

XI CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE, CEPAL Brasilia, Brasil. Del 13 al 16 de julio del 2010

INFORME NACIONAL DE COSTA RICA

INTRODUCCIÓN

El presente Informe de País se presenta ante la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, en cumplimiento con el proceso preparatorio de la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, programada para los días del 13 al 16 de Julio del 2010 en Brasilia, Brasil.

El informe presenta información del cumplimiento de Costa Rica en la aplicación del Consejo de Quito, aprobado en la X Conferencia Regional celebrada en agosto del año 2007 en Quito, Ecuador.

La información que se incluye, corresponde a partir de abril del 2009 en complemento al Cuestionario a los Gobiernos sobre la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000).

ACCIONES EMPRENDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CONSENSO DE QUITO

i) Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos;

- Como parte de las medidas legislativas, mediante la aprobación de la Ley del Fondo de Desarrollo Social de Asignaciones Familiares, FODESAF, en el año 2009, se mantiene el presupuesto del 2% asignado al Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, en parte, debido a la defensa que sostuvo el Instituto con el apoyo de organizaciones sociales y el Foro de las Mujeres, para que se mantuviera dicho porcentaje asignado en la Ley del INAMU, 7801 del 30 de abril de 1998.
- El 08 de mayo del 2010, la señora Laura Chinchilla Miranda, politóloga y líder política costarricense, elegida como Presidenta de la República, tendrá a su cargo el período

de gobierno 2010-2014, primera mujer elegida para ese cargo desde que se aprobó el derecho al voto femenino en el año 1948. En la designación de su gabinete, la señora Presidenta de la República electa ha manifestado su *voluntad de lograr una representación equitativa de género asegurando que las mujeres tienen capacidad de sobra para asumir cualquier función dentro del gabinete*, lo que se considera la concreción de un avance significativo que armoniza con las leyes recientemente aprobadas hacia la paridad de género.

- La ley de creación del INAMU establece la potestad de la Presidencia de la República de dar el rango de Ministra de la Condición de la Mujer, pudiendo recaer en la Presidencia Ejecutiva del Instituto, lo que haría que el mecanismo tenga representación en el más alto nivel jerárquico para la toma de decisiones. En la actualidad no se cuenta con la representación en el Consejo de Gobierno para los asuntos relacionados con la igualdad y la equidad de género.
- Para el próximo gobierno 2010-2014 existe el compromiso de continuar con el apoyo para la ejecución de la Política de Estado para la Igualdad y la Equidad de Género – PIEG- y su Plan de Acción (descrita ampliamente en el informe Beijing 15), la que contiene varias acciones orientadas a fortalecer la institucionalidad pública para la igualdad y la equidad de género. Con base en propuestas del personal técnico del INAMU, se hacen gestiones de incidencia para que la PIEG se incluya en el Plan Nacional de Desarrollo –PND- y se fortalezcan los mecanismos para asegurar el cumplimiento efectivo de la PIEG 2007-2017.

ii) Adoptar todas las medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas necesarias y las asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos) y en los ámbitos nacional y local como objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas.

El 02 de setiembre del 2009, se aprobó la Ley 8765 denominada Código Electoral la cual enuncia que la participación política se regirá por el principio de paridad, lo que implica que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un 50% de mujeres y un 50% de hombres y en las impares se establece que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

Se crea en esta disposición legal el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre, hombre-mujer), de forma tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en forma consecutiva en la nómina. Pese a que de acuerdo al transitorio II de esta ley establece que la obligación del principio de paridad y el mecanismo de alternancia de género, se exigirá

para el proceso de renovación de las estructuras, posterior a las elecciones nacionales del año 2010, esta disposición legal ha tenido efectos positivos en el recién período electoral para el periodo 2010-2014 por ejemplo en la integración del 50% de mujeres y 50% de hombres que conforman el directorio legislativo de los diputados y diputadas. Asimismo la aplicabilidad del 40% como mínimo se aplica en la designación de ministerios y vice ministerios. De 21 ministerios designadas, 12 ministros y 9 ministras, lo que representa un 42.85% de mujeres. De 29 vice ministerios, se designó a 16 viceministros y 13 viceministras, lo que representa un 44.83%.

En la elección de diputados y diputadas, aún no se concreta la observación legal vigente que como mínimo exige la regla del cuarenta por ciento (40%) de participación de las mujeres. Según datos preliminares sobre los resultados alcanzados en el recién proceso electoral celebrado de los 57 puestos de diputados y diputadas fueron electas 22 mujeres lo que representa un 38,6%, según se muestra en el siguiente cuadro.

Partido	Total electos	Diputados electos	Diputadas electas	
			Total	Relativo
PLN	24	13	11	45,8
PAC	11	6	5	45,5
ML	9	5	4	44,4
PASE	4	3	1	25,0
PUSC	6	5	1	16,7
RN	1	1	0	0,0
FA	1	1	0	0,0
RC	1	1	0	0,0
Total	57		22	

De esta forma encontramos que al igual que en las elecciones nacionales del año 2006, el resultado de las elecciones del año 2010 en lo relacionado con el resultado de mujeres electas como diputadas fue el mismo, 38,6% de diputadas y 61.4% de diputados.

¿Y las cuotas del 40%? El artículo 5 de la Ley de Igualdad Social de la Mujer de 1990 señalaba que *“Los partidos políticos incluirán en sus estatutos mecanismos eficaces que promuevan y aseguren la participación efectiva de la mujer en los procesos electorarios internos, en los órganos directores del partido y en las papeletas electorales”*. Asimismo, los estatutos a que se refiere el párrafo anterior, deberán contener mecanismos eficaces que aseguren el nombramiento de un porcentaje significativo de mujeres en los vice ministerios, oficialías mayores, direcciones generales de órganos estatales, así como en juntas directivas, presidencias ejecutivas, gerencias o subgerencias de instituciones descentralizadas.”

Las cuotas se han aplicado en lo formal, lo que no necesariamente se traduce en el resultado, en razón de que aún los partidos políticos no han precisado en sus estatutos los mecanismos eficaces que promuevan y aseguren la participación efectiva de las mujeres según lo dispuesto en la citada ley de igualdad. La cuota del 40% de participación se aplicó en las elecciones de 1998. En ese momento los partidos políticos cumplieron con la cuota establecida, pero ubicaron a las mujeres en los últimos puestos, es decir en los llamados “puestos de relleno”, con escasas posibilidades de salir electas.

Debido a lo anterior y por gestión del INAMU, el Tribunal Supremo de Elecciones, TSE estableció que la cuota del 40% mínimo de participación política era en **puestos elegibles**, es decir con posibilidades reales de ser electas. El TSE recomendó dos mecanismos para el cumplimiento de la cuota. El método histórico y el sistema de listas alternas en la conformación de las papeletas: hombre – mujer- hombre o mujer-hombre-mujer, lo que quedó establecido en el código electoral recientemente aprobado.

Un aspecto novedoso que incluye el nuevo Código Electoral, es que asegura el cumplimiento de paridad y el mecanismo de alternancia mediante las obligaciones a los partidos políticos de incluir en sus estatutos: las normas sobre el respeto a la equidad de género, los principios de igualdad, no discriminación y paridad en la estructura partidaria y en las nóminas de elección popular. En materia de financiamiento se garantiza que los partidos políticos de lo que dispongan para capacitación deben destinar recursos de forma permanente para capacitar, formar y promover el conocimiento de los derechos humanos, la ideología, la igualdad de género, incentivar los liderazgos, la participación política, el empoderamiento, la postulación y el ejercicio de puestos de decisión entre otros.

