarrollo es ampliar las posibilidades de las personas para que ellas puedan elegir la vida que valoran, de manera que la igualdad de oportunidades de ser o actuar juega un papel fundamental. El proceso de ampliación de las opciones de las personas no puede tener lugar cuando se restringen sus oportunidades en razón de desigualdades por cuestiones de edad, etnia, ubicación geográfica o desigualdades de género en las esferas social y económica, lo mismo en materia de derechos civiles que políticos.

El desarrollo humano sostenible con igualdad de género promueve:

- La igualdad de derechos entre mujeres y hombres, reconociendo y respetando la diversidad de su condición humana.
- La consideración de las mujeres como agentes y beneficiarias del desarrollo.
- La ampliación de las oportunidades para mujeres y hombres, generando igualdad de condiciones para que ambos accedan a las oportunidades (PNUD, 2005).

El **enfoque de igualdad de género** es otro de los enfoques fundamentales para la PIEG. Como concepto, el género 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 femenino y masculino.

A lo largo de diferentes períodos históricos, esta construcción social dio lugar a lo que se conoce como la división sexual del trabajo mediante la cual se produce una asignación de papeles a mujeres y hombres que están claramente diferenciados y jerarquizados: los hombres son responsables del trabajo productivo, la vida pública, las decisiones; y las mujeres están a cargo de la reproducción, la educación y el cuidado de la familia. En este contexto, el trabajo doméstico que realizan las mujeres es invisible, desvalorizado y no remunerado. Claro que esta construcción no es fija ni inmutable. A través de los tiempos, junto a cambios económicos, sociales, políticos y culturales, va también cambiando el modo de relacionarse de hombres y mujeres, el lugar que cada quien ocupa y las diversas formas de subordinación de las mujeres. Esta visión de la identidad sexual como construcción social, permite identificar espacios de acción e incidencia política donde las personas, las organizaciones sociales y las instituciones públicas pueden desarrollar sus estrategias de desarrollo. El enfoque de igualdad de género plantea que pueden cambiar, por ser históricas y socialmente determinadas, las estructuras sociales patriarcales en las que se basa la desigualdad. Las mujeres y los hombres pueden y deben aprender a relacionarse entre sí de una manera diferente, constru-

yendo relaciones de igualdad, que respeten la diversidad y los derechos humanos.

Dado que el género tradicionalmente convierte las diferencias en desigualdades, el enfoque de igualdad de género es de suma utilidad para entender el estatus social diferenciado de mujeres y hombres y el impacto que esto tiene en la organización de las instituciones sociales. En este sentido, para lograr la igualdad se debe promover también la equiparación de condiciones y favorecer la capacidad de “gestión” e incidencia política de las personas, particularmente de las mujeres. Para ello es fundamental consolidar e impulsar una pluralidad de acciones afirmativas y de principios normativos. Este enfoque 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. Es decir, un análisis desde la igualdad de género incluye comprender las necesidades prácticas y estratégicas, así como las restricciones, oportunidades y opciones de mujeres y hombres en un determinado contexto social.

El enfoque de género implica también la revisión de las capacidades de las instituciones existentes y sus mecanismos de acción afirmativa para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Es fundamental reconocer que las mujeres y los hombres tienen condiciones de vida, necesidades e intereses diferentes según el contexto cultural, económico, político, ideológico y ambiental en que se desarrollan y que las políticas no son “neutras” en cuestiones de género. En este sentido, es necesario revisar todo el instrumental técnico, conceptual y político desde el cual se conciben y diseñan las estrategias de intervención pública por parte del Estado.

Con este marco de referencia se espera que la política apunte a la igualdad entre mujeres y hombres y tenga como objetivo contribuir al cierre de brechas de género. Asimismo, se espera que la política sea inclusiva e integradora de sectores con diversas posiciones ideológicas. Respecto a este último punto, la PIEG reconoce que existen debates y diferencias que la política reconoce pero no trata de resolver, sino de trabajar a partir de puntos de consenso para avanzar hacia la igualdad.

Otro enfoque, que viene a complementar los dos anteriores, es el llamado **enfoque de derechos** el cual implica un cambio radical en la concepción tradicional de la atención a las personas. Este enfoque reconoce que todas las personas, independientemente de su género, edad, cultura, nacionalidad o cualquier otra condición, son titulares de toda la gama de derechos inherentes a su condición humana. También plantea que el Estado y la sociedad en general, deben garantizar los espacios, las oportunidades y las condiciones necesarias para que todas las personas desarrollen sus potencialidades y hagan uso pleno de sus derechos ciudadanos.

Los derechos son atributos de las personas por el mero hecho de serlo. Por tanto, no hay que diferenciar entre los derechos de mujeres y hombres. Sin embargo, es la especificidad de las violaciones de los derechos humanos que sufren las mujeres en función de su género, de los roles y estereotipos que la sociedad históricamente les ha atribuido, la que define la necesidad de conferir un carácter específico al reconocimiento y, sobre todo, a la protección de sus derechos. Los diferentes sistemas del derecho internacional así como los sistemas constitucionales y legislativos nacionales, han ido integrando progresivamente esta nueva mirada que posibilita una protección más eficaz de todos los derechos (IIDH, 2004).

El origen de los derechos fundamentales es garantizar la igualdad entre las personas como concreción de la dignidad común del género humano. El derecho a la igualdad y a la prohibición de la discriminación constituyen los principios que sustentan todos los derechos humanos (IIDH, 2004). Las conductas discriminatorias se sustentan en valoraciones negativas hacia determinados grupos o personas, se basan en la existencia de una percepción social que desprestigia personas o grupos frente a otros, y se construyen en torno a la idea de superioridad-inferioridad. Esto influye en las oportunidades de las personas y, por consiguiente, en el ejercicio de sus derechos y en la realización de sus capacidades.

En cuanto al principio de igualdad este no se define a partir del criterio de semejanza, sino de justicia: se otorga el mismo valor a personas diversas integrantes de una sociedad. La igualdad es importante justamente entre diferentes ya que se trata de una convención social, un pacto según el cual se reconoce como iguales a quienes pertenecen a distintos sexos, etnias, clases sociales. En el marco de los derechos de las mujeres, hablar de igualdad no significa identidad con los hombres, significa tener las mismas oportunidades, ser reconocidas y tratadas como iguales, reconociendo y respetando la diversidad de sus identidades y condiciones humanas.

Otro principio complementario de la igualdad es la equidad que remite a la diversidad y al reconocimiento de las desigualdades, a la inequidad en las posibilidades de los seres humanos para acceder a las oportunidades y mejorar sus vidas. El principio de equidad permite identificar las diferentes formas de participación en el ámbito social, así como las desigualdades que estas conllevan. Las situaciones discriminatorias que enfrentan la mayoría de las mujeres han puesto de manifiesto las limitaciones

que afectan el goce y ejercicio de sus plenos derechos y que les impide mejorar sus condiciones de vida (IIDH, 2004).

Tomando en consideración que los derechos son universales, inviolables, intransferibles, irrenunciables, interdependientes, integrales, complementarios y no prescriben nunca, el enfoque de derechos se traduce en colocar a las personas y sus necesidades e intereses en el centro de las acciones, de manera que se le garantice el derecho a la vida, la seguridad, la protección, la confidencialidad, la atención de calidad, entre otros.

1.3 Fundamento jurídico

La PIEG cuenta con un fundamento jurídico nacional e internacional. Este encuentra sus principales referentes en la *Convención sobre Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (CEDAW) y las recomendaciones dadas al país al presentar los informes de cumplimiento de dicha convención, así como en la *Plataforma de Acción de Beijing*; la *Convención Belem do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*; las *Metas de Desarrollo del Milenio propuestas por Naciones Unidas*, y otros instrumentos nacionales e internacionales. El avance de la política no solo contribuirá a un desarrollo nacional más equitativo, sino que le permitirá al país ser ejemplo internacional en el cumplimiento de dicha normativa, mediante avances sustantivos e innovadores.

1.3.1 Referente internacional

Con el impulso de esta política se pretende que el país pueda avanzar en materia de desarrollo humano, de la mano del cumplimiento de una serie de compromisos suscritos internacionalmente. El referente

internacional deberá entonces estar presente como aspiración y parámetro para medir avances o retrocesos. El país ha sido proactivo en suscribir los más importantes compromisos internacionales a favor de los derechos de las mujeres y la reducción de brechas por razones de género (Camacho 2006), tal y como se reseña en el siguiente cuadro. Independientemente de que su contenido sea de carácter más general o más específico, todos estos instrumentos constituyen un marco jurídico clave para la elaboración de ésta y otras políticas públicas asociadas.

En relación a la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género estos instrumentos internacionales son importantes porque:

- Establecen una serie de derechos humanos que pertenecen a todas las personas, mujeres y hombres, por igual.
- Reconocen como principios fundamentales de la vida humana, entre otros, la igualdad, la libertad, la dignidad y el derecho a vivir en paz.
- Afirman que los derechos de las mujeres son derechos humanos y admiten que las mujeres han sido objeto de discriminación y que ello ha impedido el desarrollo pleno de las sociedades.
- Algunos de estos acuerdos se refieren a problemas específicos de las mujeres, reconocen su gravedad y la necesidad de emprender acciones para su eliminación.
- Sirven para la defensa y promoción de los derechos de las mujeres, tanto en el plano internacional como nacional.
- Permiten exigir y recomendar a los gobiernos que tomen medidas tendientes a crear condiciones de vida adecuadas para las mujeres y eliminar la discriminación y subordinación que existe en su contra. (Camacho, 2000).

Instrumento Internacional	Año de ratificación
Declaración Universal de Derechos Humanos	1948
Declaración americana de los deberes y derechos del hombre	1948
Convenio n° 111 y Recomendación n° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)	1958
Convenio n° 100 sobre igualdad de remuneración	1960
Convenio n° 122 y Recomendación n° 122 sobre la política del empleo	1966
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	1966
Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	1967
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	1968
ONU. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	1968
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	1968
Convención americana sobre derechos humanos o Pacto de San José	1970
OIT. Recomendación n° 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares	1981
Convención sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación Contra de la Mujer.	1984
ONU, CEDAW. Recomendación General n° 13 de 1989: Igual remuneración por trabajo de igual valor	1989
Convención sobre los Derechos del Niño	1990
Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales, étnicas, lingüísticas y religiosas	1992
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos	1993
Declaración de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas	1993
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo	1994
Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer.	1995
Declaración y Programa de Acción de la de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social	1995
Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer	1995
Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer	1995
ONU. Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer.	1995
Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer.	1995
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo.	1995
ONU. Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer	1995
Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de la Mujer (Belem do Pará).	1995
Declaración y Plan de Acción II Cumbre de las Américas	1998
Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	1998
Beijing + 5. Resolución aprobada por la Asamblea General	2000
OIT. Recomendación n° 90 sobre igualdad de remuneración.	2000
OIT. Recomendación n° 191 sobre la protección de la maternidad	2000
Declaración del Milenio aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas	2000

Instrumento Internacional	Año de ratificación
Consejo de seguridad. Resolución 1325.	2000
Declaración y Plan de Acción II Cumbre de las Américas	2001
Plan de Acción III Cumbre de las Américas	2001
Protocolo Opcional o Facultativo de la CEDAW.	2001
Estatuto de la Corte Penal Internacional	2001
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo	2001
Plan de Acción IV Cumbre de las Américas	2005
Beijing + 10. Resolución aprobada por la Asamblea General	2005
Fuente: Elaboración propia, con datos de: Camacho, 2006.	

1.3.2 Referente jurídico nacional

Para alcanzar las metas del desarrollo humano, la sociedad costarricense debe garantizar a todos sus miembros condiciones adecuadas para el ejercicio de sus derechos. Durante los 90, Costa Rica logró avances significativos en cuanto a la generación de nuevos instrumentos jurídicos orientados a atender las brechas de género, o bien reformando algunas de las leyes existentes en las que imperaban sesgos androcentristas. El balance de década de los 90 -desde el componente formal normativo- fue positivo. Se reformaron o aprobaron cerca de 21 leyes (véase cuadro 1) en áreas claves como participación política, violencia y derechos sociales a favor de las mujeres.

Una de las últimas leyes aprobadas en el período de avances normativos, en marzo de 2001, fue la *Ley de Paternidad Responsable*. En el mismo año se aprobaron leyes para la creación de juzgados especializados en violencia doméstica en el Segundo

Circuito Judicial de San José, el Circuito Judicial de Heredia, el Primer Circuito Judicial de Alajuela, el Circuito Judicial de Cartago y el Juzgado Penal del cantón de La Unión. Por último, se aprobó en el 2007 la *Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres*.

Entre el 2002 y el 2007, la creación de nueva legislación muestra una situación de estancamiento, reflejo de la falta de consenso que se ha dado en el Poder Legislativo para aprobar leyes o reformas consideradas urgentes en temas como: violencia doméstica, acoso sexual, explotación sexual de niñas y adolescentes, maltrato a mujeres con discapacidad y adultas mayores, reformas al régimen del servicio doméstico, al Código Electoral y modificaciones al Código de Familia en lo que concierne a patrimonio familiar. Este lapso de no aprobación de legislación ha sido motivo para que el Comité de la ONU, que vigila la aplicación de la CEDAW, haya expresado preocupaciones y llamados de atención al país (CEDAW, 2003).

Cuadro 1. Costa Rica: Instrumentos jurídicos relativos a los derechos de las mujeres tramitados en la Asamblea Legislativa. 1973-2007

No. de normativa	Nombre	Fecha
3504	Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil	10 de mayo de 1965
5476	Código de Familia	21 de diciembre de 1973
5895	Reformas al Código de Familia, sobre sucesiones, matrimonio y otros	23 de marzo de 1976
	Ratificación de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	Adoptada por la ONU el 18 de diciembre de 1979, entró en vigencia el 3 de Setiembre de 1981. Ratificada en Costa Rica en 1984
7142	Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer	8 de marzo de 1990
7430	Ley de Fomento de la Lactancia Materna	14 de setiembre de 1994
7476	Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia	3 de febrero de 1995
7499	Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	Adoptada por la OEA el 9 de junio de 1994, ratificada el 22 de junio de 1995.
7538	Reformas al Código de Familia, sobre adopción, reconocimiento y patria potestad	22 de agosto de 1995
7532	Ley de Unión de Hecho (reformas al Código de Familia)	8 de agosto de 1995
7621	Reformas al artículo 95 del Código de Trabajo	5 de setiembre de 1996
7586	Ley contra la Violencia Doméstica	10 de abril de 1996
7735	Ley General de Protección a la Madre Adolescente	19 de diciembre de 1997
7491	Reforma al artículo 95 Código de Trabajo, sobre derechos en período de maternidad	19 de abril de 1995
7653	Reformas al Código Electoral, sobre participación política de las mujeres (cuotas mínimas de participación).	28 de noviembre de 1996
1863-99 2837-E-99 918-E-00 804-E2000 1543-E01 1544-E-01 2096-E-05	Resoluciones aclaratorias del Tribunal Supremo de Elecciones sobre las obligaciones y responsabilidades de los partidos políticos en acatamiento a las cuotas mínimas de participación política de las mujeres	1999 2000 2001 2005
7654	Ley de Pensiones Alimentarias	19 de diciembre de 1996
	Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad	
7600	Reforma al Capítulo Séptimo del Título Primero y los artículos 69, 101, 102, 104 y 106 del Código de Trabajo sobre el trabajo de mujeres menores de edad y servicio doméstico (vetada el 14 de agosto de 1997)	2 de mayo de 1996 24 de julio de 1997
7801	Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres	30 de marzo de 1998
7794	Código Municipal	30 de abril de 1998
7739	Código de la Niñez y la Adolescencia	6 de enero de 1998
7935	Ley Integral para la Persona Adulta Mayor	25 de octubre de 1999
27913-S	Decreto sobre Creación de la Comisión Interinstitucional sobre salud y derechos reproductivos y sexuales	9 de junio de 1999
8089	Aprobación del Protocolo Facultativo de la CEDAW	Agosto de 2001
8101	Ley de Paternidad Responsable	16 de abril de 2001
8312	Modificación de varios artículos de la Ley General de Protección a la Madre Adolescente	12 de setiembre de 2002
8315	Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional.	26 de setiembre de 2002
8322	Democratización de las instancias de decisión del Banco Popular y de Desarrollo Comunal	21 de octubre de 2002
	Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres	Mayo del 2007

Fuente: Informes del Estado de la Nación y Asamblea Legislativa.

En la práctica, más allá del adelanto normativo, la sociedad costarricense arrastra serios problemas en lo que concierne al reconocimiento de los derechos de las mujeres. La igualdad social no se expresa en usos y costumbres socialmente vigentes, por el contrario, opera un doble discurso que reconoce derechos por un lado y los niega por otro, cuando se trata de concretar acciones que implican dar a las mujeres la posibilidad de ejercerlos a plenitud. Un ejemplo son las discrepancias que surgen alrededor de temas como condiciones y retribución del trabajo, participación política o salud reproductiva. La falta de concreción de derechos reconocidos ha provocado en el país una situación de discriminación por resultados.

Proteger, consolidar y concretar los derechos sociales, económicos y políticos es quizá, hoy por hoy, el mayor reto que tiene Costa Rica frente a sus habitantes. En el caso de las mujeres el desafío, sin duda, es aún mayor, por cuanto significa saldar con ellas una deuda histórica. La aprobación y concreción de la legislación que contribuye al cierre de brechas de género, es además una condición que le permitirá al país avanzar en materia de desarrollo humano.

2. Diagnóstico en Materia de Igualdad y Equidad de Género

Después de un periodo de rápidos progresos en el reconocimiento de derechos de las mujeres, marcado en sus inicios por la aprobación de la *Ley de Igualdad Real de la Mujer* en 1990, Costa Rica ha entrado en una etapa en que la consolidación y am-

pliación de esos avances es lenta y costosa. Tal como se indicó en el *Décimo Informe del Estado de la Nación*, las promesas de mayor democracia que la sociedad formuló en los 90 a grupos históricamente marginados, se han vuelto cada vez más difíciles de cumplir. En el caso de las mujeres, los graves incumplimientos de las promesas democráticas conllevan la persistente continuidad de situaciones que revelan discriminación por resultados¹ (Programa Estado de la Nación, 2006).

Si bien el país ha avanzado en materia de equidad de género y creación de oportunidades para las mujeres y hay logros importantes en cuanto acceso a la educación, la salud, el mercado laboral, ampliación de derechos y participación en la vida política nacional, el país tiene todavía importantes desafíos respecto a un conjunto de brechas de género, que persisten todavía asociadas con problemas estructurales tales como: la feminización de la pobreza, la falta de reconocimiento del trabajo femenino y desfavorables condiciones de inserción laboral, incluyendo brechas de ingreso y segmentación del mercado trabajo, al igual que el tenaz arraigo de la segregación de la matrícula en la formación profesional, la violencia en contra de las mujeres, los rezagos institucionales y la escasez de recursos asignados a la ejecución de políticas públicas específicas y los mecanismos de adelanto creados en las instituciones y gobiernos locales (Informe Estado de la Nación, 2005).

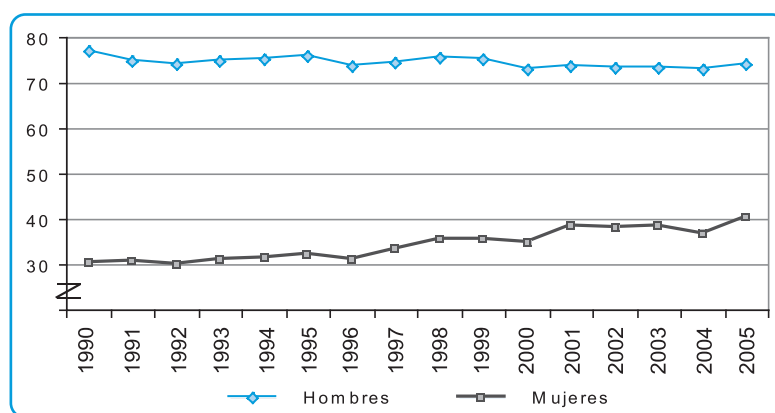
A continuación se presenta un diagnóstico de los principales problemas y brechas de género que persisten y requieren atención por parte de la PIEG en los próximos 10 años. Los temas tienen relación con los principales asuntos considerados prioritarios por la PIEG.

2.1 Acceso y permanencia al mercado laboral

Las características de la inserción laboral difieren entre mujeres y hombres. Desde finales del siglo XX y hasta el 2005, la incorporación femenina al mercado de trabajo ha ido en aumento, alcanzando su máximo histórico en el 2005 con una tasa neta de participación femenina del 40,4%². Si las mujeres eran un 30,3% de la fuerza de trabajo en 1990, habían pasado a ser un

35,0% en el 2000 y un 40,4% en el 2005, lo cual consolida la tendencia de una presencia cada vez mayor de ellas en el mercado laboral (gráfico 1). De igual manera, las mujeres pasaron de representar el 28,5% de la población económicamente activa (PEA) en 1990 al 36,2% en el 2005. En ese último año, la PEA total ascendió a 1.903.068 personas, de las cuales 1.214.087 eran hombres y las restantes 688.012 mujeres, de estas 623.012 estaban ocupadas.

Gráfico 1. Evolución de la tasa neta de participación^{a/}, por sexo. 1990-2005



a/ Es el porcentaje de la fuerza de trabajo (ocupados y desocupados) con respecto a la población de 12 años o más.
Fuente: Elaboración propia con datos de las EHPM, INEC.

Es frecuente que parte del trabajo económico quede oculto por subdeclaración o porque se desempeñan actividades que no se contabilizan en las cifras de empleo, como las actividades de autoconsumo que son más frecuentes en las mujeres. La tasa de participación femenina ampliada³, que considera otras actividades no remuneradas, alcanzó un 48,2% en el 2005, 7,8 puntos más que la tasa neta de participación femenina de ese año.

En el 2005 se dio un aumento importante de la población ocupada con respecto al año anterior, en 123.024 personas. De es-

tas el 51,0% fueron mujeres. Este aumento estuvo relacionado con una mejor captura de la información en la EHPM de ese año, lo cual puso en evidencia un problema de invisibilización del trabajo femenino. Aunque la mayor participación femenina se viene dando desde hace años, la magnitud del incremento reportado en el 2005 refleja que muchas mujeres ocupadas no eran captadas por las encuestas.

De las personas ocupadas adicionales contabilizadas en el 2005, cerca de la mitad está en la rama de hogares con servicio doméstico, seguida por agricultura (12,0%),

hoteles y restaurantes (10,2%) y enseñanza (9,3%). La rama “hogares privados con servicios domésticos” absorbe una cuarta parte del aumento en las personas ocupadas del 2005, lo cual demuestra la mejoría en la captura de este tipo de empleo, que en su mayor parte corresponde a empleos que ya existían, pero que no eran captados por la EHPM.

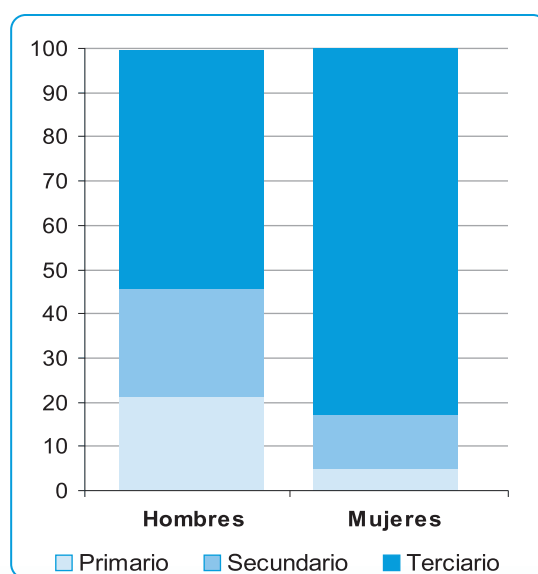
En cuanto a la distribución por categoría ocupacional, en el 2005 las mujeres asalariadas representaron el 59,4% (19,8% públicos y 39,6% privados), las cuenta propia un 19,1%, servicio doméstico un 13,7%, patronos un 4,3% y las no remuneradas el 3,5%. En hombres la distribución fue distinta, los asalariados constituyen el 69,9% (11,1% públicos y 58,8% privados), los cuenta propia el 18,7%, los patronos el 9,2% y los no remunerados el 1,7%.

La distribución por categoría ocupacional muestra diferencias por sexo. En el 2005,

las mujeres asalariadas representaban el 59,4% (19,8% públicos y 39,6% privados), las cuenta propia un 19,1%, servicio doméstico un 13,7%, patronos un 4,3% y las no remuneradas el 3,5%. En los hombres la distribución es distinta, los asalariados constituyeron el 69,9%; (11,1% públicos y 58,8% privados), los cuenta propia el 18,7%; los patronos el 9,2% y los no remunerados el 1,7%.

El sector terciario es el más importante en las mujeres ocupadas pues el 82,9% desempeña actividades de este sector, seguido por el secundario con el 12% y el primario representa solamente un 4,9%. En los hombres, el terciario sigue siendo el más importante, aunque la importancia es menor que en las mujeres pues poco más de la mitad desempeña actividades de este sector, una cuarta parte está en el secundario y poco menos de la cuarta parte restante está en actividades del sector primario (gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución de la población ocupada por sectores de actividad, según sexo. 2005



Fuente: Elaboración propia con datos de las EHPM, INEC.

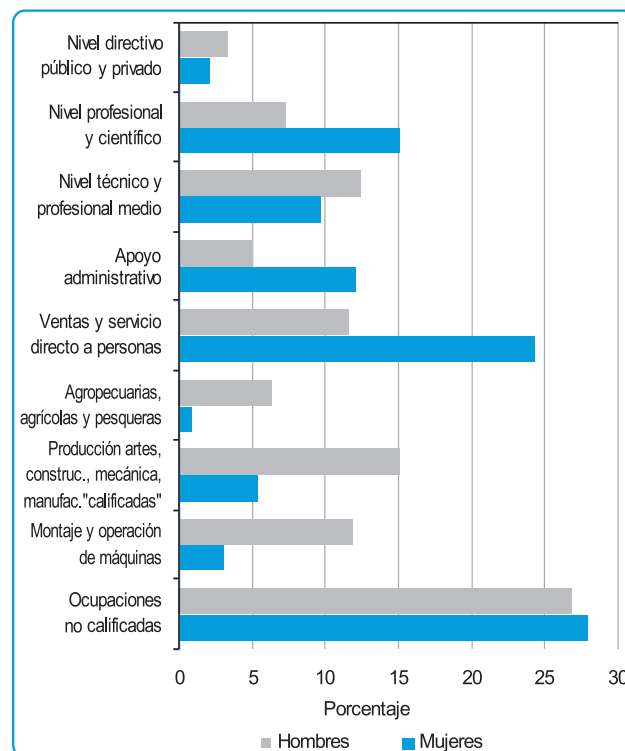
Al desagregar por ramas de actividad, en las mujeres las más importantes son comercio (18,8%), hogares con servicio doméstico (17,8%), enseñanza (11,9%) e industria manufacturera (11,6%). En los hombres, la actividad que absorbe más ocupados es agricultura (20,0%), seguida por comercio (18,6%), industria manufacturera (14,8%) y construcción (9,8%).

Por ocupaciones, las no calificadas son las más importantes tanto en los hombres como en las mujeres, aunque en estas últimas las profesionales y técnicas también tienen un peso significativo. En las mujeres, las ocupaciones no calificadas representan el 27,9%, seguidas por las de ventas (24,2%), las profesionales (15,0%), apoyo administrativo (12,0%) y las técnicas (9,7%). Por su parte, en los hombres las ocupaciones no calificadas también son las primeras (26,9%), seguidas por las de producción de artes “calificadas” (15,1%), las técnicas (12,5%), montaje de máquinas (11,8%) y ventas (11,6%) (gráfico 3).

La inserción laboral de las mujeres en el mercado laboral está condicionada además por su segmentación de género al presentar ocupaciones típicamente femeninas y típicamente masculinas. Los hombres han logrado ganar mayores espacios en ocupaciones “femeninas” que las mujeres en “ocupaciones” masculinas. Mientras el 19% de los hombres desempeña ocupaciones dominadas por las mujeres, la situación contraria alcanza solo a un 12,7% de las mujeres. Por grupos ocupacionales el indicador de segregación se ubicó en los 90 en el orden del 25%, lo cual es alto si se toma en cuenta que dentro del total de personas ocupadas en ese decenio las mujeres representaban el 32%. Este indicador señala que casi todas las mujeres deberían cambiar de ocupación para observar una estructura de ocupación paritaria. Lo de-

seable es que conforme el país avanza en materia de igualdad y equidad de género, las diferencias en el desempeño de las ocupaciones disminuyan y, en consecuencia, las ocupaciones “incluyentes” sean cada vez más.

Gráfico 3. Distribución de la población ocupada por grupo ocupacional, según sexo. 2005



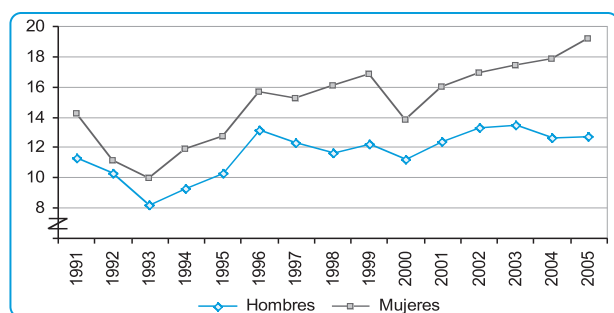
Fuente: Elaboración propia con datos de las EHPM, INEC.

Las mujeres que se insertan en el mercado de trabajo costarricense tienen más educación formal que los hombres. En el 2005, la escolaridad promedio de las mujeres ocupadas alcanzaba los 9,7 años, mientras que en los hombres era de 8,5 años. Este aspecto positivo así como el incremento en la participación en el mercado laboral costarricense, no siempre ha significado mejores condiciones de inserción para ellas. Así lo evidencia la tasa de subutilización total de las mujeres, que fue 6,5 puntos mayor que

la de los hombres, hecho explicado por el mayor impacto del desempleo abierto femenino, que llegó a 9,6% en el 2005 y del subempleo visible (7,5%). En los últimos diez años la tasa de subutilización total para las mujeres aumentó en 6,5 puntos, mientras que la de los hombres lo hizo en 2,4 puntos (gráfico 4).

Las altas tasas de subutilización de las mujeres reflejan una inserción laboral precaria o de mala calidad en la medida en que se trata de mujeres ocupadas en empleos desprotegidos (sin cobertura del seguro social), a tiempo parcial (subempleo visible), en empleo temporal o contratado por períodos definidos, y empleo asalariado fraudulento (difícil de medir, pero aproximado parcialmente con el subempleo invisible).

Gráfico 4. Evolución de la tasa de subutilización total^{a/}, por sexo. 1991-2005



a/ Es el porcentaje de la fuerza de trabajo (ocupados y desocupados) con respecto a la población de 12 años o más.

Fuente: Elaboración propia con datos de las EHPM, INEC.

Para muchas de las mujeres que trabajan remuneradamente, las jornadas de medio tiempo son muy importantes. En el 2005 poco más de una cuarta parte de las ocupadas trabajaban menos de 30 horas semanales; la mitad tenía jornadas de 47 horas y más, y un 17,1% tenía una jornada

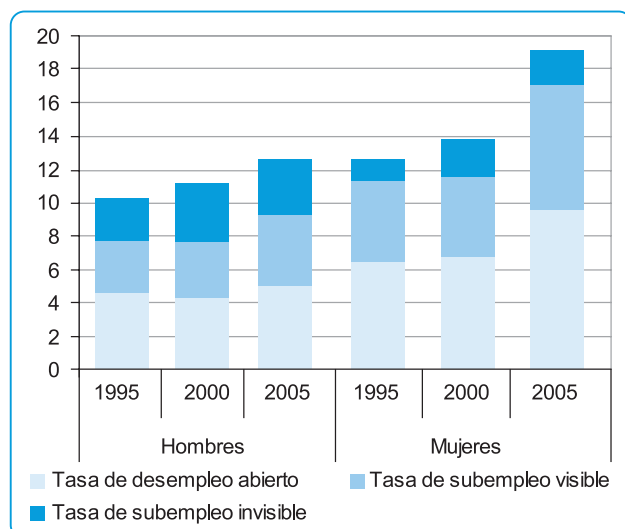
de 40 a 46 horas. En los hombres, dos terceras partes de los ocupados trabajaban 47 horas o más y solamente un 10,2% tenía una jornada menor de 30 horas. Las horas trabajadas en promedio por las mujeres ascendían a 39 y aumentaron a 48 horas en los hombres. Las jornadas parciales están asociadas, en buena medida, a condiciones laborales en las que se irrespetan los derechos laborales, provisionales y salariales.