En el ámbito local a través del proyecto de Fortalecimiento Municipal y Descentralización –FOMUDE- auspiciado por la Unión Europea, se plantea como buenas prácticas de género a nivel municipal, el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres, por medio de iniciativas que inspiren actividades innovadoras, fomenten cambios, incluyendo cambios en las políticas públicas, fortalecimiento de la participación de las mujeres y grupos de mujeres organizados (asociaciones, Ong’s entre otras), aceptación e integración de la diversidad cultural y social, fomentando posibilidades de intercambio, transferencia y aplicación de experiencias.

Estas buenas prácticas se articulan con la aprobación de la ley de reforma al Código Municipal, No. 8679, del 12 de noviembre del 2008, mediante la que se establece la obligación de las alcaldías de presentar programas de gobierno que incorpore la perspectiva de género, los derechos humanos y el principio de no discriminación por motivos de sexo o cualquier otra condición; así como el deber de fiscalizar y garantizar que las municipalidades cumpla con las políticas de igualdad y equidad de género y presentar los resultados de la aplicabilidad de las políticas.

En el ámbito legislativo se crea en abril del año 2009, la Unidad Técnica para la Igualdad y la Equidad de Género –UTIEG- con el fin de de institucionalizar y oficializar en forma efectiva una política de igualdad y equidad de género que de manera transversal, prioritaria y sustantiva incorpore la perspectiva de género en el quehacer legislativo, con la responsabilidad de la operativización de las tareas de formación, capacitación, planificación, coordinación, asistencia técnica, seguimiento y evaluación de las acciones de género que implementen todas las fracciones, oficinas y dependencias de la Asamblea Legislativa¹

En el plan de acción de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, PIEG, se establecen acciones específicas dirigidas a la incidencia política y formación para la incorporación de la igualdad y la equidad de género en los partidos políticos, específicamente en su estructura, políticas, normativa y ofertas de capacitación; la incorporación de criterios de igualdad y equidad de género en sistemas y mecanismos de selección de personal y carrera profesional en el Poder Judicial, así como el fortalecimiento de la participación de las mujeres en los gobiernos y tribunales electorales estudiantiles y el desarrollo de una experiencia local de promoción de liderazgo de mujeres jóvenes; el fortalecimiento de la organización, liderazgo y capacidad de incidencia política de las mujeres con especial énfasis en mujeres indígenas y afro descendientes.

iii) Fomentar la cooperación regional e internacional, en particular en materia de género, y trabajar por un orden internacional propicio al ejercicio de la ciudadanía plena y al ejercicio real de todos los derechos humanos, incluidos el derecho al desarrollo, lo que redundará en beneficio de todas las mujeres;

Por medio de la participación del INAMU en diversos espacios internacionales, se ha impulsado avance de los derechos humanos de las mujeres en todos los ámbitos. Particularmente, desde el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica, COMMCA, se ha trabajado una agenda regional que aborda este tema y que se espera potenciar desde este foro regional. También con el apoyo del INSTRAW se están realizando esfuerzos para impulsarlo, siendo el trabajo más en lo local, como se expondrá mas adelante.

iv) Ampliar y fortalecer la democracia participativa y la inclusión igualitaria, plural y multicultural de las mujeres en la región garantizando y estimulando su participación y valorando su función en el ámbito social y económico y en la definición de las políticas públicas, adoptando medidas y estrategias para su inserción en los espacios de decisión, opinión, información y comunicación.

¹ Página WEB Asamblea Legislativa, 2010

Se destaca la creación de la Red de Mujeres Municipalistas, REDCOMM, como un espacio organizativo para la articulación de la participación política y el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres municipalistas.

También, se crearon las Agendas locales, que incorporan las necesidades y propuestas de las mujeres a nivel cantonal, como un medio y una estrategia para su empoderamiento y fortalecimiento organizativo, así como para posicionar el tema de discriminación de género en la agenda municipal e institucionalidad local.

Se desarrolló una estrategia de capacitación a las mujeres en puestos de toma de decisiones en la municipalidad, para fortalecer su liderazgo e incidencia a favor de políticas municipales para la igualdad y equidad de género.

v) Fortalecer e incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos internacionales y Regionales que definen la agenda de seguridad, paz y desarrollo;

El país ha propiciado el apoyo para que mujeres ocupen puestos de decisión en el ámbito regional e internacional. Específicamente se destacan las representaciones de Costa Rica en:

Christiana Figueres, nombrada en mayo del 2010, por parte del Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, como Secretaria Ejecutiva de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático del Sistema de las Naciones Unidas.

Rebeca Grynpsan, nombrada en diciembre del 2009 por parte del Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, como Administradora Adjunta del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Elaine White Gómez, nombrada en diciembre del 2009, como Directora Ejecutiva del Proyecto Mesoamérica, ejecutado en el marco del Sistema de la Integración Centroamericana, SICA.

vi) Promover acciones que permitan compartir entre los países de la región estrategias, metodologías, indicadores, políticas, acuerdos y demás experiencias que faciliten avanzar hacia el logro de la paridad en cargos públicos y de representación política;

En el marco del proyecto cooperación bilateral con España, titulado: “F♀rma: Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres”, se realizaron dos pasantías técnicas, una a México y otra a República Dominicana, con el propósito de compartir las experiencias en

torno a los centros de formación política de las mujeres existentes y las estrategias para incidir en los partidos políticos.

vii) Incentivar mecanismos de formación y capacitación política para el liderazgo de las mujeres de carácter regional como el recientemente creado Instituto caribeño para el Liderazgo de las mujeres;

La formalización y desarrollo del Centro de Formación Política de las Mujeres y el Programa de Ciudadanía de las Mujeres en el INAMU, implementan acciones de capacitación y acompañamiento a mujeres lideresas para fortalecerlas y empoderarlas para la incidencia política y también de la organización de las mujeres en su diversidad en especial las mujeres indígenas.

La creación del “Proyecto Mujeres indígenas replicando sus conocimientos”, para los años 2009 al 2011, cumple con tres ejes de trabajo: formación y capacitación política; organización; y producción de conocimiento, divulgación y sensibilización. Además, permite que mujeres indígenas pertenecientes a siete pueblos indígenas de Costa Rica, capaciten a otras mujeres en sus comunidades.

viii) Desarrollar políticas electorales de carácter permanente que conduzcan a los partidos políticos a incorporar agendas de las mujeres en su diversidad, el enfoque de género en sus contenidos, acciones y estatutos y la participación igualitaria, el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres con el fin de consolidar la paridad de género como política de Estado

Por medio de la formulación y desarrollo de la Política de Igualdad del Tribunal Supremo de Elecciones, TSE, se busca incorporar la igualdad y la equidad de género en todas las unidades administrativas y ámbitos de intervención de la institución. Para su puesta en marcha, se crea una unidad operativa especializada, que funge como Secretaría Técnica.

ix) Buscar el compromiso de los partidos políticos para implementar acciones positivas y Estrategias de comunicación, financiación, capacitación, formación política, control y reformas organizacionales internas de manera de alcanzar la inclusión paritaria de las mujeres, tomando en cuenta su diversidad en su interior y en los espacios de toma de decisiones;

Con la Reforma Integral al Código Electoral (Ley 8765, agosto del 2009) los partidos políticos se ven obligados a realizar cambios en sus reglamentos para que incorporen la paridad en sus estructuras internas, puestos de elección popular y capacitación. Desde finales del año 2009, de cara a las elecciones nacionales y locales para el periodo 2010-2014, se continúa con la línea de trabajo de capacitación y sensibilización a candidatas a diputadas, regidoras, síndicas y alcaldesas con el objetivo de fortalecer el trabajo con los

partidos políticos sobre el enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres políticas de manera que sean promotoras de la paridad y la equidad de género a lo interno de sus partidos. En lo que va del año 2010, se han realizado acciones de capacitación a las diputadas y diputados electos.

x) Adoptar medidas legislativas y reformas institucionales para prevenir, sancionar y Erradicar el acoso político y administrativo contra las mujeres que acceden a los puestos de decisión por vía electoral o por designación, tanto en el nivel nacional como local, así como en los partidos y movimientos políticos;

En Costa Rica, el acoso político está identificado, sin embargo, se carece de mecanismos apropiados para canalizarlo provocando la infructuosidad de las actuaciones de quien se considera víctima de este mal. Esta manera de acoso, obstaculiza las relaciones profesionales y socioculturales de las mujeres participantes de la política, empero, la normativa al respecto es nula. Además, recientemente, se aprobó en segundo debate en la Asamblea Legislativa, una ampliación de la Ley contra el Acoso sexual en el empleo y la docencia, para poder incluir también como acosadores a las personas que llegan a puestos por elección popular.

Así las cosas, el INAMU, en coordinación con INSTRAW/AECID y con el apoyo de la Plataforma de Coordinación para la Equidad de Género en el Ámbito Local, impulsó la investigación llamada *“Sistematización de experiencias de acoso político que viven o han vivido las mujeres que ocupan puestos de elección popular en el nivel local”*, donde se hicieron tres propuestas de estrategias generales según un estudio realizado a mujeres víctimas de acoso político a saber: **formación** de las mujeres desde el sistema educativo, partidos políticos y ONG’s, con el fin de fomentar y apreciar su participación. La **organización** con claridad de objetivos, procedimientos y movilización de las mujeres, que sea un proceso generador de eficiencia y solidaridad a través de la estructura del poder local. Por último, la propuesta de estrategia propone la **concientización** con el fin de solidarizar y efectivizar la igualdad y equidad de género en asuntos de política, incrementando la responsabilidad de aquellas mujeres que se encuentran con poder político. Lo anterior, ha permitido posicionar el tema en la agenda con la comisión municipalista, así como su incidencia ante otras instancias que puedan articular acciones en torno al abordaje de esta forma de violencia contra las mujeres.

xi) Incentivar y comprometer a los medios de comunicación a que reconozcan la importancia de la participación paritaria de las mujeres en el proceso político, ofrezcan una cobertura equitativa y equilibrada de todas las candidaturas, cubran las diversas formas de la participación política de las mujeres y los asuntos que las afectan; y

xii) Adoptar políticas públicas, incluyendo leyes cuando sea posible para erradicar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en los medios de

comunicación y estimular su función como promotores de relaciones y responsabilidades igualitarias entre mujeres y hombres;

Se hacen esfuerzos por denunciar y contrarrestar el posicionamiento de imágenes y mensajes que reproducen estereotipos de mujeres que se alejan de la realidad, e incentivan su visión como objetos de consumo y objetos sexuales, o de imágenes que violentan las situaciones de pobreza u otras condiciones de desigualdad a través de los medios radiales, prensa, televisivos y otras formas de comunicación.

Entre otros factores, esta situación evidencia un vacío en la legislación en el país, que contemple regulación y control de la publicidad desde un enfoque de género, derechos humanos y no discriminación y por tanto que incluya las medidas necesarias para eliminar la discriminación por razones de género en la propaganda comercial. Existen mecanismos de control para la regulación de la propaganda comercial y espectáculos públicos, donde han quedado planteados estos vacíos y se ha logrado neutralizar o parar propaganda comercial nociva para las mujeres como el caso de los anuncios que utilizan la imagen de las mujeres, sin embargo estos mecanismos constantemente se exponen a cuestionamientos constitucionales relacionados con los principios de libertad, censura previa entre otros.

Este asunto merece un profundo análisis a nivel nacional, regional e internacional, que permita perfilar la creación de una convención internacional que proteja los derechos humanos de las mujeres en los medios de comunicación, internet entre otros.

Sin embargo, se ha avanzado en una serie de acciones de capacitación y sensibilización para promover el cambio cultural dirigido a propiciar relaciones de igualdad y equidad entre los géneros, el avance de las mujeres y la eliminación de estereotipos que deterioran la imagen de las mujeres.

En ese sentido, el INAMU, como ente rector de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad entre los Géneros, PIEG, y bajo los fines de proteger los derechos de las mujeres consagrados en el marco jurídico nacional e internacional, trabajó con distintas poblaciones, consideradas estratégicas en el ámbito de la comunicación e información.

El trabajo se ha realizado con comunicadoras y comunicadores en el ámbito de género, comunicación y derechos económicos y laborales de las mujeres, en coordinación con el Centro Feminista de Información y Acción, CEFEMINA; organización no gubernamental que promueve los derechos de las mujeres, y también a realizar acciones con la experta internacional Pilar López Díez.

Se han realizado acciones que tienen como objetivo las alianzas entre organizaciones de la sociedad civil, la academia e instituciones a favor de la igualdad y equidad de género. Este

trabajo ha consistido en fortalecer mecanismos que promuevan el trabajo unificado dado que este campo es complejo y difícil en virtud de las reticencias de los medios de comunicación en revertir procesos de información estereotipada y poco sensible al género. El impacto en este campo es de largo aliento y debe contemplar un trabajo y esfuerzo de diversos actores.

xiv) Adoptar medidas en todas las esferas de la vida democrática institucional y, en particular, en los ámbitos económico y social, incluidas las medidas legislativas y reformas institucionales, para garantizar el reconocimiento del trabajo no remunerado, su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países y promover su inclusión en las cuentas nacionales;

En complemento a la promoción de los derechos económicos de las mujeres, Costa Rica logra avanzar desarrollando un proceso de reconocimiento del trabajo remunerado y no remunerado y del aporte económico de las mujeres y los hombres a la economía nacional.

Ello fue posible gracias a la introducción de un módulo de uso del tiempo en la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, en el año 2004. La meta estratégica es abrir una cuenta satélite que registre, visibilice y reconozca la aportación del trabajo de las mujeres a la economía nacional.

xv) Implementar sistemas públicos integrales de seguridad social, con acceso y coberturas universales, articulados a un amplio espectro de políticas públicas y capaces de garantizar el bienestar, la calidad de vida y la ciudadanía plena de las mujeres;

En forma muy intensa en los años 2003-2005 se posicionó el tema de los seguros sociales de las mujeres en el país, lográndose –con mucha dificultad pero con éxito- colocar los intereses de las mujeres en sus distintas situaciones, en la Reforma del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, CCSS, en Costa Rica. Si bien se crea un segundo pilar de pensiones, las mujeres junto con otros sectores sociales, lograron que la Reforma ratificara la solidaridad y universalidad del sistema de pensiones en el país.