La participación femenina toma también la forma de desempleo abierto en mayor medida que en los hombres. Para las mujeres, esta tasa en el 2000 era del 6,8% y en el 2005 alcanzó un 9,6% (4,6 puntos más que en los hombres). Lo mismo sucede con la tasa de subempleo visible (jornada laboral reducida por razones ajenas a su voluntad), que pasó del 4,9% en 1995 al 7,5% en el 2005, mientras que para los hombres alcanzaba un 4,4% ese último año (gráfico 5).

La precaria inserción laboral de las mujeres también se refleja en su mayor presencia en la categoría de trabajo por cuenta propia. Esta categoría de empleo es altamente vulnerable pues en ella la mayoría de las mujeres labora en sectores de baja productividad, en los que predomina la economía de subsistencia. En un estudio sobre informalidad con datos del 2003 (Trejos, 2003) se advierte que, mientras a nivel nacional las mujeres constituyen cerca del 35% de la población ocupada, en las actividades no agrícolas representan un 40% y en los micronegocios un 38%. En estos últimos la importancia de las mujeres aumenta, especialmente en el autoempleo, y su participación crece conforme menos productivo es el establecimiento: 41% del empleo en los micronegocios de baja productividad y 65% en el autoempleo de subsistencia. Significa que la presencia femenina en estos sectores de baja productividad está asociada al trabajo por cuenta propia y, en

menor medida, al trabajo familiar. Estas características de inserción sugieren que el mercado de trabajo impone restricciones de acceso a las mujeres, particularmente a las de mayor edad y menor calificación, o que solo pueden incorporarse de manera parcial, por lo que el trabajo independiente se torna casi en su única opción de generar ingresos para sobrevivir (Trejos, 2003).

Gráfico 5. Tasa de desempleo abierto, tasa de subempleo visible y tasa de subempleo invisible, por sexo. 1995, 2000 y 2005



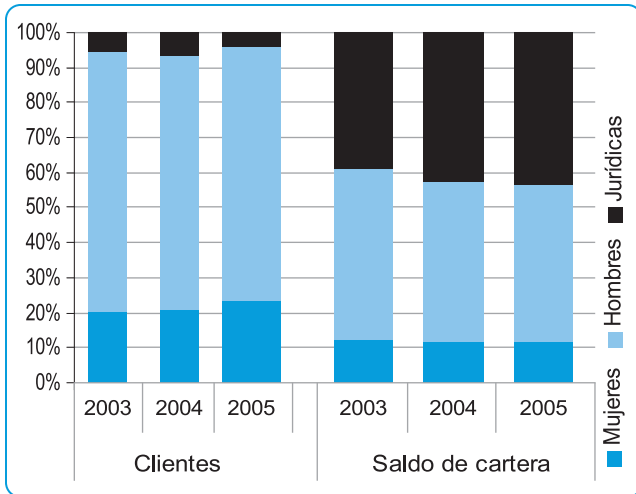
Fuente: Elaboración propia con datos de las EHPM, INEC.

Las posibilidades de que las mujeres que trabajan por cuenta propia mejoren sus negocios se ve muchas veces obstaculizadas por las dificultades para acceder a recursos productivos estratégicos tales como conocimiento, tierra, crédito y tecnología. Como aproximación del acceso a recursos productivos, se puede analizar la informa-

ción de microcréditos del Banco Nacional de Costa Rica. Los datos muestran que se ha incrementado la participación femenina en la línea de crédito BN-DESARROLLO al pasar el número de nuevos créditos para mujeres de 282 en 1999 a 3.027 en el 2005, para un total acumulado de saldo de cartera de 6.429 créditos para mujeres. El monto absoluto de los recursos asignados a los nuevos créditos para mujeres alcanzó en este último año 7.959,5 millones de colones, para una cartera total de 15.911 millones de colones.

No obstante, las restricciones que enfrentan las mujeres en cuanto al acceso al capital y los medios productivos –en concordancia con el tipo de emprendimientos y actividades productivas en donde se encuentran insertas– se reflejan en la desproporción del número de clientes según sexo, que consiguen participar en los recursos de esta línea de crédito, así como en los montos que captan. Los datos de BN-DESARROLLO para el 2005 muestran que del 23,2% que representa la clientela femenina, accede apenas al 11,7% del saldo de cartera. Pese al incremento de la participación de mujeres en el número de clientes, que ha pasado del 20,3% al 23,2% entre el 2003 y 2005, el porcentaje del saldo de cartera que capta se ha mantenido en cerca del 12% (ver gráfico 6). En cuanto a la línea de crédito para microempresa⁴ de la misma entidad bancaria, la proporción de mujeres clientes se mantiene prácticamente igual entre el 2003 y el 2005 (29,3% y 29,5%, respectivamente), pero la participación de las operaciones de las mujeres en el saldo de cartera muestra un aumento del 20,6% al 22% en esos años.

Gráfico 6. Créditos otorgados por BN-Desarrollo, por tipo de cliente y saldo de cartera



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Nacional de Costa Rica, XII Informe sobre el Estado de la Nación.

Otra expresión de desigualdad en la inserción laboral de mujeres y hombres se presenta en materia de retribuciones mone-

tarias. La brecha de ingresos entre mujeres y hombres ha oscilado en alrededor del 0,80 desde 1990, sin que se observe una tendencia a la reducción. En 1990 la brecha de ingresos era de 0,79, en el 2000 alcanzó el valor de 0,82 y para los años 2005 y 2006 fue de 0,77.

El cuadro 2 muestra la relación de ingreso promedio mensual de los ocupados entre mujeres y hombres, desagregado en distintas categorías⁵. En algunos casos las mujeres tienen salarios inferiores de hasta un 40% en relación con los hombres. Las menores diferencias están en los ocupados del sector público, en las ocupaciones técnicas y de apoyo administrativo y en los asalariados. En la zona rural la brecha es ligeramente inferior a la urbana. Por nivel de educación, la relación de ingresos de los ocupados entre mujeres y hombres es menor en los extremos (sin instrucción y universitaria) en los que resulta en 0,70, mientras que las mayores se observan en los que tienen primaria.

Cuadro 2. Relación de ingreso promedio mensual de los ocupados en la ocupación principal entre mujeres y hombres, según rama de actividad, grupo ocupacional, categoría ocupacional, sector institucional y nivel de educación. 2002-2006 (excluye a los trabajadores no remunerados)

	2002	2003	2004	2005	2006
Rama de actividad^{a/}	0,82	0,81	0,83	0,77	0,77
Agricultura y ganadería	0,82	0,88	0,80	0,80	0,90
Industria manufacturera	0,66	0,67	0,66	0,60	0,64
Electricidad, gas y agua	1,03	0,80	1,32	0,78	1,57
Construcción	1,03	1,19	1,04	0,90	1,21
Comercio y reparación	0,62	0,65	0,69	0,64	0,66
Hoteles y restaurantes	0,59	0,65	0,65	0,61	0,64
Transporte y comunicaciones	1,01	1,09	1,12	1,15	0,99
Intermediación financiera	0,80	0,74	0,66	0,63	0,72
Actividades inmobiliarias	0,81	0,72	0,91	0,89	0,75
Administración pública	0,97	1,08	0,97	1,07	0,93
Enseñanza	0,77	0,87	0,90	0,94	0,91
Salud y atención social	0,90	0,69	0,82	0,71	0,70
Servicios comunitarios y personales	0,60	0,56	0,62	0,69	0,77
Hogares con servicio doméstico	0,60	0,74	0,72	0,65	0,63
Grupo ocupacional^{b/}	0,82	0,81	0,83	0,77	0,77
Nivel directivo, público y privado	0,95	0,89	0,58	0,81	0,90
Nivel profesional, científico e intelectual	0,75	0,73	0,75	0,71	0,62
Nivel técnico y profesional medio	0,84	0,76	0,81	0,81	0,92
Apoyo administrativo	0,92	0,91	0,96	0,88	0,89
Venta en locales y prestación de servicios	0,62	0,65	0,66	0,65	0,60
Agropecuarias y pesqueras, "calificadas"	0,54	0,54	0,58	0,42	0,58
Producción artesanal, construcción, mecánica, artes gráficas y manufacturas "calificadas"	0,51	0,43	0,54	0,40	0,40
Montaje y operación de máquinas	0,65	0,72	0,75	0,75	0,70
Ocupaciones no calificadas	0,72	0,73	0,69	0,66	0,67
Categoría ocupacional	0,82	0,81	0,83	0,77	0,77
Patrono o socio activo	1,03	0,90	0,84	0,73	0,54
Trabajador cuenta propia	0,66	0,56	0,61	0,50	0,52
Asalariados	0,86	0,90	0,91	0,85	0,87
Sector institucional	0,82	0,81	0,83	0,77	0,77
Sector público	0,87	0,91	0,90	0,87	0,86
Gobierno Central	0,92	0,98	0,88	0,92	0,80
Resto sector público	0,86	0,88	0,95	0,85	0,94
Sector privado	0,71	0,70	0,71	0,66	0,66
Nivel de educación	0,82	0,81	0,83	0,77	
Ningún año	0,72	0,59	0,70	0,70	
Primaria incompleta	0,62	0,61	0,64	0,59	
Primaria completa	0,59	0,60	0,61	0,55	
Secundaria incompleta	0,59	0,65	0,66	0,64	
Secundaria completa	0,74	0,67	0,74	0,65	
Universitaria y parauniversitaria	0,72	0,71	0,71	0,71	

a/ Según nueva clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU-REV3).

b/ Según nueva clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2000).

Fuente: Elaborado con datos del INEC, EHPM varios años.

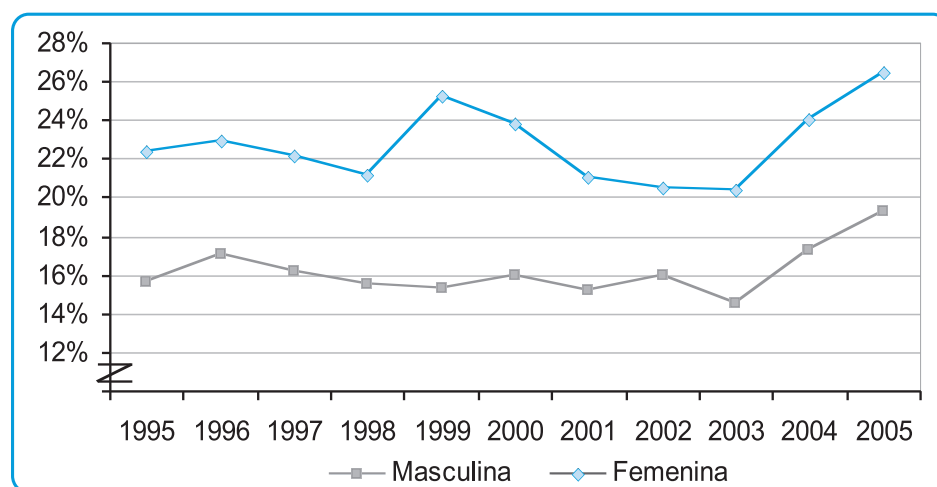
Cuando se considera únicamente a los asalariados, las diferencias se reducen, aunque el salario promedio sigue siendo menor en las mujeres que en los hombres, y esto ocurre en todos los niveles de educación. En este caso, las distancias son mayores en los extremos de baja y alta escolaridad, en tanto que secundaria es el nivel que presenta las menores brechas salariales. Por ocupaciones, las brechas más significativas se dan entre los ocupados en producciones artesanales y en el nivel directivo, seguidas por las actividades profesionales y las no calificadas, mientras que en las de apoyo administrativo prácticamente no hay diferencias por sexo.

Las desigualdades en el mercado de trabajo están estrechamente relacionadas con

la mayor incidencia de la pobreza en las mujeres, lo que hace de la pobreza y el empleo dos obstáculos estructurales importantes para el adelanto de las mujeres y con respecto a los cuales han sido pocos en los cambios en los últimos años. Los hogares con jefatura femenina siguen mostrando la mayor incidencia de pobreza y en el 2005 el porcentaje de jefas pobres superó a los jefes en 7,1 puntos porcentuales (gráfico 7).

Atender a las jefas de hogar en condición de pobreza y procurar que la creciente inserción laboral de las mujeres se dé en contexto de creciente equidad, constituye un reto de primer orden para los próximos 10 años.

Gráfico 7. Incidencia de la pobreza total por sexo de la jefatura



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Hogares del INEC.

2.2 Acceso a infraestructura social de cuido y educación formal básica

Debido a las tensiones entre trabajo remunerado y no remunerado, o entre vida familiar y laboral, crecientemente emerge

la preocupación por un mayor y mejor reparto de las tareas de cuido y de trabajo doméstico. Comenzando por las de cuido, es relevante reseñar los avances en materia de expansión de instituciones públicas que asumen parte de la responsabilidad de la atención de niñas y niños, cuya demanda

de cuidado genera un “pico” de tensión entre vida familiar y laboral. Estas instituciones pueden ser públicas o privadas, creadas con objetivos explícitos de cuidado, ó con efectos sobre este.

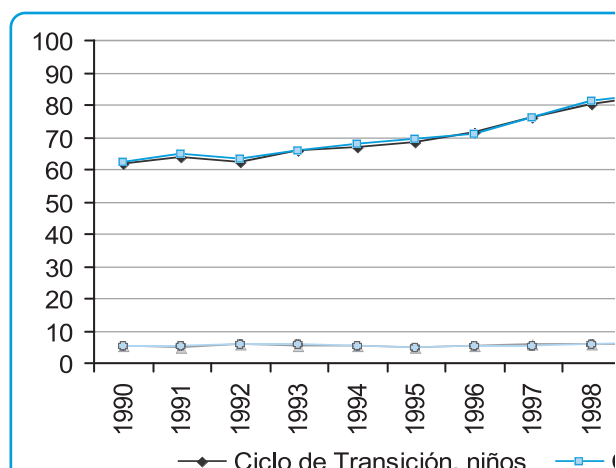
En este diagnóstico se prioriza la situación de niñas y niños porque está ampliamente documentado que la tensión entre vida familiar y laboral, entre trabajo remunerado y no remunerado, se manifiesta con particular violencia cuando niñas y niños están en edades tempranas. Claro que las tensiones no desaparecen cuando los infantes van creciendo. A la vez, dada la transición demográfica avanzada que atraviesa el país, hay una creciente proporción de población adulta mayor, mayoritariamente femenina, que necesitará de atención y de respeto a sus derechos. Este se convertirá, o debería convertirse en los próximos años, en un objeto central de preocupación de la política pública. En todo caso, entendiendo que hay mucho trabajo por delante, la PIEG se propone avanzar en el cuidado de niñas y niños de 0 a 12 años, dado que es una población prioritaria para las mujeres y altamente descuidada por parte de los servicios públicos más allá de los de salud. Además, el priorizar el cuidado de esta población se facilita el avance en torno a un abordaje social y no solo privado o femenino del cuidado, que facilitará luego la ampliación de la población “sujeta” de cuidado (población con discapacidad, por ejemplo).

Comenzando por la oferta educativa, la matrícula en los niveles de preescolar muestra un crecimiento importante, especialmente desde el año 2000. Para el año 2005 la matrícula para infantes de 2 y 3 años (ma-

terial II) ascendía a 1.619; de 3 y 4 años (Interactivo) a 3.170; de 4 y 5 años (Interactivo II) a 33.754 y en transición (5-6 años) a 74.089 niñas y niños. La distribución por sexo es prácticamente igual (51% niños y 49%, niñas). Desde el punto de vista de la oferta pública, en las edades de 2 a 3 años la matrícula es principalmente privada en las zonas urbanas, aunque la educación pública comienza a cobrar importancia a partir de los 4 años y en la zona rural. En esa edad la educación pública absorbe poco menos de la mitad y la distribución por zona es 60,8% urbana y 39,1% rural.

Si vemos tendencias, en los últimos 10 años las tasas de cobertura en el nivel preescolar muestran una tendencia creciente. Para infantes de 5 años (ciclo interactivo II) hasta el año 2000, se tuvo una cobertura muy limitada, pues la tasa neta de escolaridad en 1990 era del 5,1% y para el 2000 apenas creció a un 6,9%. Sin embargo, a partir de entonces se inició un avance importante, pues en el año 2001 aumentó a 19,8% y para el 2005 alcanzó un 42,0%. La tasa de las niñas es ligeramente superior a la de los niños, aunque las diferencias son menores a un punto porcentual en la mayoría de los años. También se registraron aumentos importantes en el ciclo de transición (6 años), acercándose a una cobertura universal. En el año 2005 la tasa neta alcanzó un 91,8%, mostrando un progreso significativo, pues en 1990 alcanzaba a un 61,7%; los mayores crecimientos se dieron en los años 1997, 1998 y 2001 (gráfico 8). En este nivel tampoco se observan diferencias significativas entre niñas y niños, aunque ellas superan nuevamente las coberturas de los niños, no obstante las diferencias no exceden los dos puntos porcentuales.

Gráfico 8. Evolución de la tasa neta de escolaridad en interactivo II y ciclo de transición en la educación tradicional, por sexo. 1990-2005



Nota: La población para el Ciclo de Transición es de 6 años y para el Ciclo de Interactivo II es de 5 años.
Fuente: Departamento de Estadística del MEP.

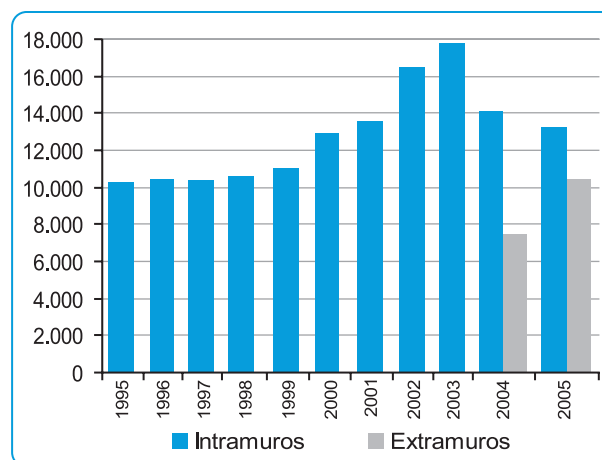
La población en edad preescolar es también atendida en el país mediante el Programa de Nutrición y Desarrollo Infantil, que brinda varias modalidades de atención, entre ellas la atención integral. Al 2005 este programa contaba con 465 CEN, 51 CINAI, 38 CENCE y 69 CEN extramuros, para un total de 623 establecimientos, de los cuales 418 (67,1%) son centros con atención integral.

En el 2005, la población atendida por dicho programa en atención integral en la modalidad de intramuros ascendió a 13.186 infantes entre los 2 y 6 años de edad y en extramuros a 10.478 niñas y niños. Se observa una disminución en la población beneficiaria en los últimos dos años en la modalidad de intramuros y en relación con el promedio de los últimos cinco años (gráfico 9). Otro de las modalidades del programa es comidas servidas y distribución de leche, los cuales atendieron un promedio de 23.117 y 62.764 niños y niñas

entre los 6 meses y 6 años de edad, respectivamente en el año 2005 (Ministerio de Salud, 2006).

El estado nutricional de los beneficiarios de la modalidad de atención integral en los últimos cinco años muestra lo siguiente: la desnutrición severa es en promedio 0,7%, con un ligero aumento en el 2005; la desnutrición moderada afecta al 2,4% y mostró un leve incremento en el 2003; la desnutrición leve aqueja al 19,3% y mostró una tendencia creciente entre el período 2000-2003 y luego se redujo levemente; el sobrepeso se ha mantenido alrededor del 4,1%; mientras que tres cuartas partes de los niños y niñas tienen un peso normal para su edad (gráfico 10). Los mayores niveles de desnutrición de cualquier tipo se observan en la región Huetar Atlántica (25%), seguida por la Central Norte y Central Sur (22,7%) y la Brunca (22,4%) (Ministerio de Salud, 2006).

Gráfico 9. Población promedio atendida en el Programa de Nutrición y Desarrollo Infantil en la modalidad de atención integral, por tipo



Fuente: Unidad de información del Programa de Nutrición y Desarrollo Infantil, Ministerio de Salud.

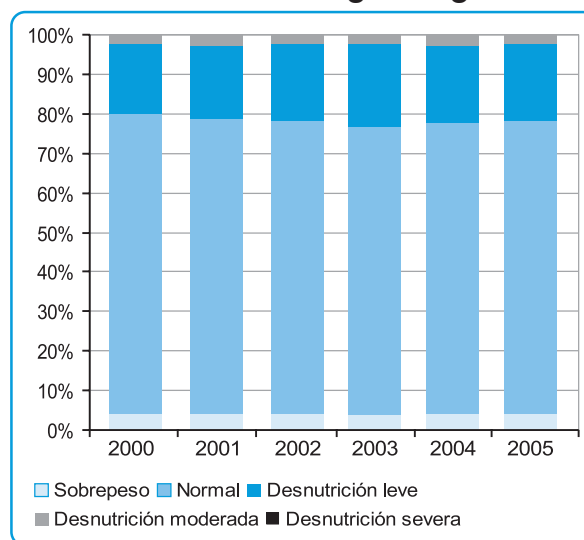
Con respecto a las madres de los beneficiarios de la modalidad de atención integral, se advierte que poco más de la mitad tienen primaria o menos, poco más de una cuarta parte tiene secundaria incompleta y la quinta parte restante tiene secundaria completa o más. Del total, un 28,7% son jefas de hogar. Los datos revelan una demanda creciente de los servicios de cuidado y protección de los niños y las niñas mientras sus padres trabajan en forma remunerada y fuera de su hogar. En este sentido, las oportunidades que ofrece el Estado a través de los centros infantiles resulta una opción atractiva para las familias, pues reciben un servicio de cuidado que les resuelve sus demandas, especialmente en los niños y niñas menores de 6 años.

La revisión de estudios y la consulta realizada mediante la técnica de grupo focal a grupos de mujeres sobre el tema de cuidado, planteó la necesidad de ampliar la oferta de este tipo de servicios, de manera tal que se presten de forma subsidiada y equitativa, a través de guarderías infantiles que sean de

calidad y con horarios flexibles a la jornada laboral para distintos grupos socioeconómicos, en donde las familias puedan pagar de acuerdo a sus posibilidades económicas. Esto puede ser mediante el fortalecimiento del programa de CEN-CINAI, de manera tal que llegue a un grupo más amplio de la población, sin descuidar a los sectores de menores ingresos, pues este programa es financiado principalmente con recursos del FODESAF, o por medio de otros programas complementarios dirigidos a la población de ingresos medios de la distribución, que pueden pagar el servicio (Morales, 2006).

En relación con el tema de cuidado diario de niñas y niños en el país, la información disponible es sobre la oferta de algunas opciones que brinda el Estado, la cual se resume en el cuadro 3. En lo que respecta a la cobertura de los servicios y a su demanda por parte de los hogares costarricenses, no fue posible obtener información. Es urgente contar con información estadística acerca de ambos aspectos.

Gráfico 10. Estado nutricional de los beneficiarios de la modalidad de atención integral según el indicador P/E



Fuente: Unidad de información del Programa de Nutrición y Desarrollo Infantil, Ministerio de Salud.

**Cuadro 3. Algunos programas de atención diaria
de niños y niñas que brinda el Estado**

Población meta	Institución	Programa	Modalidades	Población atendida
- Centros Infantiles de Nutrición y Atención Integral, CEN-CINAI. - Centros de Educación y Nutrición, CEN.	Ministerio de Salud	5 componentes: - Alimentación complementaria (comidas servidas), - Educación inicial, - Vigilancia del crecimiento y desarrollo, - Distribución de leche - Distribución de alimentos a familias (DAF) Actividades dirigidas al desarrollo y mejoramiento integral de los menores de edad.	Los CINAI brindan atención a infantes durante 12 horas al día. Los CEN atienden a los beneficiarios medio tiempo (en la mañana o en la tarde). Brindan atención al beneficiario en jornadas de medio tiempo, atienden a población escolar (esto en comidas servidas).	En el 2005 atendieron a 13.186 infantes en atención integral intramuros y 10.478 extramuros. El total de establecimientos es: 465 CEN, 51 CINAI, 38 CENCE, 69 CEN extramuros. De éstos, 418 son centros con atención integral.
Hogares comunitarios	Instituto Mixto de Ayuda Social	Atención de personas menores de edad en bajo línea de pobreza en casas de habitación (máximo 10 infantes) y en multihogar (guardería pública o privada subsidiada por IMAS a las familias bajo línea de pobreza).	Ofrece apoyo, alimentación, cuidado, estímulo y seguridad a infantes de 0 a 6 años (7-12 años en algunos casos), durante el tiempo en que sus padres se ausentan por motivos de trabajo, estudio o capacitación.	3.631 niñas/os en situación de pobreza y pobreza extrema, de 0 a 12 años (0-6 años principalmente) a junio de 2006, reciben el incentivo por costo de participación en alternativas de cuidado de carácter privado, público o mixto. Se ubican en 310 hogares comunitarios y 33 alternativas de tipo centro infantil o "guarderías".
Mi segunda casa	Ministerio de Educación Pública	Proteger a infantes en riesgo social.	Luego de la escuela, se extiende la atención hasta las 6 p.m.	Al 2005 solo funcionaba en San Ramón
Hogares de acogimiento y ONG	Patronato Nacional de la Infancia	Acciones para salvaguardar la integridad física y emocional de niñas y niños.	- Hogares de acogimiento, - Albergues o aldeas, - Hogarcitos o instituciones de protección (ONG)	
IBS atención niñez ^{a/}	85 organizaciones de bienestar social	85 organizaciones de bienestar social avaladas por el PANI y el Centro de Atención Integral del Ministerio de Salud	- Hogares transitorios y permanentes, - Guardería infantil y centro infantil - Hogares escuela - Comedor infantil	Atienden un aproximado de 5.000 niños, niñas y adolescentes en situación de pobreza total y extrema, riesgo social y abandono.
Personas con discapacidad	Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE)	Programa de Servicios de Convivencia Familiar	Atienden mediante la transferencia de recursos para la compra de servicios a la población con discapacidad entre 18 y 65 años, bajo las siguientes modalidades: - Familia solidaria - Hogares - Albergues privados - Prevención del abandono familiar - ONGs - Unipersonal	298 personas en el Gran Área Metropolitana; 2006

a/ Mediante esta modalidad, el IMAS también brinda soporte para la atención de personas con alguna discapacidad y adultas mayores.
Fuente: Elaboración propia con base en datos de las instituciones.

El conflicto entre responsabilidades familiares y laborales es particularmente agudo en el caso de las mujeres que tienen trabajo remunerado. Por eso es fundamental explorar el papel y las percepciones empresariales sobre este tema. La creación de centros de cuidado ha sido mínima, y restringida a unas pocas empresas grandes. En el marco del diseño de la PIEG se realizó otro grupo focal con gerentes y responsables de recursos humanos, que permitió explorar la percepción sobre el problema y sus posibles soluciones. De acuerdo a la información relevada, la existencia de hijas e hijos es uno de los factores que se considera en el reclutamiento, tanto para favorecerlo (por el mayor compromiso de las mujeres madres hacia el trabajo), como para evitarlo (priorizando personas trabajadoras sin responsabilidades familiares).

Hubo coincidencia en que los permisos por maternidad juegan muchas veces en contra de las mujeres, dado que por esta razón las empresas prefieran contratar hombres⁶. En general, el costo de la maternidad en el empleo se considera como un problema mayor que el de cuidado, que se califica de un asunto básicamente privado. Aún así, el cuidado irrumpe y se refleja en las empresas a través de la necesidad de otorgar permisos esporádicos y ausentismo ante enfermedades de niñas y niños, reuniones de madres y padres, citas médicas, o “fallas” de la red de cuidado. Las personas consultadas consideraron que los hombres prácticamente nunca se ausentan debido a estas razones. Se coincide además en la posibilidad de explorar alternativas de cuidado en las que las empresas tengan algún tipo de participación. Estas podrían ser en la forma de servicios o subsidios. En el primer caso, deberían ser cercanas a los lugares de trabajo (aunque preferentemente no dentro de las empresas), y a partir de arreglos mixtos (es decir, con participación del Estado,

las empresas, madres y padres). En la construcción de opciones fue reiterada la mención al papel del Estado y la necesidad de mayor articulación entre instituciones que podrían ser parte de la solución (como el MEP, la CCSS ó el IMAS).

Aunque el tema de cuidado afecta a todas las mujeres que se insertan en el mercado laboral, es particularmente crítico en aquellas que son jefas de hogar, especialmente las de ingreso medio bajo. Los datos sobre pobreza indican que el promedio nacional de hogares con jefatura femenina sigue mostrando la mayor incidencia de pobreza y que la brecha entre el porcentaje de jefas pobres y jefes pobres se ha venido ampliando, pasando de 3,2 puntos porcentuales en el 2000 a 6,7 puntos en el 2004. Además, la pobreza es mayor en hogares jefeados por mujeres jóvenes (menores de 35 años), en los cuales resulta más probable la presencia de niñas y niños que crecen en medio de carencias (PEN, 2004).

Es claro, sin embargo, que no solo centros creados explícitamente para el cuidado sino también la educación formal de nivel primario y secundario, cumplen funciones en materia de armonizar vida familiar y laboral. Las tasas brutas y netas de escolaridad por sexo para los diferentes niveles educativos no presentan brechas de género importantes en preescolar y primaria. Las mayores diferencias se dan en la educación secundaria en detrimento de los hombres, que registran una tasa neta más baja que las mujeres: 36,2% y 44,2% en la educación diversificada en el 2005, lo cual está asociado a mayores problemas de deserción e inserción temprana de estos al mercado de trabajo.

Si se considera a la población que no asiste a la educación destaca que de los 15 a los 17 años un 71,3% de los hombres

están incorporados a la fuerza de trabajo, mientras que para las mujeres esta cifra se reduce a un 28,4%, dedicándose un 61,9% de ellas a los oficios domésticos (cuadro 4). Las distintas combinaciones de estudio y trabajo para la población de los 13 a los 17 años muestran que la mayor parte se dedican exclusivamente al estudio (72,5% de los hombres y 77,0% de las mujeres). La combinación de “trabaja y estudia” se

presenta en mayor medida en los hombres que en las mujeres (7,8% y 4,0% respectivamente), lo mismo que sólo trabaja y no estudia (12,8% y 4,9% en el mismo orden). Ocurre lo contrario con la condición de no trabaja y no estudia, que se presenta en el 14,2% de las mujeres y el 6,9% de los hombres. Incluso, el grupo no trabaja y no estudia asciende a un 19,9% para las mujeres en la zona rural.

Cuadro 4. Porcentaje de la población de 13 a 24 años, que no asiste a la educación por condición de actividad, según sexo y grupos de edad. EHPM 2005

Grupos de edad y zona	Total	Fuerza de Trabajo			Inactivos		
		SubTotal	Ocupados	Desocupados	SubTotal	Oficios Domésticos	Otro
Total							
13 a 14 años	100,0	27,4	24,9	2,5	72,6	42,9	29,7
15 a 17 años	100,0	50,5	38,6	11,9	49,5	31,9	17,6
18 a 24 años	100,0	75,4	65,6	9,8	24,6	20,0	4,6
Hombres							
13 a 14 años	100,0	40,1	36,6	3,6	59,9	11,4	48,5
15 a 17 años	100,0	71,3	58,7	12,5	28,7	3,7	25,0
18 a 24 años	100,0	94,5	85,6	8,9	5,5	0,3	5,3
Mujeres							
13 a 14 años	100,0	16,4	14,8	1,6	83,6	70,0	13,6
15 a 17 años	100,0	28,4	17,1	11,3	71,6	61,9	9,7
18 a 24 años	100,0	54,2	43,3	10,8	45,8	42,0	3,8

Fuente: Con base en INEC, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2005.

Los motivos de inasistencia a la educación son similares a los encontrados en años anteriores y se deben principalmente a que “no puede pagar los estudios” con un 20,8%, “le cuesta el estudio” un 12,3%, “no está interesado en el aprendizaje for-

mal” un 28,5% y prefiere trabajar un 8,4% (cuadro 5). En el caso de las mujeres adquiere alguna relevancia el embarazo o matrimonio, con un 9,1%, mientras que tiene que ayudar en oficios domésticos se reduce a un 5,7%.