A cinco años de la Reforma (2010), se continúan realizando acciones estratégicas en la CCSS para ampliar la cobertura contributiva en general y principalmente de las trabajadoras domésticas y autoempleadas. Actualmente se está discutiendo la viabilidad de modificar el salario de referencia para la cotización de las trabajadoras domésticas que tomen en cuenta sus características de inserción laboral (múltiples patronos y jornadas parciales). Aunque se mantienen campañas de comunicación dirigidas a patronas y trabajadoras domésticas, sensibilizando y promoviendo el aseguramiento, queda el reto de ampliar la cobertura de la seguridad social para las mujeres, especialmente entre las amas

de casa con y sin recursos económicos.

xvi) Formular políticas y programas de empleo de calidad y seguridad social e incentivos económicos dirigidos a garantizar el trabajo decente remunerado a mujeres sin ingresos propios, en igualdad de condiciones con los hombres, para asegurar en la región su autonomía y el ejercicio pleno de sus derechos;

En el año 2007 se implanta en el país un Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género, SIGEG, que tiene como propósito eliminar gradualmente las brechas de género en las organizaciones públicas o privadas que se adhieran al sistema, mediante la promoción de acciones novedosas que vayan más allá del cumplimiento de la ley en materia laboral y ofrezcan beneficios que mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres.

Actualmente, el SIGEG cuenta con un programa estructurado de certificación, elaborado con base en la estructura y rigurosidad de procedimientos que tienen las Normas ISO reconocidas mundialmente, y con el instrumental requerido (la Norma de Certificación, Instrumento de Capacitación, Instrumento de Diagnóstico de las empresas e Instrumento de Auditoría, validados y publicados en el 2008), un equipo de profesionales externos e internos del INAMU con experiencia en la coordinación e implementación del SIGEG en las empresas.

En el nivel regional y con el impulso del Consejo de Ministras de Centroamérica –COMMCA- y la AGEM, se comparte la experiencia de este Sistema con otros países de la región como Honduras, El Salvador, Nicaragua y Panamá, con el propósito de colaborar para instalar en sus países un sistema de este tipo, pues Costa Rica es el único país de Centroamérica que lo posee. También, este esfuerzo se articula con un espacio regional latinoamericano impulsado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD desde agosto 2009, el cual pretende contribuir a fortalecer las experiencias de certificación de la región.

xvii) Garantizar la eliminación de todas las condiciones laborales discriminatorias, precarias e ilegales y alentar la participación de las mujeres en sectores de trabajos creativos, innovadores y que superen la segregación laboral sexista;

Después de la sentencia de la Sala Constitucional, en junio del 2009 se logra un mayor avance en materia de derechos laborales de las trabajadoras domésticas, al aprobarse la Reforma al Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley No.2 del Trabajo Doméstico Remunerado que modifica los artículos 101, 102, 104, 105, 106, 107 y 108, en los que se consignan modificaciones sustantivas para el mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas y del cumplimiento de sus derechos: derecho a un contrato de trabajo; acceso al aseguramiento directo; impedimento de contratación de personas menores de quince años, así como también, regulaciones en las jornadas de trabajo diurnas y nocturnas.

Para las mujeres jóvenes y para las que registran discontinuidades en sus trayectorias laborales, se trabaja en la creación de un modelo de información, orientación e intermediación de empleo con perspectiva de género, que permita la inserción o reinserción laboral en condiciones no discriminatorias por motivos de género. Se tienen preparadas guías para personas empleadoras, operadoras de sistemas de intermediación laboral y para encargadas de recursos humanos, con consideraciones de género para asegurar la superación de barreras al acceso al empleo.

xviii) Formular e implementar políticas públicas para ampliar el acceso sostenible de las mujeres a la propiedad de la tierra y el acceso al agua, a otros recursos naturales y productivos, al saneamiento y otros servicios, al financiamiento y tecnologías, valorando el trabajo para el consumo familiar y reconociendo la diversidad de iniciativas económicas y sus aportes con particulares medidas de garantía para las mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes en sus territorios históricos cuando sea pertinente;

En Costa Rica prevalece un vacío de información acerca del acceso de las mujeres a la tierra cultivable o destinada a actividades productivas. Recién se concluyó un estudio en la región sur del país, zona de conflicto social y de larga tradición de lucha por la tierra que pretende orientar política pública para mejorar el acceso, uso y control de este importante recurso por parte de las mujeres productoras y empresarias rurales.

Queda pendiente y así se ha identificado, la inclusión de criterios de género en la preparación y aplicación del Censo Agropecuario Nacional que se llevará a cabo en el año 2011. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, como responsable del censo, ha tomado nota de esta urgencia para esclarecer como es el acceso de las mujeres a la tierra (tamaño de la tierra; tipo y uso del recurso tierra, entre otros).

En el país las mujeres costarricenses destacan en cuanto a su participación en el manejo del recurso hídrico, registrándose una mayoría como integrantes de las asociaciones, organizaciones sociales y comunidades que trabajan en la Gestión Integrada del Recurso Hídrico, GIRH, específicamente en representación de poblaciones periurbanas, indígenas que realizan un manejo comunitario del agua. En los últimos años se ha dado una alta conflictividad social alrededor del uso del agua por parte de empresas turísticas y hoteleras promotoras de mega proyectos, que exige a las autoridades públicas incluir criterios sociales de sostenibilidad y no solo económicos a la hora de formular políticas y legislación local en torno al tema del agua.

Con respecto al trabajo con mujeres afrodescendientes e indígenas, desde el Instituto se ha impulsado un proceso de elaboración de agendas y de estrategias de incidencia ante las instituciones, cuyos temas están relacionados con la salud, vivienda, educación, acceso a la tierra y la vivienda, violencia y producción de productos autóctonos.

Se les ha facilitado durante los últimos dos años, un espacio organizativo para las lideresas indígenas, quienes formaron una “Comisión Encuentro Nacional de Mujeres Indígenas”, cuyo principal objetivo ha sido afirmar un espacio político-cultural de encuentro, en donde se definen estrategias de solución a los problemas y demandas que surgen dentro y fuera de los territorios indígenas y que afectan a las mujeres indígenas en el tema de acceso a la vivienda y a la educación intercultural.

Adicionalmente, se impulsó mediante el “Proyecto Mujeres indígenas replicando sus conocimientos”, para los años 2009 al 2011, el cual cumple con tres ejes de trabajo: formación y capacitación política; organización; y producción de conocimiento, divulgación y sensibilización. Esto permite que mujeres indígenas pertenecientes a siete pueblos indígenas de Costa Rica, capaciten a otras mujeres en sus comunidades sobre los temas de derechos a la salud, educación, territorio y cultura.

xix) Implementar políticas públicas de acción afirmativa para mujeres afrodescendientes en los países en los que no están plenamente integrados en el desarrollo, y mujeres indígenas como medidas de reparación social para garantizar su participación, en igualdad de condiciones, en las esferas políticas, económicas, sociales y culturales de la región;

El Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, elaboró en el año 2007 la “Estrategia institucional para el trabajo con mujeres indígenas de Costa Rica”, a la vez creó una “Comisión Institucional de Trabajo con Mujeres Indígenas” en que participan diversas áreas institucionales coordinando y complementando acciones. La estrategia tiene dos objetivos principales: 1) contribuir al ejercicio efectivo y real de los derechos humanos de las mujeres indígenas para el mejoramiento de sus condiciones de vida y la construcción de una sociedad sin ningún tipo de discriminación; 2) Incidir en el proceso de las políticas públicas al reconocimiento a la diversidad étnica, cultural y lingüística así como a la definición de acciones afirmativas hacia los pueblos indígenas, en especial hacia mujeres, niñas/os y personas adolescentes.

El trabajo con mujeres indígenas en el marco de la “Estrategia Institucional para la protección de los derechos humano de las mujeres 2006-2010” del INAMU”, en el año 2009 se desarrolló un proceso de formación de promotoras de derechos de las mujeres indígenas Nöbges de la zona sur del país. Para este año 2010, se inició el proceso con 20 mujeres de los grupos indígenas cabécar, bribris, brunca y teribe.