Cuadro 5. Motivos de inasistencia al sistema educativo de la población de 12 a 17 años por sexo según tipo de motivo. EHPM 2005

Motivo de no asistencia	Personas			Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	46.382	45.388	91.770	100,0	100,0	100,0
Tiene que trabajar	4.685	1.107	5.792	10,1	2,4	6,3
Tiene que ayudar en oficios domésticos	339	2.569	2.908	0,7	5,7	3,2
No puede pagar estudios	9.153	9.971	19.124	19,7	22,0	20,8
Problemas de acceso al sistema escolar	2.201	2.032	4.233	4,7	4,5	4,6
Embarazo o matrimonio	-	4.122	4.122	0,0	9,1	4,5
Enfermedad o discapacidad	746	1.568	2.314	1,6	3,5	2,5
Le cuesta el estudio	5.736	5.573	11.309	12,4	12,3	12,3
No está interesado en el aprendizaje formal	14.682	11.460	26.142	31,7	25,2	28,5
Otro	2.721	4.280	7.001	5,9	9,4	7,6
Prefiere trabajar	5.636	2.109	7.745	12,2	4,6	8,4
Ignorados	483	597	1.080	1,0	1,3	1,2
Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM, INEC.						

El cuidado como problema social no solo implica avanzar en la creación de servicios, sino también en el cambio cultural. En el 2004, junto con la encuesta de hogares de propósitos múltiples, se aplicó un módulo de uso del tiempo. Este permitió conocer cómo usan su tiempo hombres y mujeres. Los resultados muestran que en promedio, las mujeres dedican al trabajo doméstico (incluyendo el cuidado), varias veces más horas que los hombres. En un día, ellas le dedican 5 horas y ellos 1 hora y 23 minutos. Además, de las actividades domésticas (como lavar o limpiar), la única a la que los hombres le dedican más tiempo que las mujeres es a lavar el carro. Finalmente, si bien las mujeres casadas dedican más horas al trabajo doméstico que las solteras, se mantienen las brechas entre hombres y mujeres (Módulo sobre uso del Tiempo: INEC-INAMU, 2005).

A esta evidencia estadística con respecto a la distribución del trabajo no remunerado,

se agrega la información recogida entre personal de recursos humanos y gerencia de empresas. Estas personas afirman que los hombres prácticamente nunca se ausentan para atender enfermedades, citas médicas, reuniones escolares o imprevistos en la infraestructura social de cuidado (sea a través de centros de cuidado o de mujeres de la familia). Entre las mujeres trabajadoras, en cambio, este es un factor lo suficientemente importante como para incentivar el colocar el tema del cuidado como parte de la responsabilidad social empresarial.

Evidentemente, el cambio cultural conlleva un proceso de mediano y largo plazo. Es más fácil crear servicios que cambiar papeles socialmente instalados. Ambas líneas de trabajo deben ir juntas. El grupo focal con mujeres madres mostró que la mayoría carga con culpa por tener que dejar a sus hijas e hijos con otras personas. También mostró que para que ellas deleguen el cuidado fuera de la familia, debe conjugarse un

conjunto de condiciones, tanto en términos de personal calificado, como de infraestructura y cercanía del trabajo. Pero en todo caso, los resultados del grupo focal son contundentes en señalar que la reorganización de papeles familiares conlleva tanto un mayor involucramiento masculino, como una mayor delegación femenina.

Del diagnóstico se desprende que para hacer del cuidado una responsabilidad social, el país enfrenta varios retos, tanto en materia de ampliación de la oferta de servicios, como de un cambio en la concepción del cuidado. Este debe pasar de ser un asunto femenino a ser un asunto también masculino, y de ser un asunto privado familiar, a ser un asunto público, estatal y empresarial.

2.3. Acceso a una vida sana incluyendo la salud sexual y reproductiva

En Costa Rica, como en el resto del mundo, la salud continúa mostrando avances a favor de las mujeres las cuales una mayor esperanza de vida al nacer que los hombres. De hecho, el diferencial en este indicador sigue ampliándose en el país; en el 2005 su valor para las mujeres fue de 81,4 años, 4,5 más que los hombres y 2,3 años por encima del promedio nacional. Hay más mujeres que hombres mayores de 70 años: 118 por cada 100 en el 2005.

Las mayores tasas de mortalidad se dan en los hombres. Para ambos sexos la principal causa de muerte son los problemas del sistema circulatorio, seguidos por los tumores, especialmente el cáncer de estómago. En 2005 la tasa de mortalidad para este tipo de tumor fue de 20,1 por cada cien mil hombres y de 10,0 por cada cien mil mujeres. A partir del 2001, se registró un descenso de la tasa de mortalidad fe-

menina por cáncer de cuello uterino y un aumento en la mortalidad por cáncer de mama. Este último pasó a ocupar el primer lugar en el 2001, con un incremento de más del 45,9% en sus tasas de incidencia en diez años, mientras el cáncer cérvico-uterino se ubicó en el cuarto puesto.

Entre el 2001 y el 2004 el Programa de Prevención y Detección del Cáncer Cérvico-Uterino y de Mama contribuyó a mejorar la cobertura de las citologías vaginales. Los exámenes recibidos en el Laboratorio Nacional de Citologías por cada cien mujeres de 15 años o más aumentaron entre 1999 y 2004 en 8,8 puntos porcentuales, y alcanzaron una tasa de 21,0 en el último año de ese período (Quirós, 2005). Las mujeres de 35 a 49 años son las que presentan las tasas más altas de cobertura. También se han reducido los tiempos de espera de los resultados de esas citologías, que en 2001 llegaban hasta 90 días, frente a un promedio de 30 días en el 2004, con lo cual se amplían las posibilidades de intervención temprana (MIDEPLAN, 2005).

No obstante lo anterior, el Informe sobre los EBAIS del Ministerio de Salud del 2004 señala bajos cumplimiento de la norma de calidad en los EBAIS, que se relaciona con la captación de mujeres en post-parto y post-aborto en los primeros 10 días y el seguimiento a los 30 días (porcentaje de cumplimiento crítico 61%); así como con la identificación del riesgo biosicosocial posnatal y posaborto (porcentaje de cumplimiento crítico 73%), con la toma de citologías y prevención del cáncer de mama en los diferentes tipos de consulta (porcentaje de cumplimiento bajo 74%), con la anotación de los resultados de la palpación mamaria, y con la enseñanza del auto-examen de mama (porcentaje de cumplimiento bajo 59% (Quirós, 2005).

Aunque se ha incrementado la preocupación por la prevención del cáncer de mama y un mejor diagnóstico del cáncer de cerviz y de próstata, muchas mujeres y hombres todavía enfrentan grandes obstáculos personales, sociales y en los servicios de salud que prestan atención integral, así como en todo lo relacionado con los conocimientos, actitudes y prácticas sobre la salud sexual y reproductiva que no están permitiendo prevenir o detectar a tiempo estas graves enfermedades (Quirós, 2005).

Otro logro importante del sistema de salud costarricense concierne a la acción preventiva para evitar malformaciones del tubo neural de niñas y niños, mediante el suministro de ácido fólico a mujeres en edad reproductiva. Durante el año 2004 se enfatizó este tipo de atención en los 26 cantones más vulnerables y se extendió a todas las mujeres en edad fértil del país.

Hay grupos de mujeres que enfrentan barreras de entrada al sistema de seguridad social por el hecho de no estar aseguradas. En el 2002 la situación se agravó cuando se suspendió el convenio que habían suscrito el Ministerio de Salud y la CCSS en 1999 para la prevención de la mortalidad infantil, y que disponía la atención de toda mujer embarazada sin importar su condición de aseguramiento. Se argumentó la ilegalidad e inconstitucionalidad de tal disposición, toda vez que jurídicamente la responsabilidad de la Caja se establece con respecto a la población cubierta por el seguro y que la atención de no aseguradas embarazadas ha sentado un precedente para atender en la práctica, en todos los servicios de salud, a mujeres no aseguradas (MINSA, 2004). Este tema ha sido retomado por la CCSS y el MS para tratar de definir nuevas directrices.

Existen algunos problemas urgentes en materia de cobertura del seguro de salud y pensiones para las mujeres. El aseguramiento directo a la seguridad social es mayor entre los hombres (55,9%) que entre las mujeres (36,9%), lo cual es consistente con la menor inserción de las mujeres en el mercado laboral. De la población del país, 510.663 personas (12,2%) no están protegidas por la seguridad social, ya que ni cotizan ni son dependientes de un asegurado directo. Entre estas personas no aseguradas la proporción de hombres (14,1%) es mayor que la de mujeres (10,4%).⁷

La cobertura contributiva entre los asalariados es alta (69%), aunque un análisis por categoría sociolaboral muestra que el porcentaje es muy bajo entre las trabajadoras domésticas (28,2%) y bajo entre los asalariados de establecimientos pequeños (42,9% los agropecuarios y 48,6% los manufactureros) y entre los asalariados de la construcción (48,7%). Entre las personas no asalariadas el aseguramiento es mucho menor: el promedio nacional no llega ni al 39%.

En cuanto a la población económicamente inactiva, la mayor parte está cubierta por el seguro familiar de salud, que cubre al cónyuge y a los familiares dependientes de primer grado. De esta población 773.350 personas están aseguradas por el seguro familiar (como dependientes de un asegurado directo), 191.051 personas por cuenta del Estado, y 115.794 pensionados por los seguros de invalidez, vejez y muerte. La mayor parte de los 849.592 asegurados familiares y de las 137.721 personas no aseguradas son amas de casa y estudiantes. La gran mayoría de estas personas no están protegidas por el seguro de invalidez, vejez y muerte.

En el seguro de pensiones el mayor contingente de personas no aseguradas se

encuentra entre los no asalariados, donde el porcentaje de cobertura contributiva no llega ni al 20%. Entre los asalariados el problema es especialmente grave entre las trabajadoras domésticas y los trabajadores agrícolas de establecimientos pequeños. Particularmente importante es el grupo de las amas de casa, formado en total por 620.577; de las cuales 368.482 se encuentran aseguradas mediante seguro familiar y, por tanto, no protegidas por el seguro de IVM.

En los resultados descritos destacan algunas poblaciones específicas, como las empleadas domésticas, los patronos, los trabajadores independientes, las amas de casa y las personas en condición de pobreza, que deberían ser objeto de estrategias particulares de afiliación.

Las trabajadoras domésticas son el grupo sociolaboral con menor grado de aseguramiento del país, sólo el 28,2% cuentan con seguro de salud (contra el 57,9% de la PEA del sector privado) y un 23,1% cuentan con seguro de IVM (contra el 48,8% de la PEA del sector privado). Estas constituyen un grupo disperso y difícil de localizar, con serias restricciones en sus vínculos sociales en razón de sus condiciones laborales y con una posición frente a sus patronos mucho más vulnerable que la mayor parte de los asalariados: incluso el Código de Trabajo establece para las trabajadoras domésticas excepciones importantes en relación con las regulaciones normales de salarios y jornada laboral. En razón de sus condiciones de trabajo, las trabajadoras domésticas están muy desinformadas en relación con sus derechos y en una posición muy débil para exigir su cumplimiento por parte de sus patronos. Paradójicamente es un grupo de trabajadoras que se ocupa de tareas esenciales para la salud física y mental de las fami-

lias: la higiene, la nutrición, el cuidado de los niños, los ancianos y los enfermos.

Los datos de la EHPM muestran que la contratación de servicio doméstico por los hogares aumenta en función del nivel de ingreso per cápita del hogar, particularmente a partir del sexto decil de ingreso. Sólo un 10% de los hogares cuentan con servicio doméstico, un 63% de ellos con ingresos ubicados en los 3 deciles superiores de la distribución del ingreso. Ello muestra que en general, los patronos de las trabajadoras domésticas tienen un alto nivel de ingreso. Un aspecto importante es que la mayor parte de los hogares no cuentan con servicio doméstico a tiempo completo, sino por hora, en promedio solamente un 16% de los hogares contrata este servicio por más de 40 horas. Este hecho impone una dificultad para su afiliación, ya que el patrón que asegure una trabajadora doméstica está obligado a pagar sobre la base mínima contributiva para los dos seguros, aún cuando la trabajadora sólo trabaje unas cuantas horas. Esta medida obedece al hecho de que la CCSS nunca da pensiones por un monto inferior a la pensión mínima, y para limitar el subsidio a las pensiones mínimas establece un ingreso mínimo de cotización correspondiente a esa pensión mínima; sin embargo, esto posiblemente perjudica a las personas que trabajan a tiempo parcial y preferirían recibir una pensión parcial (lo cual es consistente con su inserción en el mercado de trabajo), en vez de tener que cotizar como si trabajaran tiempo completo (Rodríguez, 2006).

En el caso del aseguramiento de IVM se encuentra una dificultad adicional. Una proporción muy importante de las trabajadoras domésticas es inmigrante, y en su mayoría terminan volviendo a su país de origen antes de haber consolidado el derecho a una pensión. Ante la ausencia de

convenios entre la CCSS y las instituciones de seguridad social de sus países de origen, las cotizaciones de estas personas al seguro de vejez no les permiten consolidar el derecho a una pensión en su país de origen, lo cual desincentiva la afiliación. Esta condición de extranjeras añade a las trabajadoras domésticas un obstáculo adicional. Ha existido poca claridad de la CCSS en relación con los requisitos de afiliación para esta población, al igual que para todas las personas inmigrantes. Hay una creencia de que para afiliarse a los seguros administrados por la CCSS, la población inmigrante debe tener en regla sus papeles migratorios y un permiso de residencia al día. Ello hace que las personas inmigrantes, aún cuando tengan un empleo remunerado, tengan grandes dificultades para ser afiliadas.

Otro grupo de interés son las amas de casa, que representa una parte fundamental de la población que debiera estar protegida dado su papel en la maternidad, la crianza, la higiene, la alimentación, el cuidado de enfermos, la educación de infantes, la cultura cotidiana, tanto como en la administración de los recursos familiares y en la generación de nuevos empleos y nuevos ingresos. Además, las amas de casa suelen tener otras actividades, muchas de las cuales tampoco son generadoras de ingreso, como grupos comunales, cuidado de enfermos en los centros médicos, eventos de capacitación. Se estima que hay 620.577 personas dedicadas a los oficios domésticos no remunerados, las denominadas “amas de casa”. La gran mayoría de esta población (98,8%) está conformada por mujeres y muchas cuentan con seguro de salud: 368.482 son aseguradas indirectas por cuenta de trabajadores cotizantes, 47.688 por cuenta de pensionados cotizantes, 100.659 por cuenta del Estado y 12.662 por cuenta del régimen no contributivo de pensiones; hay 65.291 amas de casa que no cuentan con seguro de salud.

Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con el seguro de salud, la mayor parte de estas personas no cuentan con ninguna protección contra los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Como ya se mencionó, en pensiones sólo los asegurados directos están protegidos, el cónyuge carece por completo de derechos propios pues los que tiene se mantienen mientras subsista la condición de dependencia. El cónyuge dependiente pierde sus derechos al menos en los siguientes casos:

- Si el asegurado muere y el cónyuge dependiente contrae nupcias de nuevo, pierde la pensión de viudez.
- Si la pareja se divorcia cuando el asegurado directo ya se ha pensionado, el cónyuge dependiente recibe una parte de la pensión de acuerdo con lo que dicte el juez de familia. Sin embargo, si vuelve a contraer nupcias, pierde la parte de la pensión. El asegurado directo, en cambio, puede contraer nupcias y en ningún caso pierde su derecho a la pensión.
- Si la pareja se divorcia antes de que el asegurado directo se pensione, y éste se vuelve a casar, en caso de fallecer es la nueva esposa quien recibe la pensión de viudez.

Una conquista muy importante de las mujeres ha sido el reconocimiento legal de lo que se llama “bienes gananciales”: todas las propiedades adquiridas dentro del matrimonio (o la unión libre) son propiedad de ambos miembros de la pareja en partes iguales. Es una disposición legal que tiende a proteger la parte débil de la relación, que mayoritariamente son la mujer, las hijas y los hijos y que pone de manifiesto una concepción muy progresista sobre el trabajo doméstico: implícitamente reconoce que las labores no remuneradas al interior de la casa son tan importantes para la formación

del patrimonio familiar, como las labores remuneradas fuera de la casa. Y sin embargo, en la seguridad social no se ha dado un paso equivalente en la protección de las mujeres porque el titular de la cuenta individual, del historial de cotizaciones, es el asalariado y su esposa o compañera no tiene ningún derecho sobre las prestaciones, a menos que quede viuda. Idealmente los derechos futuros a una pensión deberían ser parte del patrimonio familiar, al igual que las propiedades adquiridas.

Salud sexual y reproductiva: desafíos pendientes

Los avances más recientes en el enfoque de la salud integral de las mujeres incorporan, desde la perspectiva de los derechos, los temas de un ejercicio libre, responsable, seguro y sin violencia de la sexualidad y la reproducción. En las conferencias de El Cairo y Beijing, se resaltó la responsabilidad de los gobiernos por crear un clima favorable a la atención de la salud sexual y reproductiva de alta calidad para el ejercicio de los derechos básicos de respeto, privacidad e información plena sobre opciones y servicios disponibles, en tanto elementos fundamentales de la calidad de la atención (PEN, 2002).

De acuerdo con la Conferencia de Población y Desarrollo de El Cairo (1994) y la Conferencia Mundial sobre la mujer en Pekín (1995) se entiende por salud sexual *“aquella cuyo objetivo es el desarrollo de la vida y las relaciones personales y no meramente el asesoramiento y la atención en materia de reproducción y enfermedades de transmisión sexual”*. En materia de

salud reproductiva se entiende *“un estado general de bienestar físico, mental y social y no de mera ausencia de enfermedades y dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema productivo, sus funciones y proceso. En consecuencia, la salud reproductiva entraña la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos y de procrear, la libertad para decidir hacerlo o no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia. Esta última condición lleva implícito el derecho del hombre y la mujer a obtener información y a tener acceso a métodos seguros, eficaces, asequibles y aceptables de planificación familiar de su elección..., y los derechos a recibir servicios adecuados de atención a la salud que permitan embarazos y partos sin riesgo y den a las parejas las máximas posibilidades de tener hijos sanos”* (Programa de Acción de la CIPD). En el caso de las mujeres las conferencias mundiales han llamado la atención sobre la importancia de que en materia de salud sexual y reproductiva se promueva la ausencia de abuso sexual, coerción y acoso y el éxito en el logro o la prevención del embarazo.

Dado que los avances, problemas o retrocesos en materia de salud sexual y reproductiva impactan a la personas, a las familias y al país en general, tanto en lo que tiene que ver con el desarrollo personal y social como en cuanto al respeto a los derechos humanos reconocidos en las leyes nacionales e internacionales⁸, este tema requiere atención nacional en los próximos 10 años.

En materia normativa e institucional el país tiene logros importantes, tales como se observa en el cuadro 6.

**Cuadro 6. Costa Rica: Avances normativos e institucionales
en materia del Salud Sexual y Reproductiva**

Leyes y Decretos	Políticas e instancias institucionales
Ley Fundamental de Educación (1957)	Programa de Atención Integral del Adolescente de la CCSS (1989)
Ley General de Salud (1970)	Elaboración y publicación de guías didácticas de la sexualidad para el III Ciclo de la Educación General Básica y la Educación Diversificada (1990-1994)
Decreto de creación de la asesoría y supervisión general de planificación familiar y educación sexual del MEP (1970)	Creación del Consejo de Atención Integral del SIDA (1998)
Ley de Promoción de la Igualdad de la Mujer (1990)	Plan de capacitación en educación de la sexualidad del Programa Amor Joven (1998)
Decreto de creación de Comité Nacional de Vigilancia de los Derechos del Niño (1990)	Comisión Interinstitucional de Derechos y Salud Sexual y Reproductiva (1999)
Ley de fomento a la lactancia materna (1995)	Equipos de Consejerías en Salud Sexual y Reproductiva en los centros de salud de la Caja Costarricense del Seguro Social (1999).
Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (1995)	Mesa Tripartita para el monitoreo del avance de los acuerdos del Programa de Acción de Cairo en materia de salud sexual y reproductiva (2000)
Ley Orgánica del Patronato Nacional de la Infancia (1996).	Política de Educación Integral de la Expresión de la Sexualidad - MEP (2001)
Código de la Niñez y la Adolescencia (1998)	Consejo Integral de la Sexualidad Humana en el MEP, aprobado por el Consejo Superior de Educación (2001).
Ley de VIH-SIDA (1998)	Política Nacional de Salud 2002-2006, que incluyó una sección sobre salud sexual y salud reproductiva (2005)
Ley de Protección a la Madre Adolescente (1998)	Comisión Nacional de Género y Salud (2006)
Decreto 27913-S de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos (1999)	
Ley contra la Violencia doméstica (1996)	
Ley contra la explotación sexual de las personas menores de edad (1999)	
Ley de paternidad responsable (2001)	
Ley de derechos y deberes de las personas usuarias de los servicios de salud públicos y privados (2002)	
Ley General de la Persona Joven (2002)	
Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (2007)	
Fuente: Badilla, 2003, MEP, 2004.	

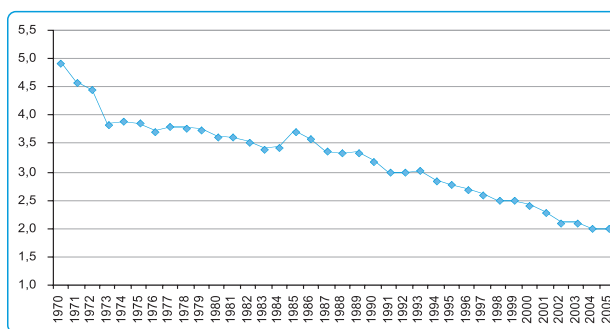
No obstante la importancia de los avances normativos reseñados, la situación del país en materia de salud sexual y reproductiva muestra todavía desafíos importantes que atender. La Política Nacional de Salud 2002-2006, que incorporó un capítulo sobre salud y derechos sexuales y reproductivos, identificó los principales problemas que obstaculizan la construcción integral de la salud sexual y reproductiva sobre los cuales se debe intervenir, prevenir o reducir. Esos problemas son:

- Poca atención integral al embarazo en la adolescencia.
- Deficiencias en la detección oportuna y temprana; educación, formación y atención de VIH y otras infecciones de transmisión sexual (herpes, papiloma).
- Deficiencias en la detección oportuna y temprana; educación, formación y atención del cáncer de cérvix, de mama y de próstata.
- Desconocimiento de derechos en general y de los derechos sexuales y reproductivos en particular.
- Deficiencias en la calidad de la atención preparto y posparto.
- Deficiencias en la calidad de la atención en el posaborto.
- Deficiencias en el acceso a tecnología apropiada, segura y eficaz para la anti-concepción y prevención de ITS.
- Violencia intrafamiliar, abuso sexual extrafamiliar.
- Obstáculos y limitados recursos para la educación para la sexualidad responsable a lo largo del ciclo de vida.
- Poca divulgación de legislación y normativa que garantice y promueva la salud sexual y reproductiva, SS
- Falta de participación masculina en la construcción de la SSR de si mismo y la de sus parejas.
- Deficiente promoción y defensa de una maternidad segura y deseada.

- Escasa promoción y regulación de una paternidad responsable y afectiva.
- Deficiente y escasa atención integral a disfunciones sexuales (MS, Plan 2002-2006).

Uno de los datos más relevantes en materia de salud reproductiva es la sostenida reducción que el país muestra en la tasa global de fecundidad desde mediados de los años ochenta, sobresaliendo el año 2002 cuando el país alcanzó la tasa de reemplazo de 2.1 hijos por mujer (gráfico 11).

Gráfico 11. Tasa global de fecundidad (por mil mujeres)

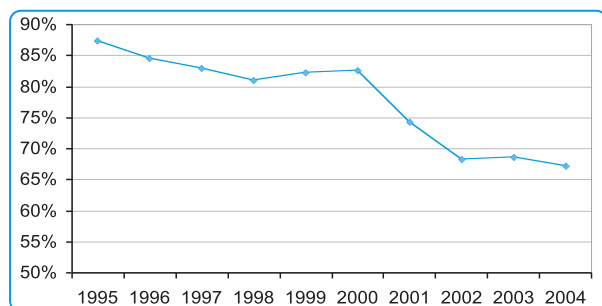


Fuente: Elaborado con datos del INEC.

En este contexto uno de los temas que genera especial preocupación en el país se refiere al embarazo temprano y no deseado en la población adolescente. Dada la disminución de la fecundidad en otros grupos etarios, la alta la proporción de nacimientos en madres adolescentes (menores de 20 años) ha incrementado su importancia en los nacimientos totales. Las tasas de fecundidad en las mujeres de 15 a 19 años es más de 30 veces la tasa global (gráfico 12). La mayoría de los embarazos en este grupo de edad se da fuera del matrimonio (84,2%). El embarazo adolescente no solo debe llamar la atención desde el punto de vista de la salud, de la eficiencia de los programas de atención y del impacto de la

legislación en torno a la salud y los derechos reproductivos, sino también desde la perspectiva del desarrollo integral de este grupo de población.

Gráfico 12. Tasa de fecundidad en mujeres de 15 a 20 años (por mil mujeres)



Fuente: Elaborado con datos del INEC.

En marzo de 2001 fue aprobada la *Ley de Paternidad Responsable* cuya entrada en vigencia concuerda con la disminución sostenida de los nacimientos de padre no declarado. De 22.384 nacimientos bajo esta categoría en el 2001, se pasó a 5.031 en el 2005, lo que en términos porcentuales significó una reducción de 29,3% a 7,0% entre ambos años. De marzo del 2001 a julio del 2004, de 15.423 trámites de inscripción de paternidad recibidos, 8.833 se resolvieron favorablemente mediante el reconocimiento voluntario del padre, lo que equivale a un 57% del total (MIDEPLAN, 2005).

Las mujeres jóvenes representan uno de los grupos más vulnerables. Por su edad y género, conocen poco acerca de planificación familiar, tienen poca capacidad de negociar su salud sexual y reproductiva con sus parejas, y muchas tienen un reducido acceso a tecnologías de anticoncepción y prevención de las infecciones de transmisión sexual (ITS).

Según la información suministrada en el *Informe de Análisis de la Mortalidad Infantil*

y *Materna (2004)*, se evidencia que el 20% de los nacimientos corresponden a madres adolescentes en los últimos 3 años, y el 25% de las muertes infantiles fueron bebés de madres adolescentes. El embarazo en la adolescencia, las muertes maternas en la adolescencia y la mortalidad infantil en sus hijos, están estrechamente relacionadas con las condiciones de vida, la pobreza, la falta de oportunidades, la cultura, las prácticas personales de riesgo e institucionales con respecto a la salud sexual y reproductiva, que reproducen y perpetúan riesgos e inequidades en este grupo social. (Ministerio de Salud: 2004).

La estrategia de evaluación de los Equipos Básicos de Atención en Salud (EBAIS), que busca monitorear la calidad de la atención básica en salud con especial énfasis en la salud sexual y reproductiva de mujeres adolescentes y adultas, demuestra en su informe del 2004, que la atención integral de las personas adolescentes continúa en niveles bajos (75%) aunque ha mejorado en los últimos cuatro años. Los porcentajes de cumplimiento crítico se relacionan con la atención en:

- Consejerías en salud sexual y reproductiva.
- Métodos anticonceptivos a adolescentes con vida sexual activa.
- Suministro de sulfato ferroso y ácido fólico.
- Vacunación.
- Servicios de salud oral (Ministerio de Salud: 2004).

La edad en que ocurre el inicio de la vida reproductiva -para la mayoría de las personas- se encuentra asociada a las posibilidades y logros en el estudio y en el trabajo, además del manejo de información acerca de los métodos anticonceptivos. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Sa-

lud Reproductiva de 1999, que entrevistó a mujeres de 18 años a 45 años de edad, aquellas con mayor nivel de educación tuvieron su primera relación sexual a una edad mayor, en comparación con las de menor educación. Lo mismo sucede con la edad promedio en la que se tuvo el primer hijo.

Se nota una diferencia importante en el nacimiento del primer hijo en las mujeres con educación superior, con respecto a las demás mujeres. Cuando se compara la edad de la primera relación sexual y la edad del nacimiento del primer hijo, hay una diferencia de dos a tres años entre ambos eventos. Esta diferencia es mayor para las mujeres con educación superior. La diferencia en logro educativo se encuentra asociada también a la edad en que las mujeres supieron de métodos anticonceptivos. En promedio, el conocimiento de métodos anticonceptivos ocurre para todas las mujeres antes de la primera relación sexual. Este conocimiento, sin embargo, es más tardío para las mujeres que solo tienen educación primaria y más temprano para aquellas que han cursado algún año de secundaria (Chen et.al., 2001).

Para todas las mujeres, el uso de algún método anticonceptivo se da alrededor de los 20 años, excepto en las que tienen educación superior, en que se da dos años después. Para las mujeres únicamente con educación primaria, el uso de un método anticonceptivo se da a una edad posterior a la edad del nacimiento del primer hijo. Para todos los niveles de educación, la edad promedio de la primera relación sexual se da antes del uso de métodos anticonceptivos (Chen et.al., 2001).

Según la Encuesta de Salud Reproductiva (1999), el uso de métodos anticonceptivos era de un 80%, distribuyéndose de la si-

guiente manera: 38% métodos modernos; 22% esterilización quirúrgica y 11% de barrera y 9% tradicionales. En cuanto a la anticoncepción de emergencia solo 3% había escuchado este método y 42% de los embarazos, según esta encuesta, fueron no deseados (Díaz, Pasten: 2005).

De acuerdo con análisis efectuados por la sección de Salud de la Mujer de la CCSS, el problema para ciertos grupos de población no es tanto el acceso a recursos para la anticoncepción (cobertura del 84% de mujeres en unión y el 75% del total de mujeres en el período 2000-2001), sino el deficiente o nulo espacio de consejería, la escasa interacción para la educación y la actitud frente al tema que mantienen muchas de las personas encargadas de prestar estos servicios. A este respecto, el informe final de una investigación de oficio iniciada por la Defensoría de los Habitantes en el segundo semestre del 2003, determinó que *“no existe una política en materia de salud y derechos sexuales y reproductivos en el sector salud del país”* (Quirós, 2005).

En el mismo informe, la Defensoría documenta en forma detallada los obstáculos, limitaciones y hasta prejuicios discriminatorios que deben enfrentar las personas cuando pretenden hacer efectivos los derechos consignados en el decreto ejecutivo 27913-S, así como en el voto 3791-2002 de la Sala Constitucional, relativos al consentimiento informado y al relevo de responsabilidad penal en los casos de procedimientos de esterilización quirúrgica como opción de control de la fecundidad en hombres y mujeres. Si bien la mayoría de los hospitales del país asegura actuar de acuerdo con el mencionado decreto, la indagatoria de la Defensoría revela múltiples incumplimientos y sesgos en la aplicación de la normativa. Entre ellos cabe destacar los siguientes:

- La cifra de mujeres sometidas a esterilización quirúrgica es desproporcionadamente mayor que la de los varones.
- La consejería que se imparte en los centros hospitalarios no reúne las condiciones deseables. La infraestructura del local -allí donde la Defensoría observó- es inadecuada; las explicaciones, tanto sobre las características del procedimiento médico como sobre las implicaciones jurídicas del consentimiento informado, son insuficientes y carecen de un correcto enfoque de equidad entre los géneros.
- En algunos hospitales se aplica un criterio discriminatorio, contrario al establecido en el citado decreto en virtud del principio de autonomía de la voluntad de las personas mayores de edad, y no se realizan salpingectomías a mujeres “en edad fértil joven”, sin que la Defensoría de los Habitantes consiguiera que las autoridades médicas definieran esa categorización (DHR, 2004).

En materia de atención en los servicios médicos aunque tanto mujeres y hombres, en general, requieren una atención de mayor calidad en la mayoría de los servicios de la CCSS, una experiencia novedosa se ha venido desarrollando en el Hospital de la

Mujeres con un modelo de salud integral para ellas, el cual está tratando de extenderse al resto de hospitales del país.

Otros riesgos a los que está expuesta la población, especialmente las personas jóvenes, son infecciones de transmisión sexual, incluyendo el VIH-SIDA, así como el abuso y la explotación sexual.

Infecciones de transmisión sexual y VIH: avances y desafíos

Según los datos del Ministerio de Salud, las infecciones de transmisión sexual en Costa Rica, señaladas como enfermedades de declaración obligatoria, se muestran en el cuadro no. 7 y tienen una incidencia que se distribuye de la siguiente manera: la de mayor incidencia es la gonorrea, que mostró una tendencia a la disminución entre 1998 y 2001, pero en los últimos dos años se incrementó, en el 2005 se diagnosticaron 1.471 casos. Le sigue la sífilis con un comportamiento similar. La uretritis no gonocócica muestra una clara tendencia a la disminución desde 1995, con un ligero aumento en el año 2002. El VIH-SIDA ocupa la tercera posición en el 2005 y muestra un comportamiento inestable, con aumentos y disminuciones en el periodo analizado, para el 2005 se diagnosticaron 249 casos.

**Cuadro 7. Infecciones de transmisión sexual
y tasa de enfermedades de declaración obligatoria**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Infecciones de transmisión sexual (casos)											
Gonorrea	2.305	1.811	1.987	2.118	1.945	1.269	1.278	1.487	1.190	1.551	1.471
Sífilis	1.502	1.279	1.452	1.386	905	775	796	760	761	1.183	1.262
Chancro blando	257	231	145	113	84	42	43	55	70	59	71
Uretritis no gonocócica	1.086	774	556	561	471	99	80	109	78	75	59
SIDA	200	117	177	284	219	275	150	119	112	196	249
Tasa de infecciones de declaración obligatoria seleccionadas (por 100.000 habitantes)											
Gonorrea	68,6	52,6	56,6	56,3	50,4	33,3	31,8	36,4	28,5	36,5	34,0
Hepatitis	38,8	25,2	33,9	39,3	55,3	45,5	39,9	27,4	22,9	22,1	24,7
SIDA	5,9	3,4	7,1	7,5	5,7	7,2	3,7	2,1	2,7	4,6	5,8
Sífilis	44,7	37,1	41,4	36,8	23,5	20,3	19,8	18,6	18,3	27,8	29,2
Tuberculosis	7,8	20,6	18,0	16,6	22,1	24,0	24,2	17,0	16,4	17,3	
Fuente: Ministerio de Salud, Memorias anuales.											

En el caso del VIH-SIDA, esta es actualmente la primera causa de muerte entre las enfermedades de declaración obligatoria. Afecta principalmente a personas entre los 25 a 34 años; desde 1983 hasta el 2001 un 43% de los 2.263 casos correspondían a personas de esas edades. El mayor riesgo de VIH-SIDA se encuentra en las personas de 25 a 49 años (Ministerio de Salud, 2002).

De 1983 a 1998 los casos de VIH-SIDA fueron en aumento. Desde 1998 hasta el 2001 disminuyeron debido fundamentalmente a la **terapia antirretroviral**. El número de nuevos infectados por año, si bien tuvo un leve descenso con respecto al año 1997, no ha disminuido significativamente. De acuerdo con las estimaciones de ONUSIDA puede haber entre 6.000 a 21.000 personas con VIH en el país.

Entre los casos de VIH-SIDA registrados predominan los hombres. Un 44% de los

casos ocurrieron en hombres que tienen sexo con hombres. De acuerdo con el comportamiento conocido de la epidemia, es probable que entre esta población un 10% o más, sean portadores del VIH (Ministerio de Salud, 2002).

La cantidad de mujeres con VIH ha aumentado rápidamente en los últimos años. La razón hombre-mujer era de 12 hombres por cada mujer en 1998, en el año 2001 fue de siete hombres por cada mujer. Esto se explica por el cambio en los modos de infección. La vía de infección en personas heterosexuales ha tenido un aumento importante durante los últimos años. Entre los casos nuevos registrados, los casos de personas heterosexuales tienen una importancia relativa similar a la de las personas homosexuales y bisexuales (OPS, 2004).

El país no cuenta con protocolos específicos para la vigilancia epidemiológica del VIH. Ello implica que si bien existe un regis-

tro de los casos, no se tiene la información para contar con vigilancia adecuada del VIH en el país (Ministerio de Salud, 2002 y OPS, 2004).

La *Ley General del VIH* estableció las pautas generales de educación, promoción de la salud, así como la prevención, diagnóstico y vigilancia epidemiológica. Igualmente la ley establece los derechos de las personas con VIH (OPS, 2004).

Existe evidencia que indica que no hay avances en la prevención por parte de la población. Entre las mujeres de 18 a 44 años de edad sexualmente activas, disminuyó el uso del condón entre 1992 y 1999. Este había aumentado considerablemente durante de la década de los 80, de acuerdo con las encuestas de salud reproductiva (Naciones Unidas, 2001).

Explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes

Cuando se habla de explotación sexual comercial de la niñez y adolescencia se hace referencia a un fenómeno que implica al mismo tiempo: una violación a los derechos fundamentales de la niñez y la adolescencia, una forma de abuso sexual, una actividad generadora de ingresos, forzada y dañina, y una forma moderna de esclavitud (ECTAP, 2005).

Existen dos formas principales e interrelacionadas de explotación sexual comercial: el trabajo sexual remunerado y la pornografía, y tres vías de expresión de la problemática que son: la explotación sexual local, el turismo sexual y la trata de personas con fines de explotación sexual (ECTAP, 2005). El interés creciente en la materia ha permitido tener una mejor comprensión del problema en Costa Rica, sus víctimas, los explotadores y la dinámica en

que opera la comisión de este tipo de delitos. Diversos estudios coinciden en señalar a las niñas y las adolescentes como las víctimas principales, representando más del 90% de las personas menores de edad explotadas en el comercio sexual (ECPAT, 2005). Al igual que los niños, las niñas detectadas provienen principalmente de familias de muy escasos recursos, donde prima el desempleo o el empleo informal, la violencia contra las madres, el abandono, el maltrato infantil y, en una alta proporción, el incesto (OIT-IPEC, 2002).

Si bien es cierto una amplia gama de individuos y grupos contribuyen con la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes, estudios regionales centroamericanos, como los desarrollados por PANIAMOR, IPEC-OIT y UNICEF, entre otros, indican que en el total de países la mayoría de victimarios son varones. En el caso de Costa Rica, los porcentajes tienden a ubicarse en ciertos extremos. Por ejemplo, la edad más común de los explotadores en el país oscila entre los 30 y los 50 años. En relación con su zona de procedencia, la mayoría de los victimarios provienen de la misma localidad de la víctima o de otras regiones del país; sin embargo, no se puede obviar la realidad existente y alarmante en algunos países: la presencia de los llamados “turistas sexuales” (IPEC-OIT, 2003).

La forma más visible de explotación sexual comercial de la niñez y adolescencia es la oferta y demanda de sexo en la calle. La mayoría de la industria del sexo con niñas, niños y adolescentes, sin embargo, se lleva a cabo en establecimientos como restaurantes, bares, clubes, salas de masaje, así como en hoteles y apartamentos privados. Quienes reclutan a las víctimas de explotación sexual son, generalmente, extrabajadoras o extrabajadores del sexo. Algunas personas menores de edad son

controlados por proxenetas (quizás un empleado de los comercios anteriormente mencionados, operadores turísticos o taxistas). Otros actúan sin intermediarios (ECPAT, 2005).

Otro grupo importante, sobre todo en el caso de las muchachas, está constituido por adolescentes de 12, 13 o 14 años que se ven atrapadas en el comercio sexual por intermedio de su pareja, generalmente un hombre adulto que les dobla la edad y que luego las incita u obliga a vender su cuerpo para conseguir dinero o drogas (Claramunt, 1998; UNICEF, 2001).

Diversas agencias internacionales como UNICEF y OIT, además de ONG nacionales como PANIAMOR y PROCAL han desarrollado investigaciones y patrocinado acciones que van desde campañas preventivas, publicación de materiales de apoyo y alianzas estratégicas para poner en evidencia la existencia de esta situación y denunciar la operación de redes dedicadas a la explotación sexual comercial de las personas menores de edad. Las organizaciones no gubernamentales continúan teniendo un papel protagónico en la defensa de las niñas y niños en situaciones de violación de derechos, es así como la ejecución de las alternativas de protección a la infancia y adolescencia, está en manos de organizaciones no gubernamentales, incluso el PANI mediante convenios o compra servicios a este tipo de organizaciones, para la atención de personas menores de edad.

Además de la ratificación de instrumentos jurídicos nacionales e internacionales para atender esta situación, entre otras iniciativas desarrolladas por distintas instancias del Estado, sobresale el establecimiento en 1997 de la Comisión Nacional contra la Explotación Sexual de Niños, Niñas y

Adolescentes (CONACOES) que ha experimentado diversas reestructuraciones desde su creación. Así, estuvo inicialmente coordinada por el PANI, luego por el Ministro de Trabajo y posteriormente, como instancia adscrita al Consejo Nacional de la Niñez. En ella participaron representantes de ministerios, institutos y dependencias estatales, organizaciones no gubernamentales, y organismos observadores como IPEC-OIT, UNICEF y la Defensoría de los Habitantes.

Entre los principales avances de la CONACOES registrados al 2002, IPEC-OIT (2003), enumera los siguientes: la formulación de un plan marco de acción, la redacción e impulso a la reforma legal, dando lugar a la creación de la ley contra la explotación sexual comercial de personas menores de edad; la constitución de un espacio permanente de discusión y reflexión en torno al problema, y la elaboración y difusión de materiales informativos sobre el problema. A su vez, entre los principales problemas de esta instancia también señalados están la falta de presupuesto para el impulso e implementación de programas integrales de acción; desarticulación de la respuesta de las organizaciones estatales; ausencia de un plan nacional permanente hacia la erradicación de la explotación sexual comercial (IPEC-OIT, 2003).

El esfuerzo por implementar el Sistema Nacional de Protección Integral con sus responsabilidades en los niveles locales por medio de los Comités Tutelares y las Juntas de Protección instauradas por el PANI, es una iniciativa considerada como una opción preventiva frente a los problemas de violación de derechos y, particularmente, frente a la explotación sexual comercial, ya que podrá constituirse en una plataforma social y política para darle mayor relevancia y por tanto recursos para su consolidación

como un tema prioritario en la agenda pública (IPEC-OIT, 2003).

No obstante, los esfuerzos que se han realizado por enfrentar este problema, todavía hay desafíos relevantes que atender, entre los cuales destacan:

- El cumplimiento efectivo de los mandatos establecidos en los distintos instrumentos jurídicos que ha ratificado el país acerca de la explotación sexual comercial, esto por medio de reformas legales y la ejecución de acciones y programas específicos.
- La asignación de mayor presupuesto específico para la prevención y el combate de los delitos de explotación sexual comercial, tomando en consideración que la investigación de los grupos y redes organizados requiere de recursos de alta tecnología y entrenamiento especializado, en procura de eliminar cualquier posibilidad de impunidad al abordar los casos de explotación sexual contra menores de edad.
- El desarrollo de programas intersectoriales e institucionales dirigidos a prevenir tempranamente y a atender a las niñas y jóvenes en riesgo de explotación sexual comercial o que ya se encuentran en ella.
- La implementación de acciones estratégicas debidamente articuladas y sostenibles, no susceptibles a los cambios de la administración gubernamental, con una clara rectoría y delimitado esquema de operación y rendición de cuentas.

Fortalecimiento de la educación sexual: un imperativo nacional

Los resultados anteriores muestran que un tema clave de atender en el país en los próximos años es la salud sexual y repro-

ductiva, para lo cual el fortalecimiento de la educación sobre la sexualidad es fundamental, así como la existencia de una atención integral de la salud, no centrada en patologías sino en el bienestar de las personas.

La educación sexual es un tema que ha pasado por distintas etapas; en opinión de especialistas consultados, es necesario un avance cualitativo del país en este campo y que el Estado permita el acceso generalizado de la población a la misma.

En el año 2001 se aprobó en el país la política de educación integral de la sexualidad humana del MEP. Esta reconoce que la sexualidad humana es un aspecto básico de la personalidad de las personas que debe expresarse con responsabilidad. En ella se integran aspectos biológicos, socioculturales y psicológicos. Su expresión exige del respeto y la vivencia de valores humanos que garanticen relaciones responsables, armoniosas y voluntarias, para el desarrollo integral de las mujeres y los hombres (Ministerio de Educación Pública, 2004).

La política tiene como marco un conjunto de leyes relativas a la protección de la niñez, la mujer, la madre adolescente, contra la violencia doméstica, contra la explotación sexual de personas menores de edad, sobre el VIH y otras relativas a la protección y aplicación de los derechos de las personas menores de edad. La defensa de los derechos individuales de las personas menores de edad se ha establecido tanto en la Constitución Política, las Convenciones Internacionales como en un conjunto amplio de leyes nacionales.

Entre sus puntos principales la política de la educación de la expresión de la sexualidad humana señala que se debe garantizar

vivencias y estrategias pedagógicas que respondan a las potenciales de la población estudiantil, en concordancia con su etapa de desarrollo y los contextos socioculturales en que se desenvuelven (Ministerio de Educación Pública, 2004).

También se indica que es preciso que exista en el Ministerio de Educación Pública un ente responsable de la ejecución y supervisión de esta política establecida por el Consejo Superior de Educación, de forma que la educación de la expresión de la sexualidad humana impregne, como tema transversal, la práctica pedagógica.

Entre sus objetivos de acuerdo con la política, la educación de la expresión de la sexualidad humana debe procurar una formación integral que contribuya al fortalecimiento de la familia como núcleo central y primero de la sociedad y al desarrollo humano integral con visión humanista y científica. Igualmente, todos los adultos que tengan una relación significativa con los niños, niñas y jóvenes deben asumir su papel protagónico en la educación de la expresión de la sexualidad humana fundada en los valores de la persona, la familia y la sociedad (Ministerio de Educación Pública, 2004).

A partir de la política de la educación de la expresión de la sexualidad humana se estableció el Consejo de la Educación Integral de la Sexualidad Humana presidido por el Viceministro Académico, y con la participación de la Dirección del Departamento de *Educación Integral de la Sexualidad Humana*, un representante de CONARE, un representante del PANI, un representante del INAMU, un representante de la CCSS y tres especialistas en las materias afines a la política educativa de Educación integral de la expresión humana de la sexualidad. Entre los propósitos de este órgano cole-

giado está el fortalecer las funciones de enlace con las instancias externas al MEP en torno a esta temática, en particular con el Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia, así como fomentar las gestiones de apoyo al MEP en las tareas de capacitación, asesoramiento y supervisión de los funcionarios. También se procura que sea un foro especializado para la investigación, el análisis y la elaboración de propuestas en torno al tema de educación integral de la expresión de la sexualidad humana (Ministerio de Educación Pública, 2004).

Darle un apoyo político decidido para el impulso de esta política dentro del sistema educativo en el que se fortalezca la capacitación de los docentes en estos temas y las alianzas con el sector salud a escala local, así como, la elaboración del Plan Nacional de Salud y derechos sexuales y reproductivos que garantice eleve la calidad de los servicios de salud en esta materia, con claros mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas figuran entre los mayores imperativos que el país tiene actualmente para avanzar en esta materia durante los próximos 10 años.

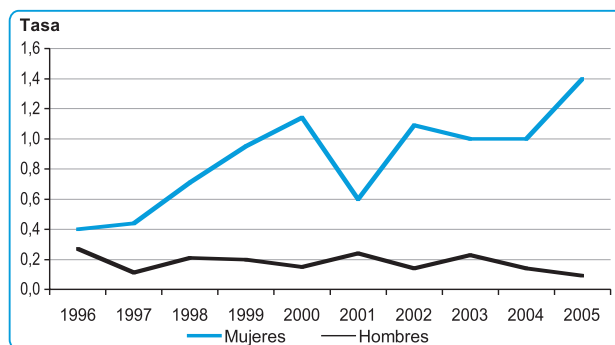
2.4. Acceso a una vida libre de violencia

La violencia que se ejerce contra las mujeres por su condición de subordinación social se mantiene como un serio problema en el país. La tasa de personas fallecidas en casos de femicidios dolosos por violencia doméstica, por cada 100.000 habitantes, pasó de 0,4 en 1996 a 1,1 en el 2005. En este tipo de delito, las mujeres son las más afectadas. Si se calcula la tasa solo con mujeres, para el 2005 el valor sube a 1,4.

Por su condición de género, las mujeres son las víctimas más frecuentes. El promedio anual de mujeres muertas por violencia

doméstica a manos de sus parejas o exparejas, o por violencia sexual, fue de 20 en el 2000. En el 2005, el número femicidios siguió en ascenso y alcanzó su punto máximo del período 1996-2005, al fallecer 30 mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas, por atacantes sexuales o como resultado de problemas de carácter pasional, en comparación con dos hombres muertos por los mismos motivos. Los asesinatos de las mujeres a manos de sus parejas o exparejas fueron los más frecuentes (12 casos) (Poder Judicial, 2006; gráfico 13).

Gráfico 13. Tasa de personas asesinadas por sus parejas o ex-parejas, en ataques sexuales o por problemas pasionales, por sexo (tasa por 100.000 habitantes)



Fuente: Sección de Estadística, Departamento de Planificación del Poder Judicial.

Entre 1997 (un año después de que entrara en vigencia la Ley contra la Violencia Doméstica) y el 2000, el número de demandas por violencia doméstica se duplicó (32.643 en ese último año) y para el 2004 ascendió a 48.073 casos. El motivo principal por el que terminan los casos en las demandas por violencia doméstica es el levantamiento de las medidas provisionales, especialmente por no comparecencia de la víctima. El número de personas condenadas por

delitos sexuales pasó de 289 en 1990, a 693 en el 2004; de ellas casi el 99% fueron hombres.

En el 2005, la Delegación de la Mujer brindó asistencia a 5.934 mujeres y los centros especializados de atención y albergue para las mujeres, sus hijas e hijos (CEEAM) dieron cabida a 350 mujeres y 689 niñas y niños. Ese año los tres CEEAM existentes fueron atendidos por personal del INAMU a diferencia de años anteriores, cuando su operación estuvo a cargo de personas y empresas privadas financiadas por la institución. El reporte del Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar 911, que funciona en asocio con el ICE, indica que se atendieron alrededor de 25.000 llamadas.

De acuerdo con el *Informe sobre el Plan Nacional de Desarrollo* (MIDEPLAN, 2006), se mantuvo en el 2005 en funcionamiento y se brindó capacitación y asesoría a un número aproximado de 60 redes locales y comunitarias para la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres. En cuanto a las acciones normativas tendientes a sancionar este tipo de violencia, en la Asamblea Legislativa se aprobó en abril del 2007 la *Ley para la Penalización de la Violencia contra las Mujeres*.

A diferencia de inicios de los 90, el grado de percepción del fenómeno y la capacidad de denuncia de las mujeres ha mejorado significativamente gracias al impacto del trabajo de sensibilización realizado por instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, sobre todo las de mujeres. Pero la denuncia y la visibilidad del problema no bastan para detener a los agresores. Y tampoco los mecanismos y recursos que hasta ahora el Estado costarricense ha puesto al alcance de las mujeres parecen corresponder a las dimensiones y caracte-

rísticas de las necesidades de protección que ellas tienen, ni ofrecen garantía de su derecho a una vida libre de violencia. En opinión de personas expertas, los instrumentos disponibles para combatir este flagelo están siendo empleados plenamente y han llegado al máximo de sus posibilidades, por lo que es urgente avanzar hacia nuevas y más eficaces formas para combatir el problema, en especial en lo que concierne a la protección de las afectadas por violencia (Ana Carcedo, 2005, Comunicación Personal).

En este ámbito, el Ministerio de Salud impulsa un sistema de vigilancia de la violencia intrafamiliar y la violencia sexual extrafamiliar, que tiene expresión concreta en la readecuación continua de los instrumentos utilizados para la recolección de la información. Asimismo, en 103 áreas de salud de la CCSS está en funcionamiento una red de prevención y atención contra la violencia (MINSA, 2004). También en los campos de atención y prevención en el 2004 el INAMU creó 10 nuevas redes locales interinstitucionales e intersectoriales, con lo cual se alcanzó un total de 55 redes en todo el país (MIDEPLAN, 2005).

Aunque en la actualidad hay cada vez más respuestas y coordinación entre las instancias a cargo del tema, persisten igualmente grandes vacíos y debilidades. Vacíos en cuanto a las distintas formas de violencia que es necesario enfrentar, como la violación, el maltrato contra mujeres con discapacidad o la revictimización institucional y la violencia que experimentan mujeres de grupos étnicos. Debilidades porque, a pesar de los esfuerzos realizados, aún el Estado y el sistema de administración de la justicia, tienen problemas para garantizar tanto el acceso a la esfera de lo judicial como la adecuada atención de las mujeres víctimas.

Una población doblemente excluida y desprotegida en materia de violencia, y que por tanto requiere atención urgente, son las mujeres migrantes, que por su condición de indocumentadas están expuestas a numerosos obstáculos para acceder a la justicia. De acuerdo con casos documentados por CEFEMINA, dichas mujeres no denuncian, ni comparecen ante los juzgados por temor a ser deportadas. Los albergues para mujeres maltratadas tienen una proporción alta de este grupo y las estadísticas de femicidios reflejan ya su desprotección: la proporción de migrantes es cada vez mayor entre las mujeres asesinadas en razón de su género (1 de cada 3), y sin duda superior a la que corresponde a su participación en la población que reside en el país (Carcedo, 2004).

Las leyes relacionadas con el acoso sexual, la explotación sexual comercial de niñas y adolescentes, o el maltrato de mujeres con discapacidad y adultas mayores, presentan asimismo lagunas y debilidades, algunas de las cuales han sido objeto de iniciativas de reforma cuyo trámite no avanza en la Asamblea Legislativa. Igual suerte corren otros temas de importancia, como las reformas al régimen de servicio doméstico, las que promueven la paridad de género en el Código Electoral y en la Ley de Partidos Políticos, así como las modificaciones al Código de Familia en lo que concierne al régimen de patrimonio familiar. En el ámbito normativo, luego de los notables progresos registrados en el período 1990-2002, en los últimos cuatro años el país muestra más bien un estancamiento.

Ante la presentación del Cuarto Informe de país sobre el cumplimiento de los compromisos atinentes a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, el Comité respectivo de la ONU “observa con preocu-

pación que el problema ha sido considerado en el marco de la salud y no se le reconoce como una violación de los derechos humanos y una grave discriminación contra las mujeres”. También señaló su preocupación porque la *Ley contra la Violencia Doméstica* no penaliza la violencia intrafamiliar ni la violación en el matrimonio, y que en su aplicación los tribunales no incluyen criterios uniformes, en particular en el grado de aplicación de las medidas de protección de las víctimas, al tiempo que se promueve la práctica de las “juntas de conciliación” entre los agresores y las víctimas de violencia intrafamiliar.” En consecuencia, el Comité “pide al Estado parte que reconozca que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos y una grave discriminación contra la mujer, que promueva la adopción y promulgación de la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres y la elaboración de los reglamentos y procedimientos judiciales necesarios para su mejor aplicación” (CEDAW, 2003). Cabe recordar que en abril del 2007, se aprobó finalmente la mencionada ley.

2.4.1 Acceso a la justicia

El acceso a la justicia se entiende para efectos de este diagnóstico como la atención de situaciones dentro del sistema de administración de la justicia que perpetúan formas de discriminación contrarias a la Constitución y que garantice la aplicación de una justicia, pronta, cumplida e igual para todas las personas (PEN, 2005).

La administración de la justicia como instrumento fundamental para el logro de una convivencia armoniosa y equilibrada, no puede liberarse del compromiso de incorporar en su estructura, organización y políticas, una perspectiva de género, con el fin de garantizarle a las mujeres, el acceso a la justicia y con ello, el goce y ejercicio pleno

de los derechos humanos y sus libertades fundamentales (Villanueva, 2002). Los problemas de discriminación en el acceso a la justicia por razones de género han venido siendo atendidos en el país por el Poder Judicial en materias claves como: Violencia Doméstica, Familia, Penal relacionado con delitos sexuales y violencia intrafamiliar, Pensiones Alimentarias y Laboral lo que ha colocado a Costa Rica a la vanguardia en América Latina lo cual no significa sin embargo que no existan todavía desafíos importantes que atender.

La incorporación del enfoque de género tiene un especial desarrollo en la década de los 90 con la creación de una serie de instancias al seno del Poder Judicial y que recibieron especial impulso a partir del año 2000, en el marco de resoluciones tomadas por el Primer, Segundo y Tercer Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe: Por una Justicia de Género, celebradas en Costa Rica, Panamá y Puerto Rico (2000-2001-2002). En los cuales se consideró prioritario institucionalizar la perspectiva de género en la administración de la justicia y en los programas curriculares de la capacitación judicial, que desarrollan Escuelas y Unidades de capacitación de los poderes judiciales. Asimismo, se propuso instar y convocar a las Cumbres de Presidentes de Cortes Supremas de Justicia, de Tribunales Constitucionales y Consejos Superiores de la Judicatura de Iberoamérica a que en sus iniciativas y proyectos contemplen la perspectiva de género.”

Estos eventos desembocaron en la VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes y Tribunales Supremos de Justicia. 2002, en la cual se aceptaron las recomendaciones de los encuentros de Magistradas orientados a introducir iniciativas y proyectos perspectiva de género en los sistemas de justicia nacionales.

La incorporación del enfoque de género en el Poder Judicial Costarricense, se observa en hechos tales como:

- La creación de una Comisión permanente para el seguimiento de la atención y la prevención de la violencia Intrafamiliar en el Poder Judicial (1995).
- La integración de la equidad de género como un eje de la reforma del poder judicial.
- La aprobación de una Política Institucional de Equidad de Género aprobada de manera oficial.
- La apertura de una Oficina de Información y atención a la víctima del delito (2000).
- La creación de la Comisión de Género (2001) y seguimiento al más alto nivel para homogenizar la perspectiva de género.
- La instauración de la Secretaría Técnica de Género (2003).
- Acciones para la incorporación transversal del enfoque de género en el quehacer institucional, el cambio de la cultura y en las relaciones laborales internas.

El trabajo se ha concretado en acciones en áreas críticas entre las que destacan, entre otras:

- Justicia especializada e interdisciplinaria en materia de familia.
- Creación de 24 juzgados especializado en violencia doméstica en todo el país.
- Apertura de ocho fiscalías especializadas de delitos sexuales y violencia doméstica.
- Adecuación de infraestructura a las necesidades de las poblaciones específicas.
- Por medio de la CONAMAJ (directrices, protocolos para evitar revictimización y maltrato de las víctimas por violencia).

- Elaboración de protocolos de intervención y actuaciones judiciales.
- Acciones hacia a unificación de funcionamiento y sistemas de comunicación en Violencia Doméstica y Delitos Sexuales por las diferentes instancias del Poder Judicial (fiscalías).

El avance en el trato no discriminatorio también se ha tratado de concretar por medio de la revisión o creación de nuevos instrumentos como por ejemplo:

- Coadyuvancia de informes especiales (Ej. casos de hostigamiento sexual).
- Revisión de página web de la Secretaría de Género (plataforma de información)
- Programas de sensibilización y capacitación al personal del Poder Judicial (violencia doméstica y no discriminación).
- Elaboración de propuestas de indicadores alternativos en materias como violencia.
- Incorporación de la perspectiva de género en la formulación de proyectos.
- Promoción de investigación en áreas claves que generen insumos de base para proyectos de ley (Programa de Modernización de la Justicia Corte-BID).

No obstante lo anterior, existen todavía desafíos importantes que debe atenderse en la administración de la justicia y que se dan en distintos momentos del proceso judicial, la etapa prejudicial, la judicial y la posjudicial. Destacan, entre esos desafíos, la falta de apoyo y asesoría jurídica que tienen la mujeres víctimas para poder conocer y aprovechar mejor lo que le ofrece el Sistema de Justicia del país; la desarticulación de servicios interinstitucionales para una adecuada remisión de la víctima al Poder Judicial y posterior seguimiento durante el proceso, el desarrollo de procesos judiciales complejos para las usuarias

(os), que generalmente son múltiples y de larga duración (Ej. Procesos simultáneos en violencia doméstica, sede penal, sede de familia por divorcio o régimen de visitas, sede de pensiones alimentarias, etc.) o bien la carencia de un registro de agresores que impida medidas de protección contradictorias y permita una mejor valoración del riesgo por parte de juezas y jueces.

La atención de estos y otros desafíos no es una tarea exclusiva del Poder Judicial sino que requiere también del apoyo y la coordinación de esfuerzos entre las instituciones de los demás Poderes de la República, así como su consideración dentro del marco general de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y sus objetivos estratégicos para los próximos 10 años.

2.5. Acceso a la participación política

La participación paritaria de las mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones y en el desempeño de las funciones de planificación, técnicas y administrativas, tanto en el ámbito público como en el privado, constituye una aspiración básica del desarrollo humano sostenible que contribuye al fortalecimiento de la democracia.

El logro de una democracia paritaria pasa por incrementar las posibilidades reales para las mujeres de acceder a puestos elegibles por voto popular y por que las instituciones ofrezcan a las personas reales oportunidades de participación en la deliberación, aprobación, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Asimismo, el logro de dicha democracia implica también el ejercicio del derecho a la libre organización, aspecto que conduce al logro de una democracia de alta claridad pues permite contar con un amplio y diverso tejido de organizaciones sociales en las que una mayoría de la ciu-

dadanía – mujeres y hombres – participa en la deliberación sobre los asuntos de interés público y su gestión (Proyecto Estado de la Nación, 2002).

Desde la conquista de su derecho al voto en 1949, las mujeres costarricenses han estado empeñadas en reivindicar los espacios y cuotas que les corresponden en el ejercicio activo de su ciudadanía. Los avances logrados hasta ahora han sido el resultado de fructíferas luchas de las organizaciones de mujeres así como de alianzas entre estos grupos con mujeres en altos puestos de decisión política y con el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres, o bien por el desarrollo de procesos que han culminado con la receptividad de instancias gubernamentales a las demandas planteadas, como es el caso claro del Tribunal Supremo de Elecciones y las materia jurisdiccional que este ha venido desarrollando.

Si bien el país todavía está lejos de alcanzar la aspiración de una representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de elección popular y en las posiciones directivas del sector público y privado, ciertamente, a lo largo de la década de los 90 se registraron avances importantes: desde reformas a la normativa electoral, hasta el aumento de las posibilidades de las mujeres de resultar electas (Proyecto Estado de la Nación, 2002).

Logros y desafíos pendientes

En 1985 la fórmula para la elección presidencial llevó, por primera en la historia del país, a una mujer candidata a la Segunda Vicepresidencia y, en el mismo sentido, la fracción Parlamentaria del gobierno electo, por primera vez, propuso a una mujer como Presidenta de la Asamblea Legislativa. Posteriormente, se propuso el

llamado proyecto de *Ley de Igualdad Real*, presentado por el Poder Ejecutivo ante la Asamblea Legislativa el 8 de marzo de 1987 y que, en cuanto a derechos políticos de la mujer, perseguía establecer un artículo que obligara a los partidos políticos a presentar, en sus nóminas de candidatos de elección popular, un número de hombres y de mujeres que reflejara, a su vez, la proporción -por sexo- del padrón electoral. En ese momento, dicho padrón reflejaba la existencia de un 51% de mujeres y de un 49% de hombres suma que, con ligeras variaciones, se mantiene a la fecha. El establecimiento de una cuota, por género, fue eliminada de dicho proyecto de ley y fue retomado en 1996 con aprobación de la Reforma al Código Electoral en 1996 en su artículo 60, con el cual se introdujo el sistema de cuotas mínimas de participación política de las mujeres.