El conocimiento institucional acumulado señala la importancia que las capacidades que desarrollen o fortalezcan las promotoras de derechos de las mujeres indígenas y al permitirles ofrecer información en sus comunidades, orientar sobre los mecanismos para su exigibilidad y según sus posibilidades de tiempo y recursos, facilitar su acceso a los

servicios y los recursos públicos de administración de justicia, para obtener la restitución de sus derechos violentados.

También con el fin de ordenar e institucionalizar las estrategias de trabajo con las mujeres afrodescendientes a partir de sus demandas y sirviendo como guía para las acciones que se realizarán a favor de esta población se elaboró la “Estrategia Institucional para el trabajo con mujeres afrodescendientes de la Región Huetar Atlántica”, la cual fue validada por un conjunto de mujeres lideresas organizadas, habitantes de la Provincia de Limón, pertenecientes al Foro de Mujeres Afro descendientes. El objetivo de la estrategia es contribuir al ejercicio pleno de sus derechos tanto en el ámbito tanto público, como privado y para el fortalecimiento de su ciudadanía.

Producto de estas dos Estrategias se han impulsado las siguientes acciones estratégicas a partir del 2007:

- Desarrollo de procesos de apropiación, capacitación y ejercicio sobre derechos humanos dirigidos a mujeres indígena, acompañados de materiales impresos y de audio, estos últimos en los idiomas cabécar, bribri, ngäbere y español.
- Fortalecimiento de la organización y de los procesos de negociación de las mujeres indígenas y afro descendientes, considerando sus intereses, necesidades y posibilidades.
- Fortalecimiento del liderazgo y participación de las mujeres indígenas y afro descendientes, a través de procesos de capacitación.
- Estrategia de sensibilización y visibilización de la diversidad étnica de las mujeres.

En el marco de fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas de las mujeres, se ha enfatizado en una formación a las mujeres indígenas y afrodescendientes, que les permita incorporarse en igualdad de condiciones a diferentes espacios de reflexión, negociación y rendición de cuentas, para posicionar sus intereses y necesidades, sin perder de vista su multiculturalidad.

La estrategia de trabajo implica un proceso formativo en temas tales como Soy Vida, Mujer y tengo Derechos, Patriarcado, Pobreza y Exclusión, Violencia, Salud, Organización y Liderazgo. Este proceso formativo considera las condiciones cognitivas de las mujeres y define una metodología de aprendizaje basada en la experiencia de vida de las mujeres, su entorno y sus oportunidades. Este fortalecimiento promueve la aprehensión de conocimientos, herramientas y destrezas para la defensa y un ejercicio pleno de sus derechos.

Desde el punto de vista de los derechos económicos de las mujeres, mediante el apoyo del proyecto Impulsa: Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para mejorar su gestión empresarial, que benefició a 60 mujeres indígenas de dos poblaciones del país, se

obtuvieron insumos importantes para la formulación de la Estrategia de Empresariedad de las Mujeres a nivel nacional. Esta iniciativa se articula de manera particular con otras instancias públicas nacionales asociadas al tema de desarrollo económico.

xiii) Adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres teniendo presente que al compartir las responsabilidades familiares se crean condiciones propicias para la participación política de la mujer; y

xx) Formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo; y

xxvii) Adoptar las medidas necesarias, especialmente de carácter económico, social y cultural, para que los Estados asuman la reproducción social, el cuidado y el bienestar de la población como objetivo de la economía y responsabilidad pública indelegable;

Los datos muestran que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado significativamente en los últimos años, siguiendo la tendencia mundial. La participación de mujeres en el mercado laboral ha estado marcada, entre otros aspectos, por las tensiones crecientes entre el trabajo remunerado y no remunerado, o entre la vida laboral y la vida familiar. Está ampliamente documentado que la tensión entre vida familiar y laboral, entre trabajo remunerado y no remunerado, se manifiesta con particular fuerza cuando niños y niñas están en edades tempranas. Esto implica que las mujeres deben enfrentar la necesidad de realizar arreglos familiares para cubrir esta responsabilidad.

Tomando en consideración esa realidad, el Estado costarricense elaboró y ejecuta la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, PIEG, cuyo objetivo número uno corresponde al cuidado como una corresponsabilidad social, planteando el aumento en la infraestructura del cuidado y la promoción de cambios culturales a favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Al respecto, se ha iniciado en la ejecución de una serie de acciones que dan contenido a este objetivo. Destaca la capacitación y sensibilización género sensitiva en materia de corresponsabilidad a las personas encargadas del cuidado de niños y niñas, específicamente los Centros de Educación y Nutrición -CEN- y los Centros Infantiles de Atención Integral, CINAI del Ministerio de Salud y las madres comunitarias del Programa Hogares Comunitarios. También la producción de materiales audiovisuales con el objetivo de sensibilizar a toda la población con respecto al tema en cuestión. Destacan materiales dirigidos a los niños y las niñas de edad preescolar y los docentes, tratando de romper los

mitos y estereotipos que, por razones de género, discriminan y subordinan a las mujeres y cuñas radiofónicas sensibilizando a la población en general.

Se ha incursionado en la producción de conocimiento especializado que permita el análisis de género. Al respecto se ha publicado una **“Encuesta Nacional sobre Percepciones de Cuido”**, una investigación titulada **“Propuestas de promoción de aumento de infraestructura de cuido de niños y niñas con la participación de sectores alternativos”**, una investigación titulada **“Demanda potencial de cuido infantil según estructura de los hogares: el caso de Costa Rica”**, un estudio denominado **“Corresponsabilidad social en el cuido de niños, niñas, personas adolescentes, personas con discapacidad y adultas mayores”**, todas ellas han servido como punto departida para proponer acciones en la temática planteada en materia de política pública.

Con respecto a la educación formal, se ha incursionado en el Ministerio de Educación Pública, impulsando la creación de un sistema de reconocimiento a los centros educativos de educación primaria, que tendrá como objetivos promover el desarrollo de prácticas a favor de la igualdad y equidad de género en centros educativos y, brindar un reconocimiento a los centros educativos que implementen acciones a favor de la igualdad y equidad de género.

También, se elaboró una Exposición Fotográfica Itinerante de cuido, con el objetivo de “Colocar ideas e imágenes” donde el cuido de personas en situaciones de dependencia sea asumida en un marco de corresponsabilidad por hombres y mujeres con una distribución no tradicional de las tareas y en contextos laborales e institucionales de apoyo a esta tarea

xxi) Igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico al de los demás trabajos remunerados, de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres y erradicar todas las formas de explotación del trabajo doméstico de las niñas y los niños;

Mediante reforma al capítulo octavo del título segundo del Código de Trabajo, publicado el 24 de julio del 2009, se regula el trabajo domestico remunerado, define cuáles son las labores que este grupo va a desempeñar, así como la necesidad de que se regule mediante contrato escrito. En esta reforma se superan las desigualdades que pudieren haberse dado a este vulnerable grupo laboral, pues se iguala el periodo de prueba al resto de las personas trabajadoras, pasando de un mes a tres meses.

Se reafirma además, la obligación de suscribir el seguro social y riesgos de trabajo a favor de la trabajadora doméstica, así como la oportunidad de que el salario de las trabajadoras domésticas esté siempre regulado por el Consejo Nacional de Salarios, que si bien el salario de las trabajadoras domésticas encuentra protección mediante el Consejo de Salarios, aún

con la reforma las trabajadoras domésticas siguen por debajo de lo que dicho Consejo establece como salario mínimo, sin que se identifiquen acciones prontas que corrijan este infortunio.