Esta reforma y las posteriores resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones para aclarar las obligaciones y responsabilidades de los partidos políticos en acatamiento a esa cuota mínima, fueron fundamentales para fortalecer los derechos de participación política de las mujeres en la década de los 90. Destaca entre ellas la resolución de 1999 en la que dado la forma como los partidos políticos estaban aplicando el sistema de cuota progresiva del Código Electoral el Tribunal aclaró que: *“El 40% de participación de las mujeres en las papeletas para la elección de diputados, regidores y síndicos debe ser en puestos elegibles. Se mantiene lo resuelto en esa sesión en cuanto a la designación de delegados de las asambleas distritales, cantonales y provinciales. Se aclara en el sentido de que el 40% de cuota femenina debe respetarse en cada asamblea y no en forma global. Por mayoría se dispone que los partidos políticos tengan la ineludible obligación de respetar siempre los parámetros indicados para las*

papeletas de diputados, regidores y síndicos. Este Tribunal declina su competencia para reglamentar los mecanismos relativos a la participación de las mujeres, pero impone a cada partido político la obligación de incorporar en sus estatutos, antes de las próximas designaciones de delegados de las asambleas y de candidatos para las papeletas de diputados, regidores y síndicos los ajustes necesarios para garantizar efectivamente la participación de las mujeres en la forma y porcentajes aquí dispuestos. El Registro Civil no inscribirá las nóminas de estos candidatos cuando no se ajusten a estos parámetros. Tampoco acreditará las reformas estatutarias ni las actas de las asambleas, cuando de éstas o del informe de los delegados de este Tribunal, se determine que no se cumplió con lo establecido. El Tribunal se reserva su derecho a fiscalizar, por los diferentes mecanismos legales, el efectivo cumplimiento de lo acordado”, (Tribunal Supremo de Elecciones).

Como resultado de esta y otras resoluciones, hasta la fecha, los logros del país en esta materia han sido significativos, en especial en lo que se refiere al incremento de las candidaturas en puestos a diputaciones y regidoras:

- Entre 1990 y las elecciones del 2002 las mujeres pasaron de ocupar un 17.8% de las candidaturas a diputaciones a 50.6%, con un resultado efectivo de 35% de representación femenina en la Asamblea Legislativa. En ese mismo período las mujeres electas como regidoras pasaron a representar un 12.4% a un 50.1% (PEN, 2001).
- En el proceso electoral del 2006, en el que se eligieron un total de 1.066 cargos públicos, se inscribieron 11.996 candidaturas. En materia de equidad de género sobresalieron dos hechos relevantes: de esos puestos, 51% de las

candidaturas fueron mujeres (6.128) y en todos los tipos de cargos, el porcentaje de mujeres aspirantes sobrepasó el 40%, excepto en el caso de la Presidencia de la República. En relación con las elecciones del 2002, se inscribieron 144 y 1.816 candidatos y candidatas más a la Asamblea Legislativa y a las municipalidades, respectivamente (Alfaro, 2006).

- Otro hecho relevante del proceso electoral del 2006 fue también la inscripción y participación en la provincia de San José del partido denominado Nueva Liga Feminista, siendo la primera vez en la historia contemporánea costarricense que las mujeres participan en un proceso electoral con una expresión política propia (PEN, 2005).

Cuadro 8. Candidaturas según sexo y tipo de cargo, 2006

Tipo de Cargo	Total	Hombres	%	Mujeres	%
	11.996	5.868	48,9	6.128	51,1
Presidencia	14	14	100,0	-	-
Primera Vicepresidencia	13	4	30,8	9	69,2
Segunda Vicepresidencia	13	7	53,8	6	46,2
Diputadas, diputados	1.167	573	49,1	594	50,9
Regidoras, regidores	10.789	5.720	48,8	5.519	51,2

Fuente: Alfaro, con base en TSE, 2006

Cabe destacar que si bien en las elecciones generales del 2006 en términos cuantitativos se superó en esta oportunidad la cuota establecida del 40% como acción afirmativa a favor de la participación electoral de las mujeres, es preciso, considerar que las diferentes metodologías utilizadas por los partidos en la aplicación formal de la cuota, imprime sesgos al manejo que cada uno hace de esta acción afirmativa, de manera que la obligatoriedad de la misma no aplica en todos los casos. Ello explica en gran parte la brecha entre candidaturas y resultados. De hecho, el MPL no cumplió con la norma y otros partidos, entre los llamados minoritarios, cuyas posibilidades de logro electoral estaban históricamente restringidas a un puesto, designaron en este a un hombre. En ese sentido, también resulta interesante la forma en que se encuentran distribuidas por papeletas esas 6.128 mujeres que conformaron la

cuota en esta oportunidad. El mayor peso se observa en las candidaturas a la Primera Vicepresidencia, donde las mujeres constituyeron un 69,2%. Las candidaturas a diputaciones y regidurías superaron la aspiración de paridad, colocándose en 50,9 y 51,2% respectivamente. En contraste, en esta ocasión las mujeres lograron nula representación en el nivel de candidaturas a la Presidencia de la República (Alfaro, 2006). Tal como demuestran las opciones limitadas de los partidos pequeños, en el caso de la Presidencia queda claro que, allí donde solamente puede llegar una persona, esa será un hombre (Alfaro, 2006).

En los años más recientes las acciones del Estado se han enfocado principalmente en dos aspectos: por una parte, la promulgación de leyes que permitan acciones afirmativas, principalmente cuotas, para asegurar la participación de las mujeres en puestos de

decisión y, por otra, la realización de procesos de capacitación para el ejercicio de la ciudadanía activa de las mujeres (Proyecto Estado de la Nación, 2002).

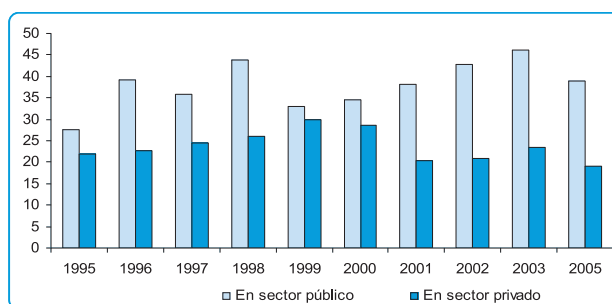
Actualmente el tema de discusión se centra en las condiciones favorable o no para el ejercicio de la participación femenina en los procesos político-electorales, así como en la posición que alcanzan las mujeres en las estructuras de poder y la calidad de sus liderazgos (Proyecto Estado de la Nación, 2002). El sistema de equiparación de condiciones para la participación política de la mujer, al menos en la esfera legislativa, se encuentra en discusión.

En el año 2000 el mismo TSE presentó ante la Asamblea Legislativa un proyecto de reforma total del Código Electoral. Este proyecto incluye, en la propuesta normativa, un artículo específico relativo al establecimiento, por ley, del sistema de paridad alterna de género en materia de puestos de elección popular. Por razones de la agenda política legislativa costarricense, desde entonces hasta el año pasado (julio de 2006), el proyecto de Código Electoral no ha sido aprobado. Sin embargo, el actual poder parlamentario, en esa fecha, tomó una serie de acuerdos que permitirán que, durante este período legislativo (2006-2010), se retome la discusión del Código Electoral en pleno, incluyendo la consideración referida al sistema de la paridad propuesta. (Zamora, 2007).

En lo que se refiere a la participación de las mujeres en las instituciones estas siguen siendo la minoría en los altos cargos de las instituciones centralizadas y descentralizadas, la Asamblea Legislativa, los gobiernos locales y las instancias de decisión de las organizaciones de la sociedad civil. Un número mayor de legisladoras en la Asamblea Legislativa a incidido positivamente

en el aumento de mujeres en órganos de control y el Poder Judicial así en el período 2002-2005 de 15 nombramientos efectuados por el Congreso, nueve fueron para mujeres (PEN 2004). En el sector privado la participación de las mujeres en puestos directivos es aún menor que en el sector público y su ampliación constituye aún un desafío para el país.

Gráfico 14. Mujeres ocupadas como directivas. 1995-2005



Fuente: INEC.

Los datos más recientes en lo que se refiere a la participación ciudadana de las mujeres en organizaciones de la sociedad civil, permiten identificar un número importante de organizaciones en todo el país, así como una gran diversidad de formas de organización (asociaciones, ONG, foros, organizaciones campesinas) y objetivos (proyectos productivos, ambientales, contra la violencia y culturales). Se suman a estos grupos las organizaciones de mujeres y feministas, que han desarrollado y mantienen luchas de corte político por los derechos de esta población y en contra de las distintas formas de discriminación. También en el INAMU funciona el Foro de Mujeres, ente que reúne a las diversas organizaciones de mujeres y mantiene una representación en la Junta Directiva de esta institución.

Una consulta reciente a líderes de estos grupos, destacó entre sus principales desafíos: fortalecimiento en sus capacidades de gestión, acceso a recursos crediticios, diálogo en la diversidad, autonomía y desarrollo de liderazgo de mayor calidad e incidencia política.

2.6. Acceso a una institucionalidad a favor del cierre de brechas de género

Las crecientes restricciones fiscales del Estado costarricense limitan las posibilidades financieras de fortalecer el quehacer institucional y, en particular, los mecanismos de adelanto en favor de las mujeres. Resulta notorio que las instituciones e instancias responsables de atender las necesidades de las mujeres, trabajan con recursos muy limitados.

Para el 2005 existían en el país 55 Oficinas Municipales de la Mujer y 22 oficinas de género en instituciones del gobierno central. Dado que los recursos de estas instancias generalmente forman parte de partidas más generales, no existen criterios específicos en la Contraloría General de la República, que permitan darle seguimiento a la efectividad de su uso, según los fines de dichas instancias (Giselle Segnini, CGR, Comunicación Personal).

Otros problemas que limitan el funcionamiento de estas oficinas:

- Disponibilidad y estabilidad de plazas para el personal de las oficinas.
- Bajos presupuestos: algunas OFIM trabajan con ingresos menores a ₡500.000 anuales, además del salario de la funcionaria responsable.
- Posibilidades de acción sujetas a la voluntad de las autoridades políticas.
- Falta de reconocimiento en la estructura formal o organigrama de la institución, así como de un presupuesto específico. Sus presupuestos, en la mayoría de los casos, forman parte de grandes rubros como programación o planificación.
- Problemas de coordinación con el INAMU (Consulta, Oficinas de Género, 2005)

El INAMU también ha enfrentado problemas, producto de cambios recurrentes de ministra (especialmente en la Administración 2002-2006), o discrepancias entre jerarcas y equipos técnicos de la entidad.

Tampoco es clara la importancia del tema de la igualdad y equidad de género en el orden de prioridades políticas; si bien formalmente constituye un logro la incorporación de programas específicos para la atención de mujeres en condición de desventaja social en los planes nacionales de desarrollo, especialmente desde 1994, la falta de continuidad de dichos planes entre una y otra administración y la ubicación de los mismos en áreas temáticas subordinadas a otros ejes de mayor relevancia en el ámbito de lo social, los ha relegado a posiciones de mínima relevancia. Muchos de estos planes, se han caracterizado por la ausencia de criterios de género para visualizar e incorporar estrategias de desarrollo integral, que respondan eficazmente a la superación de las brechas identificadas en esta materia. De esta manera, las acciones propuestas constituyen aún una línea de trabajo paralelo, que no logra articularse con el quehacer sustantivo de las instituciones y, por tanto, son susceptibles de ser tratadas fragmentariamente, olvidadas o descartadas ante cualquier eventualidad.

La evaluación de las metas de desarrollo del 2004, realizada por MIDEPLAN sobre el Plan de Desarrollo de la Administración

Pacheco, refleja la carencia de información generada por las entidades a cargo de las acciones a favor de las mujeres y la igualdad de género (MIDEPLAN, 2005). Se une a este hecho la derogación del Decreto Ejecutivo, que otorgaba el rango de Ministra a la jerarca del INAMU, lo que resta posibilidades de colocar con mayor fuerza la equidad e igualdad de género en la agenda pública nacional y en el orden de las prioridades políticas.

3. El mandato

La Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) es una política pública de Estado, que en tanto depositario de la voluntad colectiva y del bien común tiene como mandato la agregación y síntesis de la diversidad de paradigmas, visiones, agendas e intereses, que coexisten en una sociedad en función de una orientación estratégica: la igualdad y la equidad de género.

3.1 Proceso de construcción

La PIEG se respalda en un proceso de construcción cimentado en la orientación gubernamental y la participación activa de mujeres y hombres, tanto durante la elaboración de la política como en su ejecución y restantes etapas. La PIEG es producto de un acuerdo entre actores individuales y colectivos, que se ven reflejados y fueron parte de la formulación de la política. En esta medida comparten responsabilidades y ganancias, que la política buscará hacer efectivas, mediante la creación de condiciones e incentivos para la ejecución de las medidas acordadas.

En síntesis, el enfoque que animó la construcción de la PIEG:

- Trabaja en función de objetivos que recuperan “desafíos estratégicos” para los próximos 10 años.
- Parte de los principales desafíos identificados y empíricamente fundamentados, en lugar de partir de un nuevo diagnóstico sobre brechas de género en el país.
- Construye el mandato a partir de un proceso participativo, orientado y estructurado.
- Construye alianzas a partir de aspiraciones, ganancias y responsabilidades compartidas entre los distintos actores sociales e institucionales.
- Distingue entre una política de agregación temática o sectorial y una de priorización estratégica. La priorización implica responder a la pregunta: ¿Cuáles son los principales saltos que queremos dar en aspectos considerados prioritarios en materia de igualdad y equidad de género? La de agregación implicaría una consolidación de asuntos.
- Reconoce la diversidad y las características particulares que asume la discriminación en distintos grupos de mujeres.
- Distingue entre acciones que corren las fronteras de las desigualdades y acciones que permiten consolidar y evitar retrocesos en logros alcanzados.
- Visualiza la política como una vía en la que distintos actores pueden transitar en distintos carriles y a distintas velocidades. En algunas ocasiones para tomar la iniciativa y en otras para responder a iniciativas de otros, pero bajo un conjunto de desafíos estratégicos comunes.
- Distingue entre la política nacional de igualdad y la política institucional del

INAMU, por cuanto son dos políticas distintas, aunque íntimamente ligadas y complementarias.

- Identifica distintos niveles, entre ellos principios orientadores, instrumentos y medidas, así como funciones tales como conducción política, financiamiento, seguimiento, ejecución y rendición de cuentas.
- Identifica principales medios o requerimientos para promover desafíos estratégicos (legales, políticos, económicos, sociales, institucionales).
- Tiene presente que buena parte de lo pendiente implicará diseño de nuevos instrumentos, pero también rediseño de los existentes.
- Contempla el referente internacional, como punto comparativo y de referencia.

En términos de sus principales contenidos, la PIEG cuenta con:

- **Objetivos principales** con su respectiva justificación basada en el diagnóstico de la situación actual.
- **Lineamientos estratégicos** que señalan las rutas de principales de acción, identifican problemas relevantes y sus respectivas soluciones en función de rutas alternas. Su carácter estratégico está dado en tanto busca afectar las causas principales de la desigualdad, evita retrocesos en logros alcanzados, tiene implicaciones para el mayor número de personas, pero, a la vez, incide positivamente en población sujeta a discriminaciones extremas, aunque sean numéricamente minoritarias.
- **Mecanismos de gestión y seguimiento** que orientan acerca de la forma de concretar la Política, incluyendo: su conducción político-institucional, requerimientos jurídicos, sistema de seguimiento y rendición de cuentas.

3.2. Asuntos prioritarios

Precisar un mandato fue el punto de partida del diseño de la política. Se distinguen dos momentos. El primero permitió una priorización inicial de asuntos a partir del criterio de representantes de los cuatro poderes del Estado, la Junta Directiva del INAMU, la Defensoría de los Habitantes, representantes de las universidades públicas y de organizaciones de mujeres. El segundo consistió en precisar y alimentar los contenidos de los asuntos priorizados y sus respectivos requerimientos, mediante la amplia consulta a diversos actores institucionales y sociales. En su conjunto, estos insumos permitieron precisar los objetivos estratégicos de la PIEG, sus requerimientos y restantes componentes.

La técnica utilizada para priorizar asuntos fue el Juicio Grupal Ponderado (JGP), que permite tomar decisiones en un tiempo relativamente rápido, con base en la opinión de personas expertas y cuyos resultados constituyen insumos para el desarrollo de nuevos procesos de trabajo y toma de decisiones en un nivel superior⁹.

La aplicación de esta técnica estuvo precedida de una revisión exhaustiva de insumos disponibles, tales como los desafíos nacionales documentados por distintas investigaciones; las aspiraciones consignadas en el Plan Institucional del INAMU para los próximos 5 años; informes institucionales; el Plan de Gobierno; y las principales demandas y aspiraciones planteadas por grupos de mujeres de la sociedad civil en distintos documentos. A partir de estos insumos, se obtuvo una lista de más de 40 asuntos, que luego de la aplicación de la técnica de JGP fue reducida a una lista de 10 asuntos relevantes, que se consignan en el cuadro 9.

**Cuadro 9. Primer acercamiento al mandato de la PIEG:
resultados del Juicio Grupal Ponderado**

Elementos considerados	Número de votos obtenido	Rango (valor esperado)	Cociente de éxito ¹	Tanto F ² (valor observado)	Diferencia ³	Nuevo rango por magnitud de la diferencia
1. Socialización temprana alternativa de niñas y niños	38	10	0.41	4.10	5.90	10
2. Acceso y permanencia de las mujeres a trabajo remunerado y de calidad	37	9	0.46	4.14	4.86	7
3. Corresponsabilidad social de mujeres y hombres en crianza, labores del hogar, cuidado de personas enfermas y adultas mayores	23	8	0.33	2.64	5.36	9
4. Superación de las brechas de ingreso entre hombres y mujeres	23	8	0.33	2.64	5.36	9
5. Reconocimiento de las necesidades e intereses de las mujeres en las políticas públicas, especialmente en su presupuestación	16	6	0.40	2.40	3.60	6
6. Educación para la sexualidad y sobre derechos sexuales y reproductivos incorporada a la educación formal	14	5	0.39	1.95	3.05	5
7. Responsabilidad social en las tareas reproductivas de la sociedad	13	4	0.46	1.84	2.16	4
8. Tutela efectiva y justicia de los derechos de las mujeres	12	3	0.45	1.35	1.65	3
9. Eliminación de desigualdades por razones de etnia, edad, orientación sexual, u otras	11	2	0.29	0.58	1.42	2
10. Aplicación y ampliación de mecanismos para la prevención de la violencia de género y la protección de las víctimas	10	1	0.51	0.51	0.49	1
Totales		56		22.15		
1. El cociente de éxito está expresado en decimales, en vez de porcentajes, porque su rango oscila entre 0 y 1. 2. Dado que el Tanto F = Rango x <u>Cociente de éxito</u>; el cociente de éxito es el porcentaje del valor <u>esperado</u> que fue <u>observado</u> en cada componente o elemento. 3. Diferencia = Rango – Tanto F y muestra la diferencia entre lo que se esperaba y lo observado para cada elemento. También indica los valores que aún tienen que ser ganados a través del mejoramiento del programa. Fuente: JPG, Octubre, 2006						

Una revisión posterior de estos asuntos mostró la conveniencia de realizar algunos reordenamientos y ajustes. Primero, se agruparon dos asuntos relacionados con el cuidado: “Corresponsabilidad social de mujeres y hombres en crianza, labores del

hogar, cuidado de personas enfermas y adultas mayores” y “Responsabilidad social en las tareas reproductivas de la sociedad”, dado que constituyen aspectos de un mismo problema. Segundo, se separó el asunto de “Tutela efectiva y justicia de los

de derechos de las mujeres”, dejando, por un lado, la administración y el acceso a la justicia y, por el otro, la tutela efectiva de los derechos redefinida como “Protección efectiva de derechos”. Tercero, se consideraron productos esperados de las acciones en todos los restantes asuntos: “Protección efectiva de derechos” y “Eliminación de desigualdades por razones de etnia, edad, orientación sexual, u otras”.

Estos 10 asuntos prioritarios, tal y como se presentan en el cuadro 10, se llevaron a consultas con distintos actores gubernamentales y no gubernamentales, a fin de precisar el mandato de la PIEG. El principal vacío detectado en las consultas fue el tema de los derechos políticos de las mujeres, que se incorpora en la definición final de los objetivos estratégicos de la PIEG.

Cuadro 10. Primer acercamiento al mandato de la PIEG: resultados reordenados del Juicio Grupal Ponderado

1	Socialización temprana alternativa de niñas y niños
2	Conciliación entre vida familiar y laboral a partir de infraestructura social de cuidado y corresponsabilidad entre hombres y mujeres
3	Acceso y permanencia de las mujeres a trabajo remunerado de calidad
4	Superación de brechas de ingreso entre hombres y mujeres
5	Reconocimiento de necesidades e intereses de las mujeres en las políticas públicas, especialmente en su presupuestación
6	Educación para la sexualidad y sobre derechos sexuales y reproductivos incorporada a la educación formal.
7	Acceso a la justicia
8	Aplicación y ampliación de mecanismos para la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección de las víctimas
Que permitan, en todos los casos: - Eliminación de discriminaciones por razones de etnia, edad, ingreso, orientación sexual, discapacidad u otras - Protección efectiva de derechos	

El proceso de consulta se realizó mediante talleres, grupos focales y entrevistas a profundidad con informantes clave. Los principales sectores consultados fueron: autoridades de gobierno, Asamblea Legislativa, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y representantes de organizaciones sociales, oficinas y unidades de género de las municipalidades y gobierno central, empresarios, personal del sector salud y especialistas en temas tales como empleo, educación sexual, violencia y

cuido. Para cada consulta, se efectuaron revisiones exhaustivas de todos aquellos insumos relevantes para la precisión de cada asunto. En particular, se recurrió al Plan de Gobierno (Administración Arias 2006-2010), el Plan Nacional de Desarrollo y otros documentos de trabajo de instituciones, gobiernos locales y organizaciones sociales. El resultado de la aplicación de estas diversas técnicas permitió involucrar en el proceso a más 450 personas.

4. Propuesta de Política

El Estado costarricense promoverá para el período 2007-2017 una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género, que comprende los principios, objetivos, líneas de acción y condiciones de éxito, que se detallan a continuación.

A. Principios orientadores

La Política Nacional de Igualdad y equidad de Género se sustenta en los siguientes principios orientadores:

1. **Carácter estratégico e inclusivo** en función de los retos actuales del país para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.
2. **Carácter acumulativo y de largo plazo** tomando como punto de partida los logros y desafíos acumulados por el país en materia de igualdad y equidad.
3. **Ganancias compartidas** a partir de aspiraciones, alianzas y responsabilidades compartidas entre los diferentes poderes del Estado y actores sociales.
4. **Respeto a los derechos** a partir de los enfoques de derechos humanos, igualdad de género y desarrollo humano para los cuales el respeto a la condición humana de las personas y su trato igualitario es un principio fundamental.
5. **No discriminación** contra las mujeres por cualquier causa asociada a su condición de género.
6. **Universalidad** dado que incluye a todas las mujeres en sus diferentes condiciones y situaciones.

7. **Reconocimiento de la diversidad** y las características particulares que asume la discriminación en distintos grupos de mujeres.
8. **Exigibilidad**, apuntando a la creación de condiciones materiales, sociales y culturales que permitan la exigibilidad de los derechos de las mujeres y evite la discriminación por resultados.
9. **Articuladora** en tanto política de Estado convoca a sectores públicos, privados y de sociedad civil diversos, tanto en el diseño, como en la ejecución, evaluación y vigilancia y rendición de cuentas
10. **Participativa** desde su diseño hasta su rendición de cuentas, como un mecanismo fundamental para garantizar su desarrollo pleno y exitoso.

B. Objetivos

I. Objetivo relativo al cuido como responsabilidad social

Que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuido de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con, al menos, una alternativa de cuido pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuido y la valoración del trabajo doméstico.

Esto porque:

- La creciente incorporación femenina al mercado laboral¹⁰ ha provocado que, cada vez más, las mujeres y sus familias se enfrenten a la necesidad de hacer arreglos familiares, para poder cumplir con sus responsabilidades familiares y laborales.

- Los roles de género asignados tradicionalmente a las mujeres provocan desigualdad en la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas, que se traduce en una doble o triple jornada para ellas, ya que además de trabajar fuera del hogar, la gran mayoría se encarga de la crianza de hijas e hijos y otros dependientes, así como de los trabajos domésticos, lo cual afecta su salud y reduce sus posibilidades de incorporación al mercado de trabajo remunerado.
- La falta de alternativas para el cuidado de niñas y niños constituye una de las barreras para el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral que, de no atenderse, afecta directamente su autonomía económica, así como la productividad y competitividad del país.
- El ingreso masivo de mujeres al mercado laboral sin el apoyo de servicios de cuidado y sin corresponsabilidad de los hombres, aumenta las condiciones de vulnerabilidad de niñas y niños, así como la demanda de trabajo no remunerado hacia otras mujeres y personas adultas mayores.
- Las tensiones crecientes entre trabajo remunerado y no remunerado, o entre vida familiar y laboral, colocan en un lugar prioritario de la agenda pública el tema de un mayor y mejor reparto de las tareas de cuidado y el trabajo doméstico.
- La promoción de la responsabilidad social del cuidado permitirá que la sociedad costarricense incorpore elementos para la construcción de una nueva masculinidad.
- Posicionar el cuidado como responsabilidad social en la agenda pública contribuirá a dar mayor visibilidad y valor social al trabajo doméstico y, por lo tanto, a las mujeres que trabajan de manera no remunerada en el hogar.
- La incorporación de niñas y niños en centros de cuidado es una oportunidad para influir en los procesos de socialización temprana a favor de la igualdad de género, oportunidad que en la sociedad costarricense actual tiende a reducirse en etapas posteriores del proceso educativo.

¿Qué vamos a hacer?

1. Crear una infraestructura social de cuidado

Mediante:

- 1.1** Expansión de la cobertura y mejoramiento de la calidad de la oferta actual de servicios públicos de cuidado en áreas urbanas y rurales, tales como CEN-CINAI, Centros Educativos de Enseñanza Especial, Centros de Atención Integral (CAI) y guarderías y centros infantiles administrados por Instituciones de Bienestar social (IBS), así como aquellas modalidades promovidas desde gobiernos locales.
- 1.2** Diseño de opciones de subvención a instituciones, familias y madres adolescentes para facilitar el acceso a servicios de calidad, privados o asociativos de cuidado infantil.
- 1.3** Ampliación de la participación de las empresas urbanas y rurales e instituciones públicas en la creación de opciones de cuidado para la atención de hijas e hijos de personas trabajadoras en conglomerados de empresas geográficamente cercanas. En el caso de las empresas privadas esto se puede lograr promoviendo proyectos de cuidado con recursos manejados bajo el enfoque de Responsabilidad Social Corporativa o apelando a esquemas de financiamiento mixto sector privado-estado.

- 1.4 Incorporación de criterios en los mecanismos de regulación, supervisión y certificación de centros de cuidado, que tomen en cuenta necesidades particulares de madres y padres, tales como: ubicación cercana a los lugares de trabajo, idoneidad del personal a cargo, oferta integral de servicios y horarios adecuados a las necesidades de las personas trabajadoras.
- 1.5 Mejoramiento de la regulación, supervisión y certificación de centros de cuidado, mediante la asignación de recursos humanos y financieros al órgano correspondiente, ubicado en el Ministerio de Salud
- 1.6 Creación de centros de cuidado como requisito de los nuevos proyectos de vivienda construidos con el Bono Familiar de la Vivienda.

2. Promover cambios culturales en favor de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres

Mediante:

- 2.1 Desarrollo de contenidos, metodologías y prácticas en favor de la igualdad de género en los programas de los centros de cuidado.
- 2.2 Promoción, en las alternativas de cuidado, de una masculinidad que asuma el cuidado como una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres.
- 2.3 Impulso de una visión que considere las labores domésticas como un trabajo que debe ser reconocido socialmente y distribuido equitativamente entre mujeres y hombres.
- 2.4 Promover la distribución equitativa del trabajo doméstico entre mujeres y hombres, la valoración social del trabajo doméstico y de las mujeres que realizan este tipo de trabajo, así como el reconocimiento de sus derechos.

- 2.5 Incorporación de criterios de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los programas de transferencias en dinero y, específicamente, en la definición de las tareas que condicionarán la asignación de recursos.

II. Objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos

Que en el 2017 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres; desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país.

Esto porque:

- El incremento de la participación femenina en el mercado laboral no siempre ha significado mejores condiciones de trabajo para ellas, que se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo que los hombres¹¹.
- La subutilización del trabajo femenino atenta contra la productividad del país y tiene implicaciones directas en la autonomía económica y la calidad de vida de las mujeres¹².
- Un importante número de mujeres se inserta en el mercado laboral en jornadas parciales o de medio tiempo no reconocidas formalmente¹³. Esta situación implica un irrespeto a los derechos laborales y previsionales de las mujeres e incrementa la desigualdad en el país¹⁴.
- La precaria inserción laboral de las mujeres también se refleja en su mayor presencia dentro de la categoría de “trabajadores por cuenta propia a pequeña escala e informal”, una situación que, de no atenderse, contribuye a aumentar la pobreza.

- La oferta de servicios de las institucionales estatales (capacitación, crédito y acceso a mercados), dirigidos a apoyar a mujeres jefas de hogar pobres o microempresarias, ha operado de manera desarticulada y no siempre responde a sus necesidades y demandas. Esto reduce significativamente las posibilidades de éxito de las iniciativas para el mejoramiento de los ingresos y calidad de vida de las mujeres.
- El avance en la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo ha modificado el rol de proveedor asignado tradicionalmente al hombre, dado que en un número creciente de hogares tanto la mujer como el hombre aportan a la conformación del ingreso familiar y, por tanto, a una mejoría en sus condiciones de vida.
- Las brechas de ingreso entre hombres y mujeres que existen en el país están asociadas a dinámicas discriminatorias del mercado de trabajo, cuya persistencia puede ocasionar el empobrecimiento de las mujeres y su expulsión del mercado laboral.
- La mayor escolaridad de las mujeres con respecto a los hombres (9,7 versus 8,5 años) no ha significado una mejor inserción laboral para ellas, debido a que en el mercado de trabajo se restringen sus posibilidades de participación en ocupaciones consideradas “típicamente masculinas”, mejor pagadas y con mayor reconocimiento social. Adicionalmente, las mujeres tienen serias dificultades para ocupar puestos de dirección y de mando. La falta de atención a este fenómeno afecta el derecho y las oportunidades de desarrollo profesional y personal de las mujeres y las posibilidades de mejorar la productividad nacional.

¿Qué vamos a hacer?

1. Promover la calidad del empleo femenino

Mediante:

- 1.1 La eliminación del costo de la maternidad como un factor que favorece las brechas de ingreso entre mujeres y hombres, mediante la redistribución del financiamiento de la maternidad en las cuotas patronales a la CCSS, de tal manera que ese costo deje de ser asumido individualmente por cada empleador o empleadora.
- 1.2 Fortalecimiento de estrategias de cobertura contributiva directa de la seguridad social a grupos de mujeres que no tienen esa condición, como amas de casa, empleadas domésticas y trabajadoras por cuenta propia.
- 1.3 Reconocimiento de la jornada parcial en la definición de montos de contribución a la seguridad social.
- 1.4 Creación y mejoramiento de la empleabilidad de las mujeres, entendiendo por ello el desarrollo de condiciones y competencias, que les permitan acceder a trabajos que satisfagan sus necesidades y proyectos personales.
- 1.5 Revisión, aprobación y aplicación de la legislación laboral frente a situaciones discriminatorias como el despido por embarazo o lactancia, y formas de violencia como el hostigamiento sexual y el acoso laboral.
- 1.6 Ampliación de la protección laboral para grupos específicos en situaciones de discriminación extrema, como las servidoras domésticas, las mujeres con discapacidad y las trabajadoras independientes, así como información a la población femenina en general, acerca de las implicaciones que el no cotizar tendrá en la vejez, indepen-

dientemente de su situación laboral y conyugal actual.

- 1.7 Capacitación de mujeres en áreas académicas altamente segregadas, por ejemplo en carreras científicas y tecnológicas, en particular en los sectores más dinámicos de la economía en términos de generación de empleo, a nivel nacional y regional.

2. Crear nuevas fuentes de empleo femenino, especialmente en zonas con mayores desventajas

Mediante:

- 2.1 Definición de apoyos estatales tales como exenciones fiscales y compras del Estado, a empresas que promuevan la creación de más y mejores fuentes de empleo para las mujeres, particularmente en las zonas rurales y urbanas más deprimidas del país y en el marco de una política nacional de empleo.
- 2.2 Creación de una ventanilla única, con sedes regionales, que garantice la articulación de la oferta de servicios dirigida a apoyar proyectos productivos y microempresas de mujeres, de tal manera que se logre un respaldo efectivo y un encadenamiento real del ciclo capacitación-financiamiento-mercadeo, especialmente en el caso de las jefas de hogar ubicadas bajo la línea de pobreza en la zonas urbana y rural.
- 2.3 Promoción de acciones afirmativas como la definición de porcentajes mínimos de contratación de mujeres en puestos directivos, para promover la de-segregación ocupacional vertical y horizontal.
- 2.4 Generación de estímulos para empresas e instituciones, que promuevan la eliminación de prácticas discriminatorias en las relaciones laborales.

- 2.5 Desarrollo de programas de nivelación educativa y capacitación dirigidos especialmente a las madres adolescentes, para que puedan acceder a empleo y mejorar sus ingresos y condiciones de vida, en coordinación con el MEP, el PANI, los programas de transferencias condicionadas y el INAMU.

- 2.6 Creación y fortalecimiento de iniciativas destinadas a la intermediación entre la oferta y la demanda de empleo, a partir de esfuerzos entre instituciones de los sectores productivo y social.

III. Objetivo relativo a una educación y salud de calidad en favor de la igualdad

Que en el 2017 la totalidad de niñas, niños y adolescentes a partir de edades tempranas, haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos de género en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

Esto porque:

- La persistencia de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación en los procesos de socialización y educación, constituyen la base de los mecanismos que reproducen la desigualdad y la violencia contra las mujeres. No tomar acciones para erradicar estos estereotipos y prácticas limita las oportunidades y capacidades de desarrollo de mujeres y hombres, contribuye a la segregación laboral (horizontal y vertical) y a las brechas de ingreso entre géneros; es violatorio de los derechos humanos de mujeres y hombres y limita sus capacidades para exigir sus derechos.

- La ausencia de información y programas regulares de educación para la sexualidad en el país, limita la autonomía de las mujeres y los hombres para decidir sobre su propio cuerpo, sexualidad y reproducción, así como tener acceso a una salud integral. No incorporar programas permanentes de educación sexual implica: irrespetar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los hombres, restringir sus posibilidades de exigir servicios de salud sexual y reproductiva de calidad; limitar la capacidad de prevenir y reducir los riesgos e incrementar la vulnerabilidad ante situaciones como el embarazo adolescente no deseado, la paternidad irresponsable y las infecciones de transmisión sexual.

¿Cómo lo vamos a hacer?

1. Influir en la formación que se brinda a niñas, niños y adolescentes en el sistema educativo formal a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia.

Mediante:

- 1.1 Desarrollo de un programa específico de acciones formativas deliberadas en favor de la igualdad y la no violencia, dirigido a niñas y niños de 0 a 6 años, que el país tendrá entre 2007 y 2017 (517.000 en total).
- 1.2 Incorporación de los enfoques de igualdad de género y derechos en los procesos de formación y actualización de recursos humanos, particularmente en la formación universitaria de profesionales en educación y salud.
- 1.3 Inclusión de cursos regulares sobre educación sexual impartidos por profesionales en la materia, a partir del

segundo ciclo de la educación general básica y basados en un enfoque de derechos, igualdad de género y diversidad, en el marco de un programa nacional de educación para la sexualidad.

- 1.4 Incorporación, en el perfil del personal docente, de cualidades personales y profesionales que los califiquen como responsables de atender procesos de socialización que favorecen la igualdad y el respeto a los derechos.
- 1.5 Reforma de los currículos para incorporar valores y prácticas pedagógicas específicas que promuevan la no violencia contra las mujeres e igualdad entre mujeres y hombres, con participación de autoridades educativas, gremios y organizaciones sociales y asignación de recursos para las acciones operativas que se deriven dichas reformas.
- 1.6 Multiplicación de buenas prácticas en favor de la igualdad en el sistema educativo, mediante el intercambio de experiencias pedagógicas innovadoras en materia de socialización.
- 1.7 Promoción de una estrategia local conjunta entre las áreas de salud de la CCSS y los circuitos educativos del MEP, para llevar a cabo acciones de formación en sexualidad y salud sexual y reproductiva en las comunidades y dirigidas a niñas, niños y adolescentes.
- 1.8 Fortalecimiento de una oferta de servicios de salud sexual y reproductiva de calidad en todos los niveles de atención del sistema de salud con la vigilancia activa del Ministerio de Salud y la Comisión Nacional de salud sexual y reproductiva del Ministerio de Salud y en el marco de un plan nacional elaborado para tal fin.

2. Incidir en la formación que se brinda a niñas, niños y adolescentes en espacios no formales a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia.

Mediante:

- 2.1** Promoción de acuerdos específicos con actores claves no institucionales, en particular medios de comunicación, empresas editoriales y agencias de publicidad, para lograr campañas permanentes de educación y producción de materiales en favor de la igualdad y la no violencia contra las mujeres.
- 2.2** Reducir trámites burocráticos que norman el trabajo de organizaciones sociales y no gubernamentales a favor de la igualdad y equidad de género y cuyas iniciativas requieren de apoyo o aprobación gubernamental.
- 2.3** Impulso de procesos de sensibilización con las familias, dirigidos a incentivar la remoción de estereotipos y la promoción de la igualdad y equidad de género desde edades tempranas.
- 2.4** Diversificación de los mecanismos públicos y privados para acompañar y capacitar a personas adultas responsables de la atención de niñas, niños y adolescentes, acerca de la reproducción de estereotipos en la crianza y la existencia de enfoques de la sexualidad que no favorecen la igualdad, todo ello teniendo en cuenta las particularidades regionales y locales.

IV. Objetivo relativo a la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia

Que en el 2017 se haya fortalecido y ampliado los servicios de información

y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.

Esto porque:

- Aunque Costa Rica ha tenido avances significativos en el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres, prevalece resistencia social y patrones sociales y culturales que obstaculizan la aplicación práctica de la legislación y las normas que garantizan esos derechos.
- Las mujeres tienen un acceso limitado a asesoría jurídica y representación legal en los procesos judiciales para la instrucción y defensa de sus derechos¹⁵, situación que se agrava aún más en el caso de mujeres en condiciones de discriminación extrema (indígenas, con discapacidad, adultas mayores y mujeres pobres). Este desconocimiento de los derechos y de cómo ejercerlos también favorece la discriminación por resultados.
- La legislación y normativa en materia electoral, aprobada para favorecer los derechos políticos de las mujeres en condiciones de igualdad, no ha sido plenamente acatada por los partidos políticos.
- La violencia contra las mujeres persiste como un serio problema nacional, que se hace cada vez más complejo y se manifiesta en diferentes ámbitos sociales e institucionales.
- Más allá de la violencia intrafamiliar en la sociedad costarricense no existe un reconocimiento generalizado de otras formas de violencia contra las mujeres y sus implicaciones, tales como el acoso sexual, la trata de personas, la explota-

ción sexual, la violencia patrimonial y la violencia psicológica.

- En la práctica opera una desarticulación entre las instancias de administración de justicia, las instituciones públicas y las organizaciones sociales encargadas de atender a las víctimas de violencia y velar por el cumplimiento efectivo de sus derechos.
- Los esfuerzos de los últimos años han generado una capacidad de denuncia por parte de las mujeres víctimas que, hoy por hoy, ha rebasado la capacidad de respuesta del Estado.
- El país requiere un sistema de seguimiento y evaluación interdisciplinario de las mujeres afectadas por violencia y de los resultados de las medidas de protección y cautelares, así como de un sistema de control de riesgo que aumente la calidad y eficacia de las acciones de atención a las mujeres víctimas de violencia.

¿Qué vamos a hacer?

1. Mejorar las condiciones para que las mujeres exijan sus derechos

Mediante:

- 1.1 Ampliación del conocimiento de la ciudadanía sobre los derechos de las mujeres y los mecanismos nacionales e internacionales disponibles para su promoción, por medio de campañas nacionales y permanentes de información y educación, en coordinación con la Defensoría de los Habitantes.
- 1.2 Fortalecimiento del trabajo de la Defensa Pública del Poder Judicial en aquellas áreas en las que ya está trabajando y que resultan claves para protección de los derechos de las mujeres en materia penal, agraria y de pensiones alimentarias.

1.3 Diversificación de los servicios de asesoría jurídica gratuitos y de calidad dirigidos a las mujeres que lo requieran con apoyo de las universidades públicas y privadas, el Colegio de Abogados de Costa Rica y los organismos no gubernamentales.

1.4 Fortalecimiento de la promoción y protección de los derechos de las mujeres desde el INAMU, en coordinación con entidades públicas y privadas.

1.5 Provisión de servicios y atención especial de mujeres víctimas de violencia y en condiciones de discriminación extrema – indígenas, con discapacidad, adultas mayores y mujeres pobres -, para mejorar las condiciones de exigibilidad de sus derechos.

2. Promover una administración de justicia efectiva, de calidad e integrada con los esfuerzos, que realizan los demás poderes del Estado

Mediante:

2.1 Articulación de los servicios del Poder Judicial con los de entidades públicas y privadas receptoras y remitentes de mujeres afectadas por violencia, mediante el seguimiento de los casos hasta su resolución final.

2.2 Capacitación permanente del personal del Poder Judicial (funcionarias/os, jueces/as y peritos), litigantes del derecho y funcionarios de las instituciones del gobierno central, descentralizado y local en torno a todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, el trato discriminatorio en los servicios y los instrumentos nacionales e internacionales disponibles para atender los casos desde distintos ángulos (legal, procesal y social).

2.3 Promoción de la participación ciudadana en el monitoreo del impacto de

la justicia, mediante el acceso a información clara y periódica sobre los resultados de los procesos judiciales, desagregados por sexo.

3. Garantizar la protección efectiva de las mujeres ante las todas las formas de violencia contra ellas, así como su prevención y erradicación

Mediante:

- 3.1** Consolidación de los logros del país en materia de violencia intrafamiliar, por medio de la aprobación la ley que crea el Sistema Nacional de Violencia Intrafamiliar y la dotación real de recursos humanos y financieros suficientes para atender la demanda y ofrecer una atención de calidad.
- 3.2** Sensibilización de la opinión pública nacional sobre las causas que generan las distintas formas de violencia contra las mujeres (acoso sexual, explotación sexual, trata de personas) sumando a los medios de comunicación y las agencias de publicidad en la producción y difusión de campañas permanentes.
- 3.3** Establecimiento de acuerdos con los medios de comunicación acerca del tratamiento de las noticias referidas a la violencia contra las mujeres a fin de eliminar la revictimización.
- 3.4** Ampliación de los mecanismos de protección para las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres a nivel nacional, local y regional.
- 3.5** Generalización del uso de protocolos de atención en las instituciones receptoras y remitentes de mujeres afectadas por violencia.
- 3.6** Desarrollo de acciones de prevención dirigidas a los hombres, en particular a los jóvenes, a fin de promover cambios en patrones de masculinidad tradicionales que perpetúan la violencia.

3.7 Adopción y el desarrollo de estrategias locales de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, con participación de toda la población, instituciones y organizaciones comunitarias.

3.8 Crear capacidades institucionales y técnicas para la atención especializada de ofensores sexuales, tanto adultos como menores de edad.

V. Objetivo relativo al fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria

Que en el 2017 el país cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.

Esto porque:

- La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal de los derechos humanos.
- Las diferentes formas de participación política de las mujeres, tanto en el ámbito local como nacional, han sido cruciales para el éxito de políticas a favor de la igualdad.
- El Estado no ha generado mecanismos eficientes y eficaces que permitan una verdadera rendición de cuentas ante la ciudadanía.
- No obstante los avances realizados, persiste la subrepresentación política de las mujeres en todos los espacios de toma de decisiones públicos y privados, debido en parte a que la legislación electoral a favor de los derechos políticos de las mujeres no siempre ha sido acatada y ha requerido del desarrollo de jurisprudencia adicional por parte del Tribunal Supremo de Elecciones.

- Alcanzar igualdad de condiciones y de participación en la toma de decisiones coadyuva al fortalecimiento de la democracia y a su vez favorece el avance hacia la igualdad y equidad de género.
- La ciudadanía activa de las mujeres, su liderazgo y organización, así como la participación en la toma de decisiones que afectan a la sociedad en su conjunto, forman parte de las garantías que un estado de derecho debe proporcionar, de acuerdo con compromisos nacionales e internacionales asumidos.
- Persisten barreras culturales que discriminan a las mujeres y que limitan o impiden el ejercicio pleno de sus derechos políticos.
- El contar con representación paritaria mejora la calidad de la representación política y de la democracia.
- El aumento de mujeres en cargos públicos, específicamente en cargos de elección popular, y en posiciones de toma de decisiones no siempre ha garantizado liderazgos de calidad a favor de los intereses y necesidades de las mujeres.

¿Cómo lo vamos a hacer?

1. Promover la participación paritaria en posiciones de toma de decisión y representación política.

Mediante

- 1.1 Promoción de cambios normativos y desarrollo de jurisprudencia y procedimientos que aseguren la correcta aplicación de las leyes vigentes relativas a la participación política de las mujeres.
- 1.2 Promoción de cambios normativos y administrativos hacia el logro de la paridad en la participación y representación política de las mujeres en las estructu-

ras de los partidos políticos, poderes del Estado, administración pública y organizaciones de la sociedad civil.

- 1.3 Revisión y reforma del sistema electoral para eliminar prácticas discriminatorias en el acceso de las mujeres a los puestos de elección y toma de decisión sobre la base del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.4 Eliminación de estereotipos y prácticas que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de elección popular y de toma de decisiones.
- 1.5 Fortalecimiento de sistemas de selección de personal no discriminatorios basados en la igualdad de oportunidades, que tengan en cuenta capacidades y antecedentes de las mujeres que compiten por puestos de decisión.
- 1.6 Promover la remoción de obstáculos que producen discriminación en el acceso de las mujeres al empleo público y a puestos de toma de decisión.

2. Potenciar la calidad de los liderazgos políticos de las mujeres.

Mediante

- 2.1 Desarrollo de procesos formativos y de capacitación permanente a nivel nacional y local sobre género y derechos políticos de las mujeres.
- 2.2 Promoción de debate público mediante compañías y mesas de discusión e intercambio con mujeres que se desempeñan en puestos de elección popular acerca de sus experiencias, problemas, logros y propuestas para avanzar en el ejercicio de los derechos políticos.
- 2.3 Creación y funcionamiento de programas educativos especializados de promoción del liderazgo, dirigidos en particular a mujeres jóvenes, indígenas y negras.

- 2.4 Promoción de medidas afirmativas a favor de una mayor presencia de mujeres jóvenes, indígenas, con discapacidad y negras en la toma de decisiones y en todos los niveles.
- 2.5 Desarrollo de programas en la educación secundaria dirigidos a promover el liderazgo de las niñas y las mujeres jóvenes.
- 2.6 Promoción del liderazgo y la capacidad de incidencia de las mujeres y sus organizaciones nacionales, regionales y locales, para emprender iniciativas vinculadas con los objetivos de la Política y dar seguimiento a su cumplimiento.

VI. Objetivo relativo al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.

Que en el 2017 el país cuente con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional.

Para garantizar el éxito en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG, el Estado costarricense promoverá un objetivo de fortalecimiento institucional imprescindible para garantizar el éxito de la política. Este objetivo tiene como fin principal que el país cuente con una institucionalidad robusta a favor de la igualdad de género, como condición necesaria para avanzar en cada uno de los cinco objetivos mencionados previamente.

Esto porque:

- El INAMU es una entidad clave para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad. Esta institución

requiere fortalecerse en sus competencias políticas y técnicas para hacer frente a los nuevos retos, que conlleva la PIEG.

- En el decenio de los 90 Costa Rica creó una institucionalidad del Estado dedicada a la promoción de la igualdad y la equidad de género, que se ha mantenido y ha desarrollado un trabajo pionero en las instituciones y las municipalidades, pero con serios problemas de estabilidad, en lo que concierne a recursos financieros y humanos, así como a su reconocimiento formal en los organigramas de las instituciones. De igual manera, se creó la Secretaría Técnica de Género en el Poder Judicial y la Comisión Especial Permanente de la Mujer en la Asamblea Legislativa, que también requieren consolidarse.
- La Ley del INAMU le asigna un papel de coordinación con las principales instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales; para todo ello es fundamental contar con sistemas de seguimiento y evaluación que hasta el momento no se han consolidado en la institución.
- La promoción de la participación política y el liderazgo es una tarea esencial del INAMU para salvaguardar los derechos de las mujeres y garantizar el desarrollo y el éxito de las políticas públicas que promueve.

¿Cómo lo vamos a hacer?

1. Fortalecer la institucionalidad pública que trabaja en favor de la igualdad

Mediante:

- 1.1 Fortalecimiento de las capacidades políticas, técnicas y financieras del INAMU a la luz de los objetivos de la PIEG.

- 1.2** Promulgación de legislación y normativa apropiada para fortalecer el personal, los presupuestos, la inserción institucional y la articulación de las oficinas de género en las instituciones gubernamentales y las municipalidades.
- 1.3** Adecuación del perfil y las funciones de las oficinas de género de los cuatro poderes de la República y los gobiernos locales a los objetivos de la PIEG.
- 1.4** Desarrollo de mayores competencias técnicas de las oficinas de género, a través de procesos permanentes de acompañamiento, capacitación y actualización técnica de su personal, con apoyo de instancias nacionales y de la cooperación internacional.
- 1.5** Asignación de presupuesto a las oficinas de género y mujer, en los planes operativos de las instituciones, para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG, en coordinación con la CGR, MIDEPLAN, el Ministerio de Hacienda y las autoridades políticas.
- 1.6** Fortalecimiento de funciones del INAMU en materia de coordinación interinstitucional e intersectorial para favorecer acuerdos políticos respecto al cumplimiento de los objetivos de la PIEG así como la gestión de recursos de cooperación internacional que apoyen estos esfuerzos.
- 1.7** Creación de un sistema de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la PIEG que involucre a las oficinas de género y a todas las instituciones del Estado que desarrollan programas en favor de la igualdad de género. A su vez, este sistema coadyuvará a visibilizar las brechas existentes en todos los ámbitos, mediante la generación de información desagregada por sexo en los sistemas de información de las instituciones generadoras de estadísticas relevantes.

2. Crear condiciones políticas y procesos de trabajo adecuados para conducir, dar seguimiento, evaluar y rendir cuentas de la PIEG

Mediante

- 2.1** Una instancia permanente de alto nivel con representación de los cuatro poderes de la República, que oriente y vele por el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.
- 2.2** Un sistema de seguimiento y evaluación de los avances en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG que rinda informes anuales y quinquenales.
- 2.3** Un lineamiento claro desde la Presidencia de la República para que las instituciones desarrollen líneas de trabajo específicas en torno a los objetivos de la PIEG e informen anualmente sobre los avances logrados.
- 2.4** Un programa de certificación o estímulos para las instituciones públicas que muestren avances en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.
- 2.5** Creación de grupos técnicos en la CGR que desarrollen metodologías que incorporen el enfoque de género en distintos momentos del análisis presupuestario y empleando instrumentos ya disponibles tales como la fiscalización evaluativa.
- 2.6** Revisión y seguimiento de los planes anuales operativos de las instituciones a partir de las prioridades definidas en la PIEG, por parte de MIDEPLAN.
- 2.7** El establecimiento de un conjunto de acuerdos concretos entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil que permitan, en un marco de ganancias compartidas, la concreción de los objetivos de la política.
- 2.8** Un plan de acción que defina metas, responsables, mecanismos y recursos para cada una de las líneas de trabajo

2.9 Una carta de compromiso de cada Administración de Gobierno, en la que se plasmen sus prioridades con respecto a la PIEG.

5. Mecanismos de gestión y seguimiento

El objetivo principal de los mecanismos de gestión es generar condiciones políticas, institucionales y técnicas, para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG. Otros objetivos de estos mecanismos se relacionan con el incremento de las capacidades del INAMU para el seguimiento; evaluación y rendición de cuentas de la PIEG; el fortalecimiento de coaliciones de actores institucionales y civiles y el establecimiento de criterios e instrumentos técnicos sólidos para la toma de decisiones y la articulación institucional en función de objetivos y productos.

La principal fortaleza de la PIEG es constituirse en un instrumento de trabajo por objetivos estratégicos. En materia de gestión, se trata de una herramienta fundamental para promover la coordinación de instituciones y actores que están vinculados entre sí por una línea de mando.

Dos son los principales retos. El primero es la articulación entre sectores, instituciones y programas. El cumplimiento de los objetivos de la PIEG implica un nivel de trabajo con sectores, instituciones y programas que trascienden al sector social, en el que se ubica formalmente el INAMU. El segundo reto es la creación de capacidades. Una vez adoptada la PIEG, deberá iniciar un proceso de formación de capacidades para la gestión de la política.

5.1. Componentes principales de la gestión y el sistema de seguimiento

La viabilidad de la PIEG se definirá por su capacidad de concitar apoyos políticos e institucionales, por un lado, y contar con solvencia técnica, por el otro, de manera sostenida a lo largo del tiempo.

5.1.1 Conducción política

La PIEG brinda a cada administración de gobierno –durante el período 2007-2017– - “orientaciones estratégicas” para definir sus prioridades y asumir compromisos de avance relativos a los objetivos planteados.

La conducción política de la PIEG requiere de la conformación de una instancia de alto nivel. En el proceso de formulación de la PIEG, se constituyó un Grupo de Soporte Político, con participación de autoridades de los cuatro Poderes de la República y la coordinación del INAMU, que por ley es la institución responsable de impulsar la política. Esta instancia se constituirá en una estructura permanente de acompañamiento para el avance en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG. A su vez, se ampliará con la presencia de autoridades de sectores e instituciones claves en la ejecución de la política. Un rasgo principal de esta instancia de apoyo es el respeto de la autonomía de cada poder.

El principal reto en esta perspectiva es forjar voluntades y crear sinergias en función de acciones concretas, antes que estructuras formales rígidas, que existan de nombre pero que no funcionen en la práctica.

Para consolidar el proceso de trabajo de esta instancia de acompañamiento, es necesario formalizar esta entidad de conducción política, dándole un estatuto legal. La cuestión es priorizar en la construcción de un espacio de conducción política antes que en una estructura jurídicamente establecida, a fin de tener la posibilidad

de desarrollar procesos de trabajo previo a sancionarlos legalmente. Además, el tiempo que usualmente conlleva el establecimiento formal de este tipo de instancias podría quitar energía a lo fundamental, que es, efectivamente, construir una práctica de ganancias compartidas.

Objetivo	Actores Clave	
	Estatales	No Estatales
1- Que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.	Ministerio de Desarrollo Social, INAMU, IMAS, Ministerio de Salud, MEP, PANI, DHR, Poder Judicial, Poder Legislativo, Gobiernos Locales.	Empresa privada (Cámaras Empresariales), Sector de Economía Social (cooperativas, organizaciones solidaristas), Organizaciones No Gubernamentales y Gremiales.
2- Que en el 2017 el país haya removido las principales causas que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres; el desempleo femenino se haya reducido a la mitad y el subempleo haya disminuido al menos en cinco puntos porcentuales con respecto a los niveles que tenía en el 2007, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país.	Ministerio de la Producción, MTSS, INAMU, CCSS, Poder Judicial, DHR, CONARE, MEIC, Sistema Bancario Nacional, Gobiernos Locales, Instituto Nacional de Aprendizaje.	Organizaciones de Mujeres cantonales, regionales y nacionales, Empresas Privadas (Cámaras Empresariales), Organizaciones de la Sociedad Civil, Banca Privada.
3- Que en el 2017 la totalidad de niñas, niños y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a remover estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.	MEP (Direcciones Regionales) MINSA, CCSS (Áreas de Salud y EBAIS), INAMU, CONARE, DHR, SINART.	Universidades Privadas, Colegio de Médicos, Organizaciones No Gubernamentales, Organizaciones Gremiales, Medios de Comunicación, Agencias de Publicidad, Empresas Privadas (Cámaras Empresariales).
4- Que en el 2017 se hayan fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.	INAMU, DHR, Poder Judicial (Defensa Pública), Poder Legislativo, Ministerio de Justicia y Gracia, Consultorios Jurídicos de las Universidades Estatales, Oficinas Municipales de la Mujer.	Organizaciones No Gubernamentales, Universidades Privadas, Colegio de Abogados, Medios de Comunicación, Agencias de Publicidad. Empresas Privadas (Cámaras Empresariales).
5- ue en el 2017 el país cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.	TSE, Registro Civil, Asamblea Legislativa, IFAM, INAMU, DHR, autoridades políticas de los cuatro poderes, Autoridades Municipales. Federaciones y Ligas de Municipalidades.	Partidos políticos, mujeres líderes políticas, organizaciones de mujeres nacionales, regionales y locales. Sindicatos y asociaciones de producción Juntas directivas de organizaciones y empresas privadas.
6- Que en el 2017 el país cuente con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional.	INAMU, Foro de Mujeres del INAMU, MIDEPLAN, Presidencia de la República, Ministerio de Hacienda, CGR, DHR, Oficinas de Género Institucionales, Oficinas Municipales de la Mujer, 4 Poderes de la República.	Organizaciones No Gubernamentales y Organizaciones Sociales.
Fuente: Elaboración propia		

5.1.2 Estrategia de construcción de coaliciones

Los sectores, las instituciones y en general los actores relevantes que promoverán el cumplimiento de la PIEG, varían considerablemente para cada uno de sus objetivos, tal y como se aprecia en el cuadro. Por ello, es necesario desarrollar una estrategia de construcción de coaliciones, que contribuyan con la ejecución y el seguimiento informal de la PIEG. Las coaliciones se organizarán en función de los objetivos de la PIEG y podrán estar integradas por autoridades, sectores, instituciones, organizaciones de la sociedad civil.

5.1.3 Coordinación técnica interinstitucional

La coordinación técnica interinstitucional de la PIEG es responsabilidad del INAMU, que deberá facilitar condiciones para una efectiva coordinación entre instituciones y sectores para el cumplimiento de sus objetivos. Esta función coincide plenamente con los incisos B y D del artículo 4 de la Ley del INAMU, que establecen como fines de la institución: *“Coordinar el conjunto de políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contengan la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”* y el *“Coordinar las acciones e instancias existentes en la Administración Pública, para promover la condición de las mujeres y la equidad de género”*.

La conformación y funcionamiento de una instancia de coordinación técnica con representación de instituciones y sectores vinculados con la ejecución de la PIEG, bajo la coordinación del INAMU, es un requisito fundamental. Esta instancia también se debe formalizar, dándole un estatuto legal.

La coordinación interinstitucional incluye varios niveles. En primer lugar con aquellas instituciones que integran el sector social del gobierno y del cual el INAMU forma parte. La coordinación con MIDEPLAN en este marco resulta también fundamental.

Otro nivel de coordinación es con instituciones autónomas y descentralizadas que no forman parte del sector social, pero que tienen responsabilidades claramente definidas en la ejecución de la PIEG. De igual manera, es necesario contemplar la coordinación con municipalidades, incluyendo en primera instancia aquellas que cuentan con oficinas de género o mujer. Asimismo, figuran también las instituciones o instancias de los poderes Legislativo, Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones, y la coordinación con instituciones fiscalizadoras: Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.

La Junta Directiva del INAMU y el Foro de las Mujeres también aportarían en la coordinación técnica interinstitucional. La primera es una instancia conformada con representación interinstitucional, que facilitaría la promoción y puesta en práctica de la PIEG; dada su composición y fines, en consonancia con lo establecido en el inciso M del artículo 8 de la Ley del INAMU. Mientras que el Foro de las Mujeres es una instancia amplia de participación ciudadana, que podría coadyuvar en el trabajo de coordinación interinstitucional, mediante la canalización de solicitudes vinculadas con la ejecución de la PIEG a instituciones del Estado.

5.1.4 Mecanismos de seguimiento

Los mecanismos de seguimiento tendrán básicamente tres componentes: insumo, procesamiento y salida de la información.

El componente de insumo consiste en el establecimiento de un sistema de información y evaluación, a cargo del INAMU como entidad coordinadora de la PIEG. Este sistema dará cuenta, al mismo tiempo, de la gestión y del cumplimiento sustantivo de los objetivos de la PIEG y se organizará en torno a seis módulos, correspondientes a cada uno de los objetivos de la política.

El sistema es el conjunto de entradas y salidas, que permitirán tomar decisiones oportunas, tanto políticas como técnicas. Las entradas se refieren a la información generada regularmente por las instituciones del Estado, organizaciones de la sociedad civil y las universidades, que es necesaria para el seguimiento de la PIEG.

Desde un inicio el INAMU convocará y trabajará cercanamente con las instituciones claves en la generación de información, a fin de que funcionen como una red de acompañamiento permanente del sistema de información.

A su vez, como sistema tendrá dos grandes tipos de salidas: las que permitan la gestión institucional de la PIEG y las que permitan el seguimiento ciudadano. Ambos tipos de salida están altamente interrelacionados, pero tienen su especificidad.

De manera permanente el sistema de información de la PIEG brindará y recibirá información relacionada con el cumplimiento de los objetivos, así como también deberá poner sus indicadores 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 PIEG¹⁶. Se contará también con mecanismos específicos de información y seguimiento:

- **Memoria anual:** su objetivo es reportar anualmente avances y resultados para cada uno de los seis objetivos de la política. Su elaboración requiere de insumos procedentes de las instituciones ejecutoras de la PIEG. Estos insumos deberán ser parte del sistema de información. En sentido, es vital que las instituciones asuman compromisos sobre la alimentación del sistema de información de la política. Esta memoria, en lugar de un informe de labores, será un informe sintético elaborado con base en indicadores de proceso y resultado del sistema de información, que ofrezca a las personas lectoras un balance de dónde se encuentra el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.
- **Foros o congresos nacionales para balance de mitad y final de periodo:** el INAMU realizará una revisión profunda del avance de la PIEG a mitad y final del período (2012 y 2017), mediante la convocatoria de foro o congreso nacional con participación de los cuatro poderes, unidades de género, Oficinas Municipales de la Mujer, entes contralores, organizaciones de la sociedad civil, la Defensoría de los Habitantes, las Universidades Estatales y al sector empresarial y cooperativo del país.

Dado que el INAMU no tiene un equipo humano especializado en sistemas de información y manejo de estadísticas e indicadores, deberá iniciar un proceso de creación de competencias institucionales para tal fin. Para ello, buscará apoyo de un equipo técnico externo, que trabaje con pares internos del INAMU, para diseñar el sistema, identificar los procesos de trabajo y proponer formas de atender las necesidades de información de la PIEG.

5.2. Indicadores de seguimiento

El sistema de información de la PIEG contará con indicadores para el seguimiento y la evaluación de sus objetivos. Es importante definir para qué se usarán esos indicadores, con qué periodicidad y por parte de quienes.

Los indicadores serán de dos tipos: indicadores de resultado e indicadores de proceso. Los indicadores de resultado se definen en función de las metas intermedias y finales del período que cubre la PIEG. Los

indicadores de proceso aluden al conjunto de procesos de trabajo necesarios para el cumplimiento de cada objetivo y lineamiento. Ambos requieren partir de líneas bases relativas a la situación social que se quiere transformar.

Para cada uno de los seis objetivos de la PIEG, se formularán indicadores de resultado, mientras que los indicadores de proceso se definirán en función de cada una de las acciones estratégicas contenidas en el Plan de Acción.

Bibliografía

Situación Nacional de las Mujeres

- Anderson, J. 1994. *La feminización de la pobreza en América Latina*. Lima, Red Entre Mujeres, Diálogo Sur-Norte.
- Ansorena, A. y Gaete, M. 2006. *La participación de las mujeres en una industria de instrumentos médicos de inversión extranjera directa en Costa Rica. Estudio de caso: Baxter Productos Médicos Ltda.* San José, Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo.
- Arroba, A. 2001. *La salud de las mujeres*. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Asociación Demográfica Costarricense. 1992. “*Características generales de las entrevistadas*”, en *El embarazo no deseado*. San José, Asociación Demográfica Costarricense.
- ASTRADOMES. 1997. *Situación de las trabajadoras de oficio doméstico: estudios por muestra 1996/1997*. San José.
- Barahona, M. 1994 *Las Sufragistas en Costa Rica*, San José, Editorial UCR.
- Bartolomei, M. L. 1996. “*Universalismo y diversidad cultural en América Latina*”, en *Estudios Básicos de Derechos Humanos VI*. San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Brenes De Langton, A. L. 1997. Síntesis gráfica de trabajos sobre la participación de las mujeres en las Organizaciones Sociales, PLN y PUSC, San José, S. C. I. Consultores.
- Camacho, R. Lara, S. y Serrano, E. 1996. *Las Cuotas Mínimas de Participación de las Mujeres: Un mecanismo de acción afirmativa. Aportes para la discusión*, San José, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF).
- Camacho, R. 1998. *Sintonizando la conciencia, el voto y los puestos de decisión. Las mujeres y la política en Costa Rica*. San José, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.
- Camacho, R. 2006. “*Compromisos Internacionales del país respecto al mandato inicial de la PIEG*”. Ponencia preparada para la elaboración de la PIEG. San José, Programa Estado de la Nación.
- Camacho De La O, L. 2001. *Oficinas municipales de la mujer. Mecanismo para el avance de los derechos y ciudadanía de las mujeres*. San José, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Campbell, E. 2001. *Situación de las mujeres afrocostarricenses*. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Campos, A. y Salas, J. M. 2001. *La masculinidad en Costa Rica. El estado de la cuestión, retos y perspectivas*. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Carcedo, A. 1993. *La paz comienza en casa: la violencia contra las mujeres en Centroamérica y la Cooperación Holandesa*. San José, Embajada Real de los Países Bajos.