En concordancia con las disposiciones internacionales sobre las horas laborales, esta reforma viene a reivindicar el horario de una trabajadora doméstica, pasando de 12 horas diarias a 8 horas en equiparación al resto de las personas trabajadoras en el país.

Con respecto al trabajo doméstico de las personas menores de 15 años, conforme las normativas nacionales y convenios suscritos por el Estado costarricense, se prohíbe el trabajo doméstico de toda persona menor de quince años, con la intención de que se incorpore al sistema educativo, derecho humano de las niñas y los niños reconocido por nuestro ordenamiento jurídico, señalándose en el Código de la Niñez y la Adolescencia que si alguna persona tiene conocimiento del empleo de una persona menor de quince años, deberá comunicarlo al Patronato Nacional de la Infancia, PANI, de manera que se coordine la asistencia interinstitucional pertinente para ayudarle a solventar la necesidad que le obligó a trabajar.

Tratándose del trabajo de las personas menores de quince años, nuestro ordenamiento establece un régimen especial comprendido específicamente en el Código de la Niñez y al Adolescencia, Capítulo VII, llamado *Régimen especial de protección al trabajo adolescente*. La razón por la cual se permite el trabajo de este grupo, se da en garantía del derecho al trabajo, sin embargo, el mismo deberá ejercerse con las limitaciones específicas de la normativa, en protección de la integridad de la persona menor, atendiendo al factor riesgo, peligro para el desarrollo, salud física, mental y emocional o bien se trastorne su educación. Se le asegura a la persona que desempeñe oficios domésticos igualdad de derechos que las personas adultas, sin distinciones o exclusiones en razón de su edad, esto implica derecho a seguros, contrato escrito, salario, a una jornada, a un día de descanso, a vacaciones, incapacidades y todos los demás derechos y obligaciones de ley. Esta población particular, goza de uno de los fueros especiales de protección para el trabajo, requiriéndose informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS, el despido de la persona menor, dentro del plazo del preaviso.

Por otra parte, la trabajadora doméstica que sea menor, trabajará únicamente jornada ordinaria diurna y mixta explicadas anteriormente, con la excepción de que una jornada diurna de una persona menor será de seis horas diarias, que son treinta y seis horas semanales, por lo que queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno.

xxii) Eliminar la brecha de ingresos entre mujeres y hombres y la discriminación salarial en todos los ámbitos de trabajo, y proponer derogar los mecanismos legislativos e institucionales, que generan discriminación y condiciones de trabajo precarias;

En el año 2009 se logra la construcción de una Política Institucional de Género y su Plan de Acción en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS, mediante la cual se busca avanzar en la atención diferenciada de las mujeres trabajadoras del país, actuando especialmente en áreas donde se siguen vulnerando sus derechos laborales como es el despido por motivos de embarazo.

También pretende incidir en el cierre de las brechas laborales originadas por razones de género, que atentan contra los derechos de las mujeres. Esta política es producto de la sinergia entre el MTSS, el INAMU y la OIT y una comisión institucional que está dando inicio a la ejecución del Plan en el presente año.

xxiii) Desarrollar instrumentos de medición periódica del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y hombres, especialmente encuestas de uso del tiempo para hacerlo visible y reconocer su valor, incorporar sus resultados al sistema de cuentas nacionales y diseñar políticas económicas y sociales en consecuencia;

Actualmente el INAMU se encuentra impulsando la preparación de una Encuesta de Uso del Tiempo en la Gran Área Metropolitana de Costa Rica, cuya implementación se hará entre marzo y abril del año 2011, con el propósito de actualizar y ampliar datos sobre esta materia y sustentar política pública en torno a temas como cuidado y la corresponsabilidad, para continuar mostrando el valor del trabajo femenino y su importancia para el mantenimiento de las estructuras familiares, así como su aporte a la economía nacional. Este esfuerzo está siendo posible gracias a la coordinación y trabajo sistemático de la Comisión Interinstitucional de Contabilización del Trabajo Femenino en la que participan 7 entidades públicas, incluidas las universidades estatales.

También se logra montar y sostener un Sistema Nacional de Indicadores de Género que recoge los indicadores de primera y segunda generación recomendados por la Comisión Económica para América Latina –CEPAL- y otros de interés del país (se definieron 101 indicadores, divididos en 9 categorías: población; hogares y familia; educación; economía y trabajo remunerado; pobreza; salud; violencia de género contra las mujeres; participación política de las mujeres y uso del tiempo), bajo responsabilidad del INAMU y del Instituto Nacional de Estadísticas, INEC. Estos indicadores están disponibles en la página WEB de ambas instituciones (www.inamu.go.cr)

Desde el año 2006, opera en Costa Rica una Comisión Interinstitucional que, conjuntamente con la Organización Panamericana de la Salud –OPS-, elaboraron y dan mantenimiento a los indicadores de Género y Salud. Actualmente están por publicarse los indicadores del año 2008.

xxiv) Asegurar que los derechos sexuales y reproductivos que forman parte de los derechos humanos, y el acceso universal a la salud integral, que incluye la salud sexual y reproductiva, se consideren como una condición indispensable para garantizar la participación de las mujeres en la vida política y en el trabajo remunerado y, por ende, en posiciones de toma de decisiones, para todas las mujeres, prioritariamente para las mujeres jóvenes, las más pobres, las mujeres indígenas, las afrodescendientes, las mujeres rurales y las mujeres con discapacidad;

En los últimos años la institucionalidad pública que promueve los derechos humanos de las mujeres con el aporte de organismos internacionales y la participación de organizaciones de las mujeres ha venido haciendo insignes esfuerzos para la aprobación de la Reforma a la Ley General de Salud con la inclusión del capítulo IV de Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos impulsada por legisladoras y legisladores de los períodos 2002-2006 y 2006-2010. Sin embargo, a la fecha no contamos con la aprobación de la ley ni con políticas públicas orientadas a considerar las condiciones indispensables para garantizar la participación de las mujeres desde su diversidad.

Los aportes fundamentales de este proyecto de ley son: reconocer el derechos de todas las personas a disfrutar de una buena salud tanto sexual como reproductiva, permitiendo así avanzar en la equidad; reconocer la necesidad de garantizar dichos derechos y la responsabilidad del Estado; reconocer las necesidad de políticas públicas y responsabilidades de las instituciones públicas; reconocer las necesidades diferenciadas según grupo de poblaciones, así como la prioridad de establecer acciones estratégicas para enfrentar los problemas más apremiantes en SS/SR en el país.

De ser aprobada esta reforma el país contaría con un marco jurídico integrado que se encuentra estancado en el país y así reducir enfermedades y muertes evitables. También se podría avanzar hacia una cultura de respeto de los derechos humanos y de progreso democrático y solidario con las poblaciones más postergadas y vulnerables. A la vez se podrá incidir en la reducción de la pobreza y el bienestar colectivo.

xxv) Implementar medidas y políticas que reconozcan los vínculos entre las vulnerabilidades sociales y económicas en relación con la posibilidad de las mujeres de participar en la política y en el trabajo remunerado, especialmente el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, agua y saneamiento, prevención, tratamiento y cuidado en VIH/SIDA, prioritariamente para las mujeres más pobres y sus familias;

El INAMU participa activamente en varias comisiones interinstitucionales, tales como:

1. Asistencia al Consejo de Sexualidad, en cual se encuentra adscrito al Ministerio de Educación Pública, como una de las acciones se brindó criterios técnicos en relación con la Página WEB sobre sexualidad joven.
2. Se elaboró el documento " Criterio técnico de los textos Amor y Sexualidad", sobre las guías sexuales de la iglesia católica, documento enviado por la Presidencia Ejecutiva del INAMU a la Viceministra de Educación y Coordinadora de la Consejo de Sexualidad.
3. Asistencia permanente de una funcionaria al Foro de Seguimiento al Código de Niñez y Adolescencia, presidido por la Defensoría de los Habitantes de la República.
4. Asistencia permanente en la Comisión Contra la Explotación Sexual Comercial (CONACOES) así como la asistencia y el trabajo operativo en la subcomisión de Prevención.
5. Asistencia a todas las sesiones del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.

xxvi) Promover políticas públicas orientadas a fortalecer el acceso y la permanencia de las mujeres adolescentes y jóvenes a la educación, la formación para el trabajo, salud sexual y reproductiva, empleo y participación política y social para el pleno ejercicio de sus derechos;

El Instituto contribuye y ha impulsado acciones por medio de:

1. Asistencia regular al Consejo de Atención a la Madre Adolescente, así como la participación en la Comisión de Trabajo organizadora del Foro " Por una atención Integral y diferenciada de las niñas y adolescentes embarazadas y madres "
2. Publicación, impresión y reimpresión de los folletos: Sexualidad en adolescencia dirigida a esta población, contiene conceptos básicos sobre la sexualidad y, Folleto " Aprendo a cuidarme " dirigido a niñas y está indicado para el trabajo en prevención del Abuso Sexual.
3. Co-organización y co-facilitación con el Ministerio de Justicia para la realización del taller sobre Prevención de la Explotación Sexual Comercial con adolescentes de la Red de Jóvenes contra la violencia en la provincia de Limón, el 27 de mayo.
4. Se impartieron 2 talleres de capacitación para adolescentes, " Educación con Igualdad y equidad " con la participación de 30 estudiantes en el Liceo León Cortés de Grecia, en el mes de agosto.
5. Se ejecutó un taller "Sexualidad en niños y niñas" para 61 estudiantes de 5º y 6º grado de la Escuela de Matina, provincia de Limón.
6. Realización del taller para la " Prevención de la explotación sexual comercial ", se contó con 9 adolescentes del cantón de Pavas, esta acción se realizó en conjunto con el Ministerio de Justicia y el apoyo de Instituto nacional de Aprendizaje y el Patronato Nacional de la Infancia.

xxviii) Adoptar medidas que contribuyan a la eliminación de todas las formas de violencia y sus manifestaciones contra las mujeres; especialmente el homicidio de mujeres, el femicidio y el feminicidio, así como la eliminación de medidas unilaterales contrarias al derecho internacional y a la Carta de las Naciones Unidas, cuyas consecuencias fundamentales recaen sobre las mujeres, niñas y adolescentes;

Una de las acciones fundamentales fue la promulgación de la Ley N° 8688 “Creación del Sistema Nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar en diciembre del 2009. Con esta acción se legitima lo que desde 1996 se ha venido realizando a favor de la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

A partir de dicha ley, se han venido implementado una serie de acciones afirmativas entre las que sobresale la instauración del Consejo Nacional del Sistema el pasado 8 de marzo y en cuya acta de la sesión inaugural se señala entre otras cosas: *“Ante la gravedad de las manifestaciones de violencia hacia las mujeres en particular los femicidios y la violencia intrafamiliar el Consejo. ...3-. Se compromete a instar a las nuevas autoridades a fortalecer y dar continuidad tanto de las políticas públicas específicas en línea materia, así como a los acuerdos tomados en esta sesión. 4-. Establece que la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar son un problema de seguridad ciudadana y de desarrollo social, por lo que todas las instituciones que integran el Sistema Nacional deben abordarla de forma integral.”*

xxix) Garantizar el acceso a la justicia de las mujeres, las adolescentes y las niñas que han sido víctimas de violencia de género, sin ningún tipo de discriminación, mediante la creación de las condiciones jurídicas e institucionales que garanticen transparencia, verdad, justicia y la consiguiente reparación de la violación de sus derechos, fortaleciendo políticas públicas de protección, prevención y atención para la erradicación de todas las formas de violencia;

Si bien en el año 2008 la Sala Constitucional declaró inconstitucionales los artículos 22 y 25 de la Ley de Penalización de la Violencia contra las mujeres promulgada en abril del 2007, referentes al maltrato físico y la violencia emocional respectivamente, a pesar de ser los dos artículos de dicha ley más denunciados por las mujeres afectadas por la violencia de sus parejas, se conformó una comisión integrada por representantes del Poder Legislativo, del Poder Judicial y del Mecanismo Nacional con la finalidad de redactar un proyecto de modificación a dichos artículos, de manera que se pudiera recobrar la protección y penalización de esas formas de violencia contra las mujeres, el cual fue aprobado por la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa, sin embargo, no se pudo lograr la aprobación del mismo. Se espera que en esta nueva legislatura su aprobación sea pronta.

Además se formalizó la Comisión de Alto Nivel para el seguimiento de la aplicación de la Ley de Penalización, con la finalidad de constituirse como apoyo técnico al Consejo Nacional del Sistema, así como a la consecución de la aprobación del proyecto de modificación de los artículos 22 y 25 de dicha ley.

xxx) Desarrollar programas integrales de educación pública no sexista encaminados a enfrentar estereotipos de género, raciales y otros sesgos culturales contra las mujeres y promover relaciones de apoyo mutuo entre mujeres y hombres;

El INAMU apoyó la reproducción de documentos, tales como:

1. Se imprimieron 800 broches que hacen referencia a la "Igualdad y equidad en espacios educativos"
2. Se diseñó e imprimió un juego con semejanzas y diferencias en la designación de tareas domésticas "Afiche sobre corresponsabilidad social" y va acompañado de una hoja de trabajo para uso de personas docentes.

xxxii) Revisar y armonizar la normativa a nivel nacional y regional a fin de tipificar los delitos de tráfico y trata de personas, y desarrollar políticas públicas, desde una perspectiva integral y de género, dirigidas a la prevención y que garanticen la protección de las personas que han sido víctimas;

Con respecto a la problemática de Trata, la Secretaría Técnica está bajo la responsabilidad del Ministerio de Seguridad Pública. Sin embargo, el Mecanismo Nacional participa activamente en la Coalición Nacional de Trata que dicha Secretaría instauró para la definición de políticas públicas en esta materia.

A partir del Decreto Ejecutivo que creó el "Equipo de Respuesta Inmediata" (ERI) para la atención de casos denunciados, el INAMU forma parte de dicho equipo y uno de sus aportes se refiere a mantener una funcionaria en disponibilidad para la atención de emergencias los 365 días del año, la cual es contactada a través del Sistema Nacional de Emergencias 9-1-1, dentro del cual el INAMU cuenta con un despacho.

Además se logró definir el Protocolo de intervención a fin de articular las intervenciones de las instancias que integran la Coalición Nacional.

Por parte del INAMU se definió un Modelo de Capacitación sobre Trata a fin de poder implementarlo con los y las funcionarias públicas y organizaciones de la sociedad civil que integran las Redes Locales de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres.

xxxiii) Erradicar las causas y los impactos de las redes del crimen organizado y de los nuevos delitos interrelacionados con modalidades de explotación económica que

victimizan diferencialmente a las mujeres y niñas y atentan contra el pleno ejercicio de sus derechos humanos;

Costa Rica definió el año anterior cuál va ser su proceder frente al crimen organizado, al promulgar la Ley N° 8754 Ley contra la delincuencia organizada, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 143 del 24 de julio del 2009. A partir de la misma, el Ministerio Público del Poder Judicial, establece en todos los Tribunales de Justicia ubicados en las cabeceras de provincia, una Oficina de Atención a la Víctima, integrada por un fiscal y reforzada con un equipo interdisciplinario con abogada(o), psicólogo(a) y trabajadora social.