- Carcedo, A. 2001. *Violencia contra las mujeres en la década de los noventa*. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Carcedo, A. 2005. *Mujeres migrantes. Cuando se criminaliza la supervivencia*. Reunión de expertas y expertos de la CIDH: “Una mirada al acceso a la justicia de las mujeres en México y América Central”. Washington, D.C., Relatoría sobre los Derechos de la Mujer de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Carcedo, A. y Sagot, M. 2001. *Femicidio en Costa Rica: 1990-1999*. Inédito. San José.
- Carcedo, A. y Zamora, A. 1999. *Ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar*. San José, Organización Panamericana de la Salud.
- CCSS. 2000. Estadísticas de patronos, trabajadores y salarios. San José, Dirección Actuarial y Planificación Económica, Caja Costarricense de Seguro Social.
- CCSS. 2001. *Informe institucional sobre el cáncer en Costa Rica*. Número 001-CCSS-DNC. San José, Dirección Nacional del Cáncer, Caja Costarricense de Seguro Social.
- CEFEMINA. 1993. “Sobre las mujeres que acuden al programa *Mujer no estás sola*”, en *Mujeres hacia el 2000*. San José.
- CEFEMINA. 2001. Informe de avance del proyecto consolidación de la red nacional *Mujer no estás sola*. San José.
- CEPAL. 1993. *Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente*. Santiago, Unidad Mujer y Desarrollo, Comisión Económica para América Latina.
- CEPAL. 1995. Plataforma de acción regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001. Santiago, UNIFEM, Naciones Unidas.
- Chen Mok, M. et al. 2001. *Salud reproductiva y migración nicaragüense en Costa Rica, 1999-2000: resultados de una encuesta nacional de salud reproductiva*. San José, Programa Centroamericano de Población, Instituto de Investigaciones en Salud, Universidad de Costa Rica.
- Claramunt, C. 1998. *Explotación sexual en Costa Rica: análisis de la ruta crítica de niñas, niños y adolescentes hacia la prostitución*. San José, UNICEF.
- Claramunt, C. 2001. *Explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes. Informe de Investigación para el Estado de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia*. Inédito. San José.
- Comisión Técnica Interinstitucional. 2000. *Modelo de atención integral de la salud de las mujeres: una propuesta para su construcción*. San José, Ministerio de Salud, Instituto Nacional de las Mujeres, Caja Costarricense de Seguro Social, Hospital de las Mujeres Dr. Adolfo Carit Eva.
- Comisión de seguimiento del PIOMH. Varios años. Informes semestrales de seguimiento. San José, Comisión de Seguimiento del Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Defensoría de los Habitantes. 1994. Informe Anual 1993-1994. San José, Defensoría de los Habitantes.

- Defensoría de los Habitantes. 1996. Informe Anual 1995-1996. San José, Defensoría de los Habitantes.
- Defensoría de los Habitantes. 1998. Informe Anual 1997-1998. San José, Defensoría de los Habitantes.
- Defensoría de los Habitantes. 1999. Informe Anual 1998-1999. San José, Defensoría de los Habitantes.
- Defensoría de los Habitantes. 2000. Informe Anual 1999-2000. San José, Defensoría de los Habitantes.
- Defensoría de los Habitantes. 2001. Informe Anual 2000-2001 (mayo 2000-febrero 2001). San José, Defensoría de los Habitantes.
- Defensoría de los Habitantes. s.f. Observaciones al proyecto de reforma al régimen de servidoras domésticas. San José, Defensoría de la Mujer.
- Delgadillo, L. 1996 *“Mujeres, Ciudadanía y Partidos Políticos: Avance de Investigación”*, en *Memorias Taller “Mujeres, Participación Política y Ciudadanía (11-14 de noviembre de 1996)”*, San José, UCR-UNA-UNESCO.
- Delgado, Y. 2000. *Respuesta social a nivel local ante la violencia intrafamiliar*. San José, Organización Panamericana de Salud.
- Devandas, C. 2000. *“Mujer y discapacidad en Costa Rica”*, en *La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer: una mirada desde la diversidad en Costa Rica*. San José, UNIFEM-HIVOS.
- Dierckxsens, W. 1996. *“Impacto del ajuste estructural sobre la mujer trabajadora en Costa Rica”*, en *Nuevos enfoques económicos. Contribuciones al debate sobre género y economía*. San José.
- Duncan, Q. y Meléndez, C. 1972. *El Negro en Costa Rica*. San José, Editorial Costa Rica.
- Edgerton, L. 1994. *“Costa Rica: tranquilizantes en un mundo feliz”*, en *Mujeres*, no. 346, San José, Servicio de Noticias de la Mujer.
- Escalante, A. C. 1995. *“El Salto Cualitativo”*, en *Rumbo*, No. 607, San José, 12 de agosto.
- Escalante, A. C. 1996. *“Las Relaciones entre las Mujeres y el Poder en el Gran Caribe”*, en *Memorias Taller “Mujeres, Participación Política y Ciudadanía (11-14 de noviembre de 1996)”*, San José, UCR-UNA-UNESCO.
- Escalante, A. C. 1999. *Las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila en Costa Rica*. Proyecto RLA/97/07/MNET Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila. San José, Organización Internacional del Trabajo.
- Escalante, A. C. 2000. *“La contribución de los movimientos de mujeres contemporáneos en la construcción de la democracia costarricense: mirando hacia el futuro”*. Ponencia presentada en la conferencia *La democracia de Costa Rica ante el nuevo siglo (1986-2000): tendencias, problemas y perspectivas*. Inédito. San José, Universidad de Costa Rica.
- Escoto, C. 2006. *“Mujeres Indígenas y Acceso a la Justicia. Algunas Reflexiones”*. Ponencia preparada para el séptimo encuentro iberoamericano de magistrados. Cancún, México, noviembre de 2006.

- Estado de Costa Rica. 2002. *Informe sobre el cumplimiento de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. San José, Estado de Costa Rica.
- Fernández, J. 2001. *Tendencias en la inserción laboral de las mujeres en Costa Rica 1980-2000*. San José, Proyecto Maquila, Oficina Regional, Organización Internacional de Trabajo.
- Flores Villareal, E. 2000. *Aplicación de la Ley contra el hostigamiento sexual en las Universidades*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. San José, Universidad Internacional de las Américas.
- Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, s.f. a. Diagnóstico sobre la organización de las mujeres rurales en Centroamérica. San José.
- Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. 1998. *Mujeres, derecho a la tierra y contrarreformas en América Latina*. San José.
- Gámez, L. 2001. *Presencia y condiciones de vida de mujeres inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica*. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Goldenberg, O. 2001. Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing. Propuesta CEPAL. Indicadores no cuantitativos. Informe. San José, Instituto Nacional de las Mujeres, Proyecto Estado de la Nación, Programa Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Goldemberg, O. 2006. *“Brechas de equidad entre los géneros”*. Ponencia preparada para el Duodécimo Informe Estado de la Nación.
- Gómez, M. E. 2001. *Avances en el abordaje de la violencia doméstica en el Poder Judicial*. Inédito. San José, Comisión permanente para el seguimiento de la Violencia Doméstica en el Poder Judicial.
- González M. 2000. *El sexismo en la educación. La discriminación cotidiana*. San José, Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- González, M. s.f. *La perspectiva de igualdad de género y los procesos pedagógicos*. Inédito. San José.
- Grupo Corporativo SARET de Costa Rica. En: <http://www.gruposaret.com/> Consulta del 7 de diciembre de 2006
- Grupo Zeta. En: <http://www.grupozeta.net/es/> Consulta del 7 de diciembre de 2006
- Heise, L., Pitanguy, J. y Germain, A. 1996. *Violencia contra las mujeres: la carga oculta sobre la salud*. Washington, Organización Panamericana de la Salud.
- IMAS. Sf. Programa de Hogares Comunitarios y otras alternativas de atención. San José, Instituto Mixto de Ayuda Social.
- INAMU y Sistema de Emergencias 911. 2000. Propuesta de centro operativo de atención de las llamadas de violencia Intrafamiliar. San José, Instituto Nacional de las Mujeres.

- INAMU. 1999. Línea 800-300-3000. Estadísticas de las llamadas año 1998. Área de Violencia de Género. Inédito. San José.
- INAMU. 2000a. Balance del estado de Costa Rica. Plataforma de Acción de Beijing. Logros y desafíos. San José.
- INAMU. 2000b. Comisión Técnica Interinstitucional: contabilización del trabajo femenino. San José.
- INAMU. 2000c. Línea 800-300-3000. Estadísticas de las llamadas año 1999. Área de Violencia de Género. Inédito. San José.
- INAMU. 2000d. Aplicación del 40% mínimo de mujeres en puestos elegibles. Documentos Varios, San José, INAMU.
- INAMU. 2001a. Línea 800-300-3000. Estadísticas de las llamadas año 2000. Área de Violencia de Género. Inédito. San José.
- INAMU. 2001b. Política Nacional para la igualdad y equidad de género. Informe anual de labores. San José.
- INAMU. 2006a. *Haciendo visibles las brechas en el uso del tiempo entre mujeres y hombres en Costa Rica. Insumo para la prensa*. San José, Instituto Nacional de las Mujeres.
- INAMU. 2006b. Presentación de resultados del Módulo de Uso del Tiempo de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, realizada en Julio, 2004. San José, Instituto Nacional de las Mujeres.
- INAMU. Varios años. Sitio oficial del Instituto Nacional de las Mujeres, en <http://www.inamu.go.cr>
- INCIENSA, CCSS, OPS. 1998. Situación de las enfermedades crónicas no transmisibles en Costa Rica. Cartago.
- INEC. 1999. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Instructivo del Entrevistador. San José, INEC.
- INEC. 2004. Módulo de Uso del Tiempo de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2004. Principales Resultados. San José, INEC.
- Iniciativa Centroamericana de Seguimiento a Beijing (Capítulo Costa Rica). 1999. Informe alternativo sobre el cumplimiento de la Plataforma de Acción Mundial de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres por parte del gobierno costarricense. Auspiciado por la Fundación Ford. San José.
- Jiménez, S. 2005. *Mujeres y trabajadoras en la economía global: un estudio de casos sobre contratación a domicilio en tres cantones de la provincia de San José*. Tesis de Licenciatura en Sociología. San José, Universidad de Costa Rica.
- Kurian, R. 1996. "Las mujeres y el crecimiento económico sostenible", en *Nuevos enfoques económicos. Contribuciones al debate sobre género y economía*. San José.

- La Sala. 2000. “*Situación actual de las trabajadoras del sexo en Costa Rica*”, en la *Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer: una mirada desde la diversidad en Costa Rica*. San José, UNIFEM-HIVOS.
- Lagarde M. 1997. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Segunda edición. Madrid, Editorial Horas y Horas.
- Lagarde, M. 1994. “*Organización de género y poder*”. Conferencia poligrafiada. Quito, UNDETEC/ UNICEF, *Género e Identidades*, Servicios Editoriales.
- Lagarde, M. 1996. “*Identidad de género y derechos humanos*”, en *Estudios Básicos de Derechos Humanos IV*. San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Loría, R. 2000. *Complementariedad entre géneros u ocultamiento de la violencia: relatos de mujeres ngäbe de Conte Burica*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Antropología. San José, Escuela de Antropología y Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica.
- Loría, R. 2001. *Las mujeres ngäbe y su situación de vida*. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Martín, L. y Mora, A. (compiladoras). 2000. *Compendio de resoluciones de la Defensoría de la Mujer*. San José, Defensoría de los Habitantes de la República.
- Martínez, J y Camacho, R. 2005. *¿Agua y aceite? Conciliación entre mundos productivo y (re)productivo en América Latina y el Caribe: puntos de partida y recomendaciones*. San José.
- Martínez, J. y Camacho, R. sf. “*Equilibristas o malabaristas... pero ¿con red? La actual infraestructura de cuidados en América Latina.*” En María Antonia Carbonero y Silvia Levín *Trabajo, familia y Estado: las transformaciones en las relaciones de género*. Buenos Aires, Homo Sapiens.
- Martínez, J. y Ramírez, A. 2006. *Del trabajo al trabajo...orientaciones hacia el trabajo remunerado de las mujeres en Costa Rica*. San José, Proyecto 38373 “La Agenda Económica de las Mujeres”, del PNUD-INAMU.
- Martínez, J. 2002. *Acceso de las mujeres a los beneficios de la seguridad social: situación actual y recomendaciones para mejorarla*. San José, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Martínez, J. 2006. sf. “*La pieza que faltaba: uso del tiempo y regímenes de bienestar en América Latina*”, en *Nueva Sociedad* n° 199.
- Maxera, R. 2000. “*Investigación sobre acceso a la justicia en la República de Costa Rica*”, en *Acceso a la Justicia y Equidad*. San José, Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Medina, C., s.f. “*Hacia una manera más efectiva de garantizar que las mujeres gocen de sus derechos humanos en el sistema interamericano*”. Portafolio de estudio del curso *Los derechos humanos de las mujeres: fortaleciendo su promoción y protección internacional*. San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

- MEP-Departamento de Educación Preescolar. 1994. *Estudio de patrones de crianza de los niños costarricenses de 0 a 4 años*. San José, MEP, OEA.
- MIDEPLAN. 2000a. *Rindiendo cuentas: Mujeres*. Año 2, no. 11, marzo. San José, MIDEPLAN.
- MIDEPLAN. 2000b. *Rindiendo Cuentas: Trabajo y calidad del empleo*. Año 2, no. 22, setiembre. San José, MIDEPLAN.
- MIDEPLAN. 2001. Plan Nacional de Desarrollo Humano 1998-2002: Informe de labores al tercer año de la administración. San José, MIDEPLAN.
- MINSA. 2000a. Política Nacional de Salud 1998-2002. San José, Ministerio de Salud.
- MINSA. 2000b. Plan Nacional de Salud 1999-2004. San José, Ministerio de Salud.
- MINSA. 2004. Limitaciones al desarrollo del Plan Nacional de Prevención de la Mortalidad Infantil y Promoción de la Salud Materno-Perinatal. San José, Comisiones Regionales de la Mortalidad Infantil, Ministerio de Salud.
- MINSA. 2006. Datos básicos 2005 del Programa de Nutrición y Desarrollo Infantil. San José, Unidad de Información, Dirección de Centros de Nutrición y Desarrollo Infantil-Ministerio de Salud.
- Mora, A. 2001. *Un acercamiento género-sensitivo al fenómeno jurídico*. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Morales, R. et al. 2004. *Influencia de la cultura, la religión y la institución médica en la decisión de las mujeres a la hora de realizarse la esterilización femenina. Un estudio de caso en el Hospital San Juan de Dios*. Tesis de Licenciatura en Sociología. San José, Universidad de Costa Rica.
- Moreno, E. 1995. *Mujeres y Política en Costa Rica*, San José, FLACSO.
- Moreno, E. 1996. “Retos de la Participación Política de las Mujeres Frente al Nuevo Milenio”, en *Memorias Taller “Mujeres, Participación Política y Ciudadanía (11-14 de noviembre de 1996)”*, San José, UCR-UNA-UNESCO.
- MTSS. 2000. Estadísticas de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Unidad de Asesoría para la Investigación y la Calidad de la Gestión. San José, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OIT. 2000. Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina y el Caribe. Avances y desafíos cinco años después de Beijing. Lima, Oficina Regional para América Latina y El Caribe, Organización Internacional del Trabajo.
- OPS, et al. 2005. Género, salud y desarrollo en las Américas. Indicadores básicos 2005. Washington, Organización Panamericana de la Salud, Fondo de Población de las Naciones Unidas y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.
- Palma, C. 2001a. *Concepciones de salud en un grupo de mujeres con dos enfermedades crónicas, diabetes e hipertensión, y la relación con su autocuidado a partir de la construcción de la identidad femenina*. Tesis para optar por el grado de licenciada en Antropología Social. San José, Escuela de Antropología y Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica.

- Palma, C. 2001b. *La salud de las mujeres en Costa Rica: algunos datos y algo más*. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Poder Judicial. 1991-1998. Anuario de estadísticas judiciales. San José.
- Poder Judicial. 1999a. *Análisis estadístico sobre las denuncias presentadas por violencia doméstica en oficinas judiciales*. Inédito. San José.
- Poder Judicial. 1999b. Anuario de Estadísticas Judiciales. San José.
- Poder Judicial. 1999c. “Circular no. 60-99”, en Boletín Judicial. San José.
- Poder Judicial. 2000. “Duración de la medida cautelar en violencia doméstica”, en *Jurisprudencia*, no. 27. San José.
- Poder Judicial. 2001. Casos penales entrados en las oficinas judiciales (1990-2000). San José, Sección de Estadísticas del Poder Judicial.
- Poder Judicial. s.f. b. *Manual de procedimientos en violencia doméstica*. San José, Poder Judicial.
- Poveda, A. 2000. *Manifestaciones de violencia en las mujeres con discapacidad*. Inédito. San José.
- Programa Estado de la Nación. 2000. Sexto Informe Estado de la Nación. San José, Programa Estado de la Nación.
- Programa Estado de la Nación. 2001. Séptimo Informe Estado de la Nación. San José, Programa Estado de la Nación.
- Programa Estado de la Nación. 2002a. Octavo Informe Estado de la Nación. San José, Programa Estado de la Nación.
- Programa Estado de la Nación. 2002b. Aportes para el análisis de las brechas de equidad entre los géneros. Insumos para su medición. San José, Programa Estado de la Nación.
- Programa Estado de la Nación. 2003. Noveno Informe Estado de la Nación. San José, Programa Estado de la Nación.
- Programa Estado de la Nación. 2004. Décimo Informe Estado de la Nación. San José, Programa Estado de la Nación.
- Programa Estado de la Nación. 2005. Undécimo Informe Estado de la Nación. Aporte especial “Brechas de equidad entre los géneros: acumulación de retos”. San José, Programa Estado de la Nación.
- Programa Estado de la Nación. 2006. Duodécimo Informe Estado de la Nación. San José, Programa Estado de la Nación.
- Programa Regional La Corriente (PRC). 1999. Movimiento de Mujeres en Centroamérica. Managua, Programa Regional La Corriente.

- Proyecto Estado de la Nación. 2001a. Séptimo Informe Estado de la Nación. Capítulo especial “Desafíos para avanzar hacia la equidad entre los géneros”. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Proyecto Estado de la Nación. 2001b. Auditoría Ciudadana sobre la Calidad de la Democracia. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Quirós, E. 2000. *La salud de las mujeres, un derecho humano. Algunos indicadores de la situación y acciones realizadas en Costa Rica*. Inédito. San José.
- Quirós, E. 2005. *Situación, avances y retos de la salud sexual y reproductiva en Costa Rica. El derecho a la salud de la ciudadanía*. Inédito. San José. Ministerio de Salud.
- Ramellini, T. 2000. *La situación de la violencia de género contra las mujeres en Costa Rica*. San José, PNUD.
- Ramos, P. 2001. *Revisión para Costa Rica. Propuesta de indicadores de la CEPAL para el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing. Informe final de consultoría*, San José, INAMU-Proyecto Estado de la Nación-PNUD.
- Reyes, R. 2000. “La condición de las lesbianas en Costa Rica y la Plataforma de Acción de Beijing”, en *La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer: una mirada desde la diversidad en Costa Rica*. San José, UNIFEM-HIVOS.
- Rojas, A. I. 1998. *Mujer y Salud*. San José, INAMU.
- Rojas, M. 1995. “¿Tarde a la cita?”, en: Berrón, Linda (Recopiladora y Editora), *Las Mujeres y el Poder*, San José, Editorial Mujeres, Colección Ensayo.
- S.C.I. Consultores. 1997. Síntesis gráfica de trabajos sobre la participación de las mujeres en las organizaciones sociales, PLN y PUSC. San José.
- Sagot, Montserrat. 1995. “Introducción. De la Exclusión a la Participación Política de las Mujeres”, en: Berrón, Linda (Recopiladora y Editora), *Las Mujeres y el Poder*, San José, Editorial Mujeres, Colección Ensayo.
- Sagot, M. y Carcedo, A., s.f. *La invisibilidad de las niñas y las adolescentes: problemas para el seguimiento de sus derechos*. Inédito. San José.
- Segunda Vicepresidencia de Costa Rica. 1998. *Del silencio a la palabra: un modelo de trabajo para las mujeres jefas de hogar*. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia; IMAS, FODESAF, CÁRITAS. San José, Segunda Vicepresidencia de Costa Rica.
- Torres, I. 2001. *La aplicación de la cuota mínima de participación de las mujeres: ¿ficción o realidad? Un diagnóstico para Costa Rica*. San José, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.
- Treguear, T. y Carro, C. 1994. *Niñas prostituidas: el caso de Costa Rica*. San José, UNICEF.
- Treguear, T. y Carro, C. 1996. *Niñas y adolescentes prostituidas: silencio social y violación de derechos*. San José, UNICEF.

- Trejos, M. 1995. “*Nacer... y seguir naciendo*”, en *¿Feminismo en Costa Rica? Testimonios, Reflexiones*, Ensayos, San José, Editorial Mujeres.
- Trejos, J. D. 2000. *La mujer microempresaria en Costa Rica: años 90*. San José, Proyecto de Apoyo a Programas de Microempresa, Organización Internacional del Trabajo.
- Trejos, J. D. 2003. *El sector informal en Costa Rica a inicios del siglo XXI*. San José, Fundación Acceso/WIEGO.
- UCR. 2001. *Balance sobre el estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica*. San José, Rectoría de la Universidad de Costa Rica.
- Vargas, G. y Zúñiga, R. 1999. “*Costa Rica: la experiencia del Ministerio de Ambiente y Energía*”, en: Aguilar, L. (ed). *La ineludible corriente. Políticas de equidad de género en el sector ambiental mesoamericano*. San José, Editorial Absoluto S.A.
- UNICEF-UCR-FLACSO. 2000. *Estado de los derechos de la niñez y la adolescencia en Costa Rica*. San José.
- Villanueva, Z. y Bogantes, A. 1996. *Principio de igualdad y jurisprudencia constitucional*. San José, Corte Suprema de Justicia, Poder Judicial.
- Young, K. 1991. “*Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres*”, en Guzmán y otras (compiladoras). *Una nueva lectura: género en el desarrollo*, Lima, Entre Mujeres, Ediciones Populares Feministas.

Marco normativo

- Asamblea Legislativa, 1990. *Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer*, San José. Asamblea Legislativa.
- Asamblea Legislativa. 1995. *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. San José.
- Asamblea Legislativa. 1996. *Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en Costa Rica*. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. San José.
- Asamblea Legislativa. 1998. *Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)*. San José, Asamblea Legislativa.
- Asamblea Legislativa. 1999a. *Ley Integral para la persona adulta mayor*. Defensoría de los Habitantes. San José.
- Asamblea Legislativa. 1999b. *Ley contra la explotación sexual de las personas menores de edad*. San José.
- Asamblea Legislativa. 2000. *Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)*. San José.

- Asamblea Legislativa. s.f. *Leyes y Decretos, década 1990-2000*. San José, Asamblea Legislativa.
- CMF. 1996. *Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1996-1998*. PIOMH. San José, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.
- CMF. 1997. *Addendum de los sectores agropecuario y del medio ambiente al PIOMH*. San José, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.
- CMF y CCSS. 1998. *Addendum de la Caja Costarricense de Seguro Social al PIOMH*. San José, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia y Caja Costarricense de Seguro Social.
- Facio, A. 2001. *Declaración Universal de Derechos Humanos: texto y comentarios inusuales*. San José, Programa Mujer, Justicia y Género, Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente.
- Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, s.f. b. *La legislación nacional relacionada con el acceso de las mujeres a la tierra y a la propiedad en Costa Rica*. San José.
- IIDH. 1999. *Instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos*. 3ª edición ampliada y actualizada. San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- IIDH. 2000. *Protocolo Facultativo. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- INAMU. 2005a. *Diversidad cultural. Convenios, declaraciones y acuerdos de la Organización de las Naciones Unidas*. San José, Instituto Nacional de las Mujeres.
- INAMU. 2005b. *Colección de Leyes y Decretos. Derechos de las mujeres (tomos I y II)*. San José, Instituto Nacional de las Mujeres.
- Juzgado de Familia del Primer Circuito Judicial de Alajuela. 1999. “*Sentencia en primera instancia en proceso de declaratoria de abandono planteado por el Patronato Nacional de la Infancia, de las 8 horas del 31 de agosto de 1999*”. Alajuela.
- MEP. 2004. *Programa de Estudio. Ciclo Materno Infantil, educación preescolar*. San José. MEP.
- Poder Judicial. sf. *Política de Equidad de Género del Poder Judicial de Costa Rica*. San José, Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial.
- Poder Judicial, s.f. a. *Ley contra la violencia doméstica, anotada y concordada*. San José, Poder Judicial.
- Sala Constitucional. 1998. “*Resolución no. 716-98 de las 11:51 del 06/02/98*”. San José, Corte Suprema de Justicia.
- Sala Constitucional. 2000. “*Resolución no. 2000-4350 de las 11:45 del 19/05/00*”. San José, Corte Suprema de Justicia.

Aportes desde la sociedad civil

- Agenda Política de Mujeres Costarricenses. 1996. *Agenda Política de Mujeres Costarricenses*, San José.
- Agenda Política de Mujeres. 2003. *Informe Sombra, Costa Rica 2003. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. San José, Agenda Política de Mujeres.
- Alfaro, R. 2006. “Elecciones nacionales 2006 en Costa Rica y la recomposición del sistema de partidos políticos”. Ponencia preparada para el Duodécimo Informe Estado de la Nación. San José, Programa Estado de la Nación.
- AMES, s.f. a. *Humillación y maltrato en el parto hospitalario*. San José, Asociación de Mujeres en Salud.
- AMES, s.f. b. *Parir y nacer dignamente*. San José, Asociación de Mujeres en Salud.
- Arroba, A. 1999. *Mejorando la calidad de los servicios públicos de salud para las mujeres con énfasis en la salud sexual y reproductiva: clínicas Maternidad Carit y Solón Nuñez*. San José, Asociación Mujeres en Salud y ADC.
- CoopeSoliDar, INAMU y Fomude. Sf. *Avanzando juntas. Lecciones aprendidas de las agendas locales de mujeres*. Versión digital, CoopeSoliDar, INAMU, Fomude y Unión Europea.
- Facio, A. 1996. *Cuando el género suena, cambios trae*. San José, Programa Mujer, Justicia y Género, Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente.
- Grupo Agenda Política de Mujeres Costarricenses. 1997. *Agenda política de mujeres costarricenses*. San José.
- Guzmán, V. et al. 1991. *Una nueva lectura: género en el desarrollo*. Compilación. Lima, Entre Mujeres, Tristán Ediciones.
- HERA. 1999. *Hojas de acción sobre salud y derechos sexuales y reproductivos de las mujeres*. Nueva York.
- IIDH y Red de las Defensorías de las Mujeres. 1998. *Lineamientos para la integración de la perspectiva de género en los organismos de la Federación Iberoamericana*. Lima, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- IIDH. 1999b. *Guía de capacitación derechos humanos de las mujeres, Tomo 2*. San José, Programa de Acción de Derechos de las Humanas.
- ILANUD y Programa Mujer, Justicia y Género. 1997. *Caminando hacia la igualdad real. Manual de capacitación*. San José.
- Peinador, M. 1996. *Los Procesos de Toma de Decisiones y División del Trabajo en la Agenda Política de Mujeres*, San José, Grupo Agenda Política de Mujeres Costarricenses.
- Torres, I. 2001. *La aplicación de la cuota mínima de participación de Costa Rica*, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.

1. Al pasar de la igualdad formal, declarada por una norma, a una igualdad construida a partir de las diferencias, la reconceptualización de la igualdad entre las personas define las exclusiones de los derechos de las mujeres como “discriminación”. La discriminación se puede producir en los distintos componentes del derecho: tanto en el origen, cuando en la misma se menoscaba o anula un derecho de la mujer, o cuando ese efecto se da como resultado de la interpretación del instrumento jurídico por parte de las personas encargadas de tutelar el derecho (Proyecto Estado de la Nación, 2001).
2. Porcentaje de la fuerza de trabajo (ocupados y desocupados) con respecto a la población con edad para trabajar (12 años o más).
3. Esta tasa considera como fuerza de trabajo a la población ocupada estándar, e incluye además a las personas que declararon haber realizado actividades primarias de autoconsumo y actividades marginales. Como desocupados considera a los desempleados abiertos tradicionales, a los desempleados desalentados y a los inactivos que ya encontraron trabajo.
4. Incluye créditos para comercio, industria, servicios, turismo, etc.
5. En algunas categorías hay que tener cuidado en la interpretación de los resultados, pues la representación de mujeres ocupadas es muy baja, por lo que la relación de ingresos puede variar significativamente de un año a otro. .
6. Sobre este tema el Programa Estado de la Nación realizó un análisis especial para determinar costo de la maternidad como factor que incide en la persistencia de brechas salariales. Los hallazgos señalan que es un problema que se puede resolver redistribuyendo este costo entre todos los empresarios para que no se asuma individualmente como ocurre en la actualidad (PEN, 2007).
7. Este apartado incorpora resultados presentados en el estudio “*La cobertura de los seguros de salud y de invalidez, vejez y muerte*”, de Adolfo Rodríguez; publicado en el XII Informe Estado de la Nación Y estudio comisionado por el INAMU como parte del trabajo del Área de Políticas Públicas y realizado por Juliana Martínez (2002).
8. Que incluyen los derechos de todas las personas, libres de coerción, discriminación y violencia a: el derecho al más alto nivel de salud alcanzable en relación a la sexualidad, incluyendo servicios de salud reproductiva, buscar, recibir e impartir información en relación con la sexualidad, educación para la sexualidad, respeto a la integridad corporal, opción de pareja, derecho a decidir estar o no sexualmente activo, relaciones sexuales consensuales, matrimonios consensuales, tener hijos o no y cuando tenerlos y buscar una vida sexual satisfactoria, segura y placentera.
9. Esta técnica puede utilizarse en cualquiera de estas formas: para valorar el éxito de un proyecto existente; para estimar el potencial de éxito de un programa propuesto o para desarrollar las prioridades que deben ser más consideradas, por los planificadores, en la formulación de un proyecto. En ocasiones, la decisión acerca de un programa o proyecto, o sobre los elementos que deben formar parte de una política nacional, no debe limitarse al criterio de una persona, sino descansar sobre los juicios de los expertos,

es decir sobre Juicios Grupales Ponderados, que le otorgan una mayor validación a los resultados del trabajo.

10. La tasa neta de participación femenina alcanzó su máximo histórico en el 2005: 40,4%. Asimismo, las mujeres pasaron de representar el 28,5% de la PEA en 1990 a 36,2% en el 2005.
11. En el 2006 el desempleo fue de 4,4% para los hombres y de 8,7% para las mujeres, en tanto que la tasa de subutilización fue de 15% y 19,1% respectivamente, es decir, 6,5 puntos mayor para las mujeres, hecho que se explica por el mayor impacto del desempleo abierto femenino. En los últimos diez años la tasa de subutilización total para las mujeres aumentó en 6,5 puntos, mientras que la de los hombres lo hizo en solo 2,4 puntos. A pesar de la sostenida creación de puestos de trabajo, la economía no ha estado en capacidad de absorber el número de personas que anualmente se incorporan a la fuerza de trabajo. En el caso de las mujeres, además, se agrega lo creciente de participación laboral. Ambos factores explican el incremento significativo en sus tasas de desempleo abierto.
12. La tasa de subutilización es un indicador-resumen del problema de la subutilización de la mano de obra y se define como la suma de las tasas de desempleo, subempleo visible e invisible. Refleja problemas de empleo en los que no se cumple con las jornadas laborales y los salarios mínimos, o no se respetan los derechos de acceso a la seguridad social. La tasa de desempleo abierto femenino, de 6,8% en el año 2000, alcanzó un 9,6% (4,6 puntos más que en los hombres) en el 2005. Lo mismo sucede con la tasa de subempleo visible (jornada laboral reducida por razones ajenas a la voluntad del trabajador), que en el caso de las mujeres pasó de 4,9% en 1995 a 7,5% en el 2005, mientras que para los hombres registró un 4,4% en ese último año.
13. En el 2005, poco más de una cuarta parte de las ocupadas trabajaba menos de 30 horas semanales, la mitad tenía jornadas de 47 horas y más, y un 17,1% tenía una jornada de 40 a 46 horas. En los hombres, dos terceras partes de los ocupados trabajaban 47 horas o más y solamente un 10,2% tenía una jornada menor de 30 horas.
14. Un estudio reciente elaborado a partir de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIG) concluye que la polarización de la jornada de trabajo muestra una expansión del empleo en actividades de pequeña escala y posiblemente mayor informalidad, sobre todo para las mujeres que de manera creciente se están incorporando al mercado de trabajo, ya no solo las más educadas, lo que contribuye a aumentar la desigualdad (Gindling y Trejos, 2006).
15. En las materias de violencia doméstica, penal, civil, administrativa, agraria, familiar, pensiones alimentarias y laboral.
16. Álvaro-Page, Mariano. *Propuesta de un Sistema de Indicadores Sociales de igualdad entre Géneros*, No. 39, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid, España, 1994.



**Fondo de Población
de las Naciones Unidas**

Tel. (506) 296-1265 / 296-1544

Fax. (506) 296-2712

Apartado 4540-1000 San José, Costa Rica

www.unfpa.or.cr



Tel. (506) 253-8066

Fax. (506) 283-0657

Apartado 59-2015 info@inamu.go.cr

www.inamu.go.cr



POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

2007 - 2017



Costa Rica

El Estado costarricense promoverá para el período 2007-2017 una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género, que comprende los principios, objetivos, líneas de acción y condiciones de éxito, que se detallan a continuación.

A. Principios orientadores

La Política Nacional de Igualdad y equidad de Género, se sustenta en los siguientes principios orientadores:

1. **Carácter estratégico e inclusivo**, en función de los retos actuales del país para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.
2. **Carácter acumulativo y de largo plazo**, tomando como punto de partida los logros y desafíos acumulados por el país en materia de igualdad y equidad.
3. **Ganancias compartidas**, a partir de aspiraciones, alianzas y responsabilidades compartidas entre los diferentes poderes del Estado y actores sociales.
4. **Respeto a los derechos**, a partir de los enfoques de derechos humanos, igualdad de género y desarrollo humano para los cuales el respeto a la condición humana de las personas y su trato igualitario es un principio fundamental.
5. **No discriminación** contra las mujeres por cualquier causa asociada a su condición de género.
6. **Universalidad** dado que incluye a todas las mujeres en sus diferentes condiciones y situaciones.
7. **Reconocimiento de la diversidad** y las características particulares que asume la discriminación en distintos grupos de mujeres.
8. **Exigibilidad**, apuntando a la creación de condiciones materiales, sociales y culturales que permitan la exigibilidad de los derechos de las mujeres y evite la discriminación por resultados.
9. **Articuladora**, en tanto política de Estado convoca a sectores públicos, privados y de sociedad civil diversos, tanto en el diseño, como en la ejecución, evaluación y vigilancia y rendición de cuentas

10. **Participativa**, desde su diseño hasta su rendición de cuentas, como un mecanismo fundamental para garantizar su desarrollo pleno y exitoso.

B. Objetivos

I. Objetivo relativo al cuidado como responsabilidad social

Que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.

Esto porque:

- La creciente incorporación femenina al mercado laboral ha provocado que, cada vez más, las mujeres y sus familias se enfrenten a la necesidad de hacer arreglos familiares, para poder cumplir con sus responsabilidades familiares y laborales.
- Los roles de género asignados tradicionalmente a las mujeres provocan desigualdad en la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas, que se traduce en una doble o triple jornada para ellas, ya que además de trabajar fuera del hogar, la gran mayoría se encarga de la crianza de los hijos e hijas y otros dependientes, así como de los trabajos domésticos, lo cual afecta su salud y reduce sus posibilidades de incorporación al mercado de trabajo remunerado.
- La falta de alternativas para el cuidado de niños y niñas constituye una de las barreras para el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral que, de no atenderse, afecta directamente su autonomía económica, así como la productividad y competitividad del país.
- El ingreso masivo de mujeres al mercado laboral sin el apoyo de servicios de cuidado y sin corresponsabilidad de los hombres, aumenta las condiciones de vulnerabilidad de niñas y niños, así como la demanda de trabajo no remunerado hacia otras mujeres y personas adultas mayores.
- Las tensiones crecientes entre trabajo remunerado y no remunerado, o entre vida familiar y laboral, colocan en un lugar prioritario de la agenda pública el tema de un mayor y mejor reparto de las tareas de cuidado y el trabajo doméstico.

- La promoción de la responsabilidad social del cuidado permitirá que la sociedad costarricense incorpore elementos para la construcción de una nueva masculinidad.
- Posicionar el cuidado como responsabilidad social en la agenda pública contribuirá a dar mayor visibilidad y valor social al trabajo doméstico y, por lo tanto, a las mujeres que trabajan de manera no remunerada en el hogar.
- La incorporación de niñas y niños en centros de cuidado es una oportunidad para influir en los procesos de socialización temprana a favor de la igualdad de género, oportunidad que en la sociedad costarricense actual tiende a reducirse en etapas posteriores del proceso educativo.

¿Qué vamos a hacer?

1. Crear una infraestructura social de cuidado

Mediante:

- 1.1 Expansión de la cobertura y mejoramiento de la calidad de la oferta actual de servicios públicos de cuidado en áreas urbanas y rurales, tales como CEN-CINAI, Centros Educativos de Enseñanza Especial, Centros de Atención Integral (CAI) y guarderías y centros infantiles administrados por Instituciones de Bienestar social (IBS), así como aquellas modalidades promovidas desde gobiernos locales.
- 1.2 Diseño de alternativas de subvención a instituciones, familias y madres adolescentes para facilitar el acceso a servicios de calidad, privados o asociativos de cuidado infantil.
- 1.3 Ampliación de la participación de las empresas urbanas y rurales e instituciones públicas en la creación de alternativas de cuidado para la atención de hijas e hijos de personas trabajadoras en conglomerados de empresas geográficamente cercanas. En el caso de las empresas privadas esto se puede lograr promoviendo proyectos de cuidado con recursos manejados bajo el enfoque de Responsabilidad Social Corporativa o apelando a esquemas de financiamiento mixto sector privado-estado.

- 1.4 Incorporación de criterios en los mecanismos de regulación, supervisión y certificación de centros de cuidado, que tomen en cuenta necesidades particulares de madres y padres, tales como: ubicación cercana a los lugares de trabajo, idoneidad del personal a cargo, oferta integral de servicios y horarios adecuados a las necesidades de las personas trabajadoras.
- 1.5 Mejoramiento de la regulación, supervisión y certificación de centros de cuidado, mediante la asignación de recursos humanos y financieros al órgano correspondiente, ubicado en el Ministerio de Salud
- 1.6 Creación de centros de cuidado como requisito de los nuevos proyectos de vivienda construidos con el Bono Familiar de la Vivienda.

2. Promover cambios culturales en favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres

Mediante:

- 2.1 Desarrollo de contenidos, metodologías y prácticas en favor de la igualdad de género en los programas de los centros de cuidado.
- 2.2 Promoción, en las alternativas de cuidado, de una masculinidad que asuma el cuidado como una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres.
- 2.3 Impulso de una visión que considere las labores domésticas como un trabajo que debe ser reconocido socialmente y distribuido equitativamente entre hombres y mujeres.
- 2.4 Promover la distribución equitativa del trabajo doméstico entre mujeres y hombres, la valoración social del trabajo doméstico y de las mujeres que realizan este tipo de trabajo, así como el reconocimiento de sus derechos.
- 2.5 Incorporación de criterios de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los programas de transferencias en dinero y, específicamente, en la definición de las tareas que condicionarán la asignación de recursos.

II. Objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos

Que en el 2017 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres; desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país.

Esto porque:

- El incremento de la participación femenina en el mercado laboral no siempre ha significado mejores condiciones de trabajo para ellas, que se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo que los hombres .
- La subutilización del trabajo femenino atenta contra la productividad del país y tiene implicaciones directas en la autonomía económica y la calidad de vida de las mujeres.
- Un importante número de mujeres se inserta en el mercado laboral en jornadas parciales o de medio tiempo no reconocidas formalmente . Esta situación implica un irrespeto a los derechos laborales y previsionales de las mujeres e incrementa la desigualdad en el país .
- La precaria inserción laboral de las mujeres también se refleja en su mayor presencia dentro de la categoría de “trabajadores por cuenta propia a pequeña escala e informal”, una situación que, de no atenderse, contribuye a aumentar la pobreza.
- La oferta de servicios de las institucionales estatales (capacitación, crédito y acceso a mercados), dirigidos a apoyar a mujeres jefas de hogar pobres o microempresarias, ha operado de manera desarticulada y no siempre responde a sus necesidades y demandas. Esto reduce significativamente las posibilidades de éxito de las iniciativas para el mejoramiento de los ingresos y calidad de vida de las mujeres.
- El avance en la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo ha modificado el rol de proveedor asignado tradicionalmente al hombre, dado que en un número creciente de hogares tanto la mujer como el hombre aportan a la conformación del ingreso familiar y, por tanto, a una mejoría en sus condiciones de vida.

- Las brechas de ingreso entre hombres y mujeres que existen en el país están asociadas a dinámicas discriminatorias del mercado de trabajo, cuya persistencia puede ocasionar el empobrecimiento de las mujeres y su expulsión del mercado laboral.
- La mayor escolaridad de las mujeres con respecto a los hombres (9,7 versus 8,5 años) no ha significado una mejor inserción laboral para ellas, debido a que en el mercado de trabajo se restringen sus posibilidades de participación en ocupaciones consideradas “típicamente masculinas”, mejorar pagadas y con mayor reconocimiento social. Adicionalmente, las mujeres tienen serias dificultades para ocupar puestos de dirección y de mando. La falta de atención a este fenómeno afecta el derecho y las oportunidades de desarrollo profesional y personal de las mujeres y las posibilidades de mejorar la productividad nacional.

¿Qué vamos a hacer?

1. Promover la calidad del empleo femenino

Mediante:

- 1.1. Eliminación del costo de la maternidad como un factor que favorece las brechas de ingreso entre hombres y mujeres, mediante la redistribución del financiamiento de la maternidad en las cuotas patronales a la CCSS, de tal manera que ese costo deje de ser asumido individualmente por cada empleador o empleadora.
- 1.2. Fortalecimiento de estrategias de cobertura contributiva directa de la seguridad social a grupos de mujeres que no tienen esa condición, como amas de casa, empleadas domésticas y trabajadoras por cuenta propia.
- 1.3. Reconocimiento de la jornada parcial en la definición de montos de contribución a la seguridad social.
- 1.4. Creación y mejoramiento de la empleabilidad de las mujeres, entendiendo por ello el desarrollo de condiciones y competencias, que les permitan acceder a trabajos que satisfagan sus necesidades y proyectos personales.
- 1.5. Revisión, aprobación y aplicación de la legislación laboral frente a situaciones discriminatorias como el despido por embarazo o lactancia, y formas de violencia como el hostigamiento sexual y el acoso laboral.

- 1.6. Ampliación de la protección laboral para grupos específicos en situaciones de discriminación extrema, como las servidoras domésticas, las mujeres con discapacidad y las trabajadoras independientes, así como información a la población femenina en general, acerca de las implicaciones que el no cotizar tendrá en la vejez, independientemente de su situación laboral y conyugal actual.
- 1.7. Capacitación de mujeres en áreas académicas altamente segregadas, por ejemplo en carreras científicas y tecnológicas, en particular en los sectores más dinámicos de la economía en términos de generación de empleo, a nivel nacional y regional.

2. Crear nuevas fuentes de empleo femenino, especialmente en zonas con mayores desventajas

Mediante:

- 2.1 Definición de apoyos estatales, tales como exenciones fiscales y compras del Estado, a empresas que promuevan la creación de más y mejores fuentes de empleo para las mujeres, particularmente en las zonas rurales y urbanas más deprimidas del país y en el marco de una política nacional de empleo.
- 2.2 Creación de una ventanilla única, con sedes regionales, que garantice la articulación de la oferta de servicios dirigida a apoyar proyectos productivos y microempresas de mujeres, de tal manera que se logre un respaldo efectivo y un encadenamiento real del ciclo capacitación-financiamiento-mercadeo, especialmente en el caso de las jefas de hogar ubicadas bajo la línea de pobreza en la zonas urbana y rural.
- 2.3 Promoción de acciones afirmativas como la definición de porcentajes mínimos de contratación de mujeres en puestos directivos, para promover la desegregación ocupacional vertical y horizontal.
- 2.4 Generación de estímulos para empresas e instituciones, que promuevan la eliminación de prácticas discriminatorias en las relaciones laborales.
- 2.5 Desarrollo de programas de nivelación educativa y capacitación dirigidos especialmente a las madres adolescentes, para que puedan acceder a empleo y mejorar sus ingresos y condiciones de vida, en coordinación con el MEP, el PANI, los programas de transferencias condicionadas y el INAMU.

- 2.6 Creación y fortalecimiento de iniciativas destinadas a la intermediación entre la oferta y la demanda de empleo, a partir de esfuerzos entre instituciones de los sectores productivo y social.

III. Objetivo relativo a una educación y salud de calidad en favor de la igualdad

Que en el 2017 la totalidad de niños, niñas y adolescentes desde edades tempranas, haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos de género en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

Esto porque:

- La persistencia de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación en los procesos de socialización y educación, constituyen la base de los mecanismos que reproducen la desigualdad y la violencia contra las mujeres. No tomar acciones para erradicar estos estereotipos y prácticas limita las oportunidades y capacidades de desarrollo de mujeres y hombres, contribuye a la segregación laboral (horizontal y vertical) y a las brechas de ingreso entre géneros; es violatorio de los derechos humanos de mujeres y hombres y limita sus capacidades para exigir sus derechos.
- La ausencia de información y programas regulares de educación para la sexualidad en el país, limita la autonomía de las mujeres y los hombres para decidir sobre su propio cuerpo, sexualidad y reproducción, así como tener acceso a una salud integral. No incorporar programas permanentes de educación sexual implica: irrespetar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los hombres, restringir sus posibilidades de exigir servicios de salud sexual y reproductiva de calidad; limitar la capacidad de prevenir y reducir los riesgos e incrementar la vulnerabilidad ante situaciones como el embarazo adolescente no deseado, la paternidad irresponsable y las enfermedades de transmisión sexual.

¿Cómo lo vamos a hacer?

1. Influir en la formación que se brinda a niños, niñas y adolescentes en el sistema educativo formal a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia.

Mediante:

- 1.1 Desarrollo de un programa específico de acciones formativas deliberadas en favor de la igualdad y la no violencia, dirigido a todos los niños y niñas de 0 a 6 años, que el país tendrá entre 2007 y 2017 (517.000 en total).
- 1.2 Incorporación de los enfoques de igualdad de género y derechos en los procesos de formación y actualización de recursos humanos, particularmente en la formación universitaria de profesionales en educación y salud.
- 1.3 Inclusión de cursos regulares sobre educación sexual impartidos por profesionales en la materia, a partir del segundo ciclo de la educación general básica y basados en un enfoque de derechos, igualdad de género y diversidad, en el marco de un programa nacional de educación para la sexualidad.
- 1.4 Incorporación, en el perfil las y los docentes, de cualidades personales y profesionales que los califiquen como responsables de atender procesos de socialización que favorecen la igualdad y el respeto a los derechos.
- 1.5 Reforma de los currículos para incorporar valores y prácticas pedagógicas específicas que promuevan la no violencia contra las mujeres e igualdad entre mujeres y hombres, con participación de autoridades educativas, gremios y organizaciones sociales y asignación de recursos para las acciones operativas que se deriven dichas reformas.
- 1.6 Multiplicación de buenas prácticas en favor de la igualdad en el sistema educativo, mediante el intercambio de experiencias pedagógicas innovadoras en materia de socialización.
- 1.7 Promoción de una estrategia local conjunta entre las áreas de salud de la CCSS y los circuitos educativos del MEP, para llevar a cabo acciones de formación en sexualidad y salud sexual y reproductiva en las comunidades y dirigidas a niñas, niños y adolescentes.
- 1.8 Fortalecimiento de una oferta de servicios de salud sexual y reproductiva de calidad en todos los niveles de atención del sistema de salud con la vigilancia activa del Ministerio de Salud y la Comisión Nacional de salud sexual y reproductiva del Ministerio de Salud y en el marco de un plan nacional elaborado para tal fin.

2. Incidir en la formación que se brinda a niños, niñas y adolescentes en espacios no formales a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia.

Mediante:

- 2.1 Promoción de acuerdos específicos con actores claves no institucionales, en particular medios de comunicación, empresas editoriales y agencias de publicidad, para lograr campañas permanentes de educación y producción de materiales en favor de la igualdad y la no violencia contra las mujeres.
- 2.2 Reducir trámites burocráticos, que norman el trabajo de organizaciones sociales y no gubernamentales a favor de la igualdad y equidad de género y cuyas iniciativas requieren de apoyo o aprobación gubernamental.
- 2.3 Impulso de procesos de sensibilización con las familias, dirigidos a incentivar la remoción de estereotipos y la promoción de la igualdad y equidad de género desde edades tempranas.
- 2.4 Diversificación de los mecanismos públicos y privados para acompañar y capacitar a personas adultas responsables de la atención de niñas, niños y adolescentes, acerca de la reproducción de estereotipos en la crianza y la existencia de enfoques de la sexualidad que no favorecen la igualdad, todo ello teniendo en cuenta las particularidades regionales y locales.

IV. Objetivo relativo a la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia

Que en el 2017 se hayan fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.

Esto porque:

- Aunque Costa Rica ha tenido avances significativos en el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres, existe resistencia social y patrones sociales y culturales que obstaculizan la aplicación práctica de la legislación y las normas que garantizan esos derechos.
- Las mujeres tienen un acceso limitado a asesoría jurídica y representación legal en los procesos judiciales para la instrucción y defensa de sus derechos , situación que se agrava aún más en el caso de mujeres en condiciones de discriminación extrema (indígenas, con discapacidad, adultas mayores y mujeres pobres). Este

desconocimiento de los derechos y de cómo ejercerlos también favorece la discriminación por resultados.

- La legislación y normativa en materia electoral, aprobada para favorecer los derechos políticos de las mujeres en condiciones de igualdad, no ha sido plenamente acatada por los partidos políticos.
- La violencia contra las mujeres persiste como un serio problema nacional, que se hace cada vez más complejo y se manifiesta en diferentes ámbitos sociales e institucionales.
- Más allá de la violencia intrafamiliar en la sociedad costarricense no existe un reconocimiento generalizado de otras formas de violencia contra las mujeres y sus implicaciones, tales como el acoso sexual, la trata de personas, la explotación sexual, la violencia patrimonial.
- En la práctica opera una desarticulación entre las instancias de administración de justicia, las instituciones públicas y las organizaciones sociales encargadas de atender a las víctimas de violencia y velar por el cumplimiento efectivo de sus derechos.
- Los esfuerzos de los últimos años han generado una capacidad de denuncia por parte de las mujeres víctimas que, hoy por hoy, ha rebasado la capacidad de respuesta del Estado.
- El país requiere un sistema de seguimiento y evaluación interdisciplinario de las mujeres víctimas y de los resultados de las medidas de protección y cautelares, así como de un sistema de control de riesgo que aumente la calidad y eficacia de las acciones de atención a las mujeres víctimas de violencia.

¿Qué vamos a hacer?

1. Mejorar las condiciones para que las mujeres exijan sus derechos

Mediante:

- 1.1. Ampliación del conocimiento de la ciudadanía sobre los derechos de las mujeres y los mecanismos nacionales e internacionales disponibles para su promoción, por medio de campañas nacionales y permanentes de información y educación, en coordinación con la Defensoría de los Habitantes.

- 1.2. Fortalecimiento del trabajo de la Defensa Pública del Poder Judicial en aquellas áreas en las que ya esta trabajando y que resultan claves para protección de los derechos de las mujeres en materia penal, agraria y de pensiones alimentarias.
- 1.3. Diversificación de los servicios de asesoría jurídica gratuitos y de calidad dirigidos a las mujeres que lo requieran con apoyo de las universidades públicas y privadas, el Colegio de Abogados de Costa Rica y los organismos no gubernamentales.
- 1.4. Fortalecimiento de la promoción y protección de los derechos de las mujeres desde el INAMU, en coordinación con entidades públicas y privadas.
- 1.5. Provisión de servicios y atención especial de mujeres víctimas de violencia y en condiciones de discriminación extrema – indígenas, con discapacidad, adultas mayores y mujeres pobres -, para mejorar las condiciones de exigibilidad de sus derechos.

2. Promover una administración de justicia efectiva, de calidad e integrada con los esfuerzos, que realizan los demás poderes del Estado

Mediante:

- 2.1 Articulación de los servicios del Poder Judicial con los de entidades públicas y privadas receptoras y remitentes de mujeres víctimas, mediante el seguimiento de los casos hasta su resolución final.
- 2.2 Capacitación permanente del personal del Poder Judicial (funcionarias/os, jueces/as y peritos), litigantes del derecho y funcionarios de las instituciones del gobierno central, descentralizado y local en torno a todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, el trato discriminatorio en los servicios y los instrumentos nacionales e internacionales disponibles para atender los casos desde distintos ángulos (legal, procesal y social).
- 2.3 Promoción de la participación ciudadana en el monitoreo del impacto de la justicia, mediante el acceso a información clara y periódica sobre los resultados de los procesos judiciales, desagregados por sexo.

3. Garantizar la protección efectiva de las mujeres ante las todas las formas de violencia contra ellas, así como su prevención y erradicación

Mediante:

- 3.1 Consolidación de los logros del país en materia de violencia intrafamiliar, por medio de la aprobación la ley que crea el Sistema Nacional de Violencia Intrafamiliar y la dotación real de recursos humanos y financieros suficientes para atender la demanda y ofrecer una atención de calidad.
- 3.2 Sensibilización de la opinión pública nacional sobre las causas que generan las distintas formas de violencia contra las mujeres (acoso sexual, explotación sexual, trata de personas) sumando a los medios de comunicación y las agencias de publicidad en la producción y difusión de campañas permanentes.
- 3.3 Establecimiento de acuerdos con los medios de comunicación, acerca del tratamiento de las noticias referidas a la violencia contra las mujeres a fin de eliminar la revictimización.
- 3.4 Ampliación de los mecanismos de protección para las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres a nivel nacional, local y regional.
- 3.5 Generalización del uso de protocolos de atención en las instituciones receptoras y remitentes de mujeres víctimas de violencia.
- 3.6 Desarrollo de acciones de prevención dirigidas a los hombres, en particular a los jóvenes, a fin de promover cambios en patrones de masculinidad tradicionales que perpetúan la violencia.
- 3.7 Adopción y el desarrollo de estrategias locales de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, con participación de toda la población, instituciones y organizaciones comunitarias.
- 3.8 Crear capacidades institucionales y técnicas para la atención especializada de ofensores sexuales, tanto adultos como menores de edad.

V.Objetivo relativo al fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria

Que en el 2017 el país cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.

Esto porque:

- La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal de los derechos humanos.
- Las diferentes formas de participación política de las mujeres, tanto en el ámbito local como nacional, han sido cruciales para el éxito de políticas a favor de la igualdad.
- El Estado no ha generado mecanismos eficientes y eficaces que permitan una verdadera rendición de cuentas ante la ciudadanía.
- No obstante los avances realizados, persiste la sub-representación política de las mujeres en todos los espacios de toma de decisiones públicos y privados, debido en parte a que la legislación electoral a favor de los derechos políticos de las mujeres no siempre ha sido acatada y ha requerido del desarrollo de jurisprudencia adicional por parte del Tribunal Supremo de Elecciones.
- Alcanzar igualdad de condiciones y de participación en la toma de decisiones coadyuva al fortalecimiento de la democracia y a su vez favorece el avance hacia la igualdad y equidad de género.
- La ciudadanía activa de las mujeres, su liderazgo y organización, así como la participación en la toma de decisiones que afectan a la sociedad en su conjunto, forman parte de las garantías que un estado de derecho debe proporcionar, de acuerdo con compromisos nacionales e internacionales asumidos.
- Persisten barreras culturales que discriminan a las mujeres y que limitan o impiden el ejercicio pleno de sus derechos políticos.
- El contar con representación paritaria mejora la calidad de la representación política y de la democracia.
- El aumento de mujeres en cargos públicos, específicamente en cargos de elección popular, y en posiciones de toma de decisiones no siempre ha garantizado liderazgos de calidad a favor de los intereses y necesidades de las mujeres.

¿Cómo lo vamos a hacer?

1. Promover la participación paritaria en posiciones de toma de decisión y representación política.

Mediante

- 1.1 Promoción de cambios normativos y desarrollo de jurisprudencia y procedimientos que aseguren la correcta aplicación de las leyes vigentes relativas a la participación política de las mujeres.
- 1.2 Promoción de cambios normativos y administrativos hacia el logro de la paridad en la participación y representación política de las mujeres en las estructuras de los partidos políticos, poderes del Estado, administración pública y organizaciones de la sociedad civil.
- 1.3 Revisión y reforma del sistema electoral para eliminar prácticas discriminatorias en el acceso de las mujeres a los puestos de elección y toma de decisión sobre la base del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.4 Eliminación de estereotipos y prácticas que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de elección popular y de toma de decisiones.
- 1.5 Fortalecimiento de sistemas de selección de personal no discriminatorios basados en la igualdad de oportunidades, que tengan en cuenta capacidades y antecedentes de las mujeres que compiten por puestos de decisión.
- 1.6 Promover la remoción de obstáculos que producen discriminación en el acceso de las mujeres al empleo público y a puestos de toma de decisión.

2. Potenciar la calidad de los liderazgos políticos de las mujeres.

Mediante

- 2.1 Desarrollo de procesos formativos y de capacitación permanente a nivel nacional y local sobre género y derechos políticos de las mujeres.
- 2.2 Promoción de debate público mediante compañías y mesas de discusión e intercambio con mujeres que se desempeñan en puestos de elección popular acerca de sus experiencias, problemas, logros y propuestas para avanzar en el ejercicio de los derechos políticos.
- 2.3 Creación y funcionamiento de programas educativos especializados de promoción del liderazgo, dirigidos en particular a mujeres jóvenes, indígenas y negras.

- 2.4 Promoción de medidas afirmativas a favor de una mayor presencia de mujeres jóvenes, indígenas y negras en la toma de decisiones y en todos los niveles.
- 2.5 Desarrollo de programas en la educación secundaria dirigidos a promover el liderazgo de las niñas y las mujeres jóvenes.
- 2.6 Promoción del liderazgo y la capacidad de incidencia de las mujeres y sus organizaciones nacionales, regionales y locales, para emprender iniciativas vinculadas con los objetivos de la Política y dar seguimiento a su cumplimiento.

VI. Objetivo relativo al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.

Que en el 2017 el país cuente con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional.

Para garantizar el éxito en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG, el Estado costarricense promoverá un objetivo de fortalecimiento institucional imprescindible para garantizar el éxito de la política. Este objetivo tiene como fin principal que el país cuente con una institucionalidad robusta a favor de la igualdad de género, como condición necesaria para avanzar en cada uno de los cinco objetivos mencionados previamente.

Esto porque:

- El INAMU es una entidad clave para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad. Esta institución requiere fortalecerse en sus competencias políticas y técnicas para hacer frente a los nuevos retos, que conlleva la PIEG.
- En el decenio de los noventa Costa Rica creó una institucionalidad del Estado dedicada a la promoción de la igualdad y la equidad de género, que se ha mantenido y ha desarrollado un trabajo pionero en las instituciones y las municipalidades, pero con serios problemas de estabilidad, en lo que concierne a recursos financieros y humanos, así como a su reconocimiento formal en los organigramas de las instituciones. De igual manera, se creó la Secretaría Técnica de Género en el Poder Judicial y la Comisión Especial Permanente de la Mujer en la Asamblea Legislativa, que también requieren consolidarse.

- La Ley del INAMU le asigna un papel de coordinación con las principales instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales; para todo ello es fundamental contar con sistemas de seguimiento y evaluación que hasta el momento no se han consolidado en la institución.
- La promoción de la participación política y el liderazgo es una tarea esencial del INAMU para salvaguardar los derechos de las mujeres y garantizar el desarrollo y el éxito de las políticas públicas que promueve.

¿Cómo lo vamos a hacer?

1. Fortalecer la institucionalidad pública que trabaja en favor de la igualdad

Mediante:

- 1.1 Fortalecimiento de las capacidades políticas, técnicas y financieras del INAMU a la luz de los objetivos de la PIEG.
- 1.2 Promulgación de legislación y normativa apropiada para fortalecer el personal, los presupuestos, la inserción institucional y la articulación de las oficinas de género en las instituciones gubernamentales y las municipalidades.
- 1.3 Adecuación del perfil y las funciones de las oficinas de género de los cuatro poderes de la República y los gobiernos locales a los objetivos de la PIEG.
- 1.4 Desarrollo de mayores competencias técnicas de las oficinas de género, a través de procesos permanentes de acompañamiento, capacitación y actualización técnica de su personal, con apoyo de instancias nacionales y de la cooperación internacional.
- 1.5 Asignación de presupuesto a las oficinas de género y mujer, en los planes operativos de las instituciones, para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG, en coordinación con la CGR, MIDEPLAN, el Ministerio de Hacienda y las autoridades políticas.
- 1.6 Fortalecimiento de funciones del INAMU en materia de coordinación interinstitucional e intersectorial para favorecer acuerdos políticos respecto al cumplimiento de los objetivos de la PIEG así como la gestión de recursos de cooperación internacional que apoyen estos esfuerzos.

- 1.7 Creación de un sistema de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la PIEG que involucre a las oficinas de género y a todas las instituciones del Estado que desarrollan programas en favor de la igualdad de género. A su vez, este sistema coadyuvará a visibilizar las brechas existentes en todos los ámbitos, mediante la generación de información desagregada por sexo en los sistemas de información de las instituciones generadoras de estadísticas relevantes.

2. Crear condiciones políticas y procesos de trabajo adecuados para conducir, dar seguimiento, evaluar y rendir cuentas de la PIEG

Mediante

- 2.1 Una instancia permanente de alto nivel con representación de los cuatro poderes de la República, que oriente y vele por el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.
- 2.2 Un sistema de seguimiento y evaluación de los avances en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG que rinda informes anuales y quinquenales.
- 2.3 Un lineamiento claro desde la Presidencia de la República para que las instituciones desarrollen líneas de trabajo específicas en torno a los objetivos de la PIEG e informen anualmente sobre los avances logrados.
- 2.4 Un programa de certificación o estímulos para las instituciones públicas que muestren avances en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.
- 2.5 Creación de grupos técnicos en la CGR que desarrollen metodologías que incorporen el enfoque de género en distintos momentos del análisis presupuestario y empleando instrumentos ya disponibles tales como la fiscalización evaluativa.
- 2.6 Revisión y seguimiento de los planes anuales operativos de las instituciones a partir de las prioridades definidas en la PIEG, por parte de MIDEPLAN.
- 2.7 El establecimiento de un conjunto de acuerdos concretos entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil que permitan, en un marco de ganancias compartidas, la concreción de los objetivos de la política.
- 2.8 Un plan de acción que defina metas, responsables, mecanismos y recursos para cada una de las líneas de trabajo
- 2.9 Una carta de compromiso de cada Administración de Gobierno, en la que se plasmen sus prioridades con respecto a la PIEG.