Se establece una estrecha coordinación con dichas oficinas tanto desde el Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, como de la Coalición Nacional de Trata.

xxxiii) Adoptar legislación, políticas públicas y programas basados en investigaciones de las condiciones e impactos que rigen la migración inter e intrarregional de las mujeres, con el objeto de cumplir con los compromisos internacionales y garantizar la seguridad plena y la promoción y protección de todos sus derechos humanos incluyendo mecanismos para la reunificación de las familias;

En Costa Rica, recientemente se aprobó la Ley General de Migración y Extranjería, número 8764, publicada en La Gaceta 170 el 01 de Setiembre de 2009, la cual se adecua con los compromisos adquiridos por el país en tratados y convenios internacionales, principalmente en materia de trata y tráfico de personas para fines comerciales y otras formas de explotación; resguardo y protección a personas víctimas de movilizaciones forzosas y que requieren de refugio; y homologa el proceder de las autoridades migratorias con la tutela del interés superior del niño, igualdad y equidad entre géneros, edades y procedencias étnicas y sociales.

Esta ley contiene controles y sanciones en materia de trata y tráfico de personas para fines comerciales y otras formas de explotación. Además del resguardo y protección a personas víctimas de movilizaciones forzosas y que requieren de refugio en nuestro país; y homologa el proceder de las autoridades migratorias con la tutela del interés superior del niño, igualdad y equidad entre géneros, edades y procedencias étnicas y sociales.

Se constituirá en un instrumento clave para la lucha contra la corrupción, dado que posibilita la implementación de cambios técnicos que facilitan controles, la agilidad y flexibilidad en los trámites que incentive la regularización y el cumplimiento de deberes y responsabilidades de la población migrante que habite o pretende habitar en el país.

Se establece también en esta ley, servicios sociales para inmigrantes, por ser un sector poblacional que presiona sobre la demanda de servicios sociales. Muchas de estas personas engrosan los estratos socioeconómicos más deprimidos y arrastran situaciones de deterioro en términos de salud, escolaridad, entre otros. Es por ello que, uno de los mayores avances de esta reforma, lo constituye la instauración de un nuevo modelo migratorio que legaliza el proceso de integración de la población migrante por medio de cotización a la seguridad social, así como la implementación de una nueva figura denominada canon migratorio que permitirá captar recursos para destinarlos a los servicios sociales (educación, salud, seguridad, sistema penitenciario).

Se regula en la ley, un sistema colegiado para la toma de decisiones mediante la constitución legal de la Comisión de Visas Restringidas y Refugio, aunado a la creación de una unidad especializada en esta materia, como órgano de apoyo técnico y administrativo, de manera, que se pretende evitar la arbitrariedad y la corrupción en el otorgamiento de dichas condiciones migratorias.

Se conforma un Tribunal Administrativo Migratorio con naturaleza de contralor no jerárquico (el cual resolverá sobre la resoluciones finales de la Comisión de Visas Restringidas y Refugio recurridas al órgano vía apelación), representará una garantía para los administrados (as) en la tutela de sus intereses, sin detrimento del interés del Estado, con respecto a la aplicación de criterios técnicos-jurídicos en la revisión de la legalidad de los actos emanados en materia migratoria y de refugio y evitará que el criterio político incida sobre lo que se resuelva.

Esta reforma se ve como un instrumento clave para el adecuado control migratorio, implementa cambios sustanciales al respecto, particularmente, en cuanto al fortalecimiento y especialización de la Policía Profesional de Migración y Extranjería y la creación de la Unidad de Policía de Apoyo Profesional.

También, promueve el mejoramiento del control migratorio, la tipificación del delito de tráfico ilícito de personas así como sus agravantes en casos de víctimas menores de edad, violación de los derechos humanos de las víctimas, participación de funcionarios(as) públicos y tráfico organizado.

En conclusión, esta ley recoge principios importantes sobre la protección de los derechos humanos de las personas con especial énfasis en la migración.

xxxiv) Promover el cumplimiento de los derechos humanos integrales de las mujeres indocumentadas y tomar medidas que garanticen el acceso pleno a documentos de identidad y ciudadanía para todas las mujeres, especialmente para quienes han estado excluidas de este derecho, como las mujeres indígenas, afrodescendientes y rurales;

En cumplimiento con las acciones públicas que contiene el Plan de Acción de la PIEG, en el año 2008 se crea el Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres, CIO, Unidad adscrita al Área Condición Jurídica del Instituto Nacional de las Mujeres – INAMU- con el objetivo de constituir un servicio institucional de información y orientación a la población usuaria para contribuir en el incremento, en la agilización de la gestión, automatización y funcionamiento de nuevas alternativas de intervención con miras a la promoción, exigibilidad y acceso a los derechos humanos de las mujeres.

El CIO provee orientación legal y psicosocial en temas específicos de interés a la población usuarias, brinda servicios con el fin de ampliar, mejorar y fortalecer las funciones de promoción, información y orientación a nivel intrainstitucional, así como la agilización de una plataforma de coordinación con servicios interinstitucionales de organismos gubernamentales y no gubernamentales.

Particularmente se atiende a mujeres migrantes por situaciones socioeconómicas y se les orienta para los trámites de documentos migratorios. Una de las limitaciones para el acceso de las mujeres migrantes a los derechos económicos y sociales y a la seguridad social es la falta de documentos particularmente, en el caso de las mujeres nicaragüenses.

xxxv) Hacer esfuerzos encaminados a firmar, ratificar y difundir la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo, de modo de asegurar su aplicación;

El Estado costarricense incorpora la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, al ordenamiento jurídico nacional con la aprobación y promulgación de la Ley N° 6968 del 02 de octubre de 1984, y al Protocolo Facultativo de la CEDAW, mediante la ley N°8089, el 06 de marzo de 2001.

En virtud de la ratificación de esta Convención, se promueven iniciativas legales dirigidas al reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, la primera de ellas fue la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7142, del 08 de marzo de 1990, con el fin de promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. A partir de esta ley, en nuestro país se han dado importantes avances en materia de legislación y políticas públicas, con fundamento en la CEDAW y otras Convenciones posteriormente aprobadas, así como la difusión y divulgación de la misma. Este instrumento jurídico ha respaldado un sinnúmero de sentencias judiciales y votos constitucionales en procesos judiciales, así como acciones y recursos constitucionales instaurados por las mujeres.

xxxvi) Los gobiernos de los países participantes en la décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe reafirmamos nuestra decisión de impulsar la adopción del Día internacional de las mujeres rurales en el seno de las

Naciones Unidas, como un reconocimiento explícito de su contribución económica y el desarrollo de sus comunidades, en particular en lo que concierne al trabajo no remunerado que desempeñan.

En Costa Rica desde el año 1997 se celebra el Día Internacional de las Mujeres Rurales, en reconocimiento a su aporte a las economías familiares, locales y nacionales, a su contribución a la seguridad alimentaria del país y a su lucha por reivindicar sus derechos como productoras rurales.

En ese marco las mujeres rurales costarricenses mantienen una organización en red, con amplia participación, representación y representatividad de los distintos movimientos campesinos y rurales del país.

Las Políticas y Programas que se prevé implementar para el seguimiento de los temas prioritarios de la Undécima Conferencia Regional

Costa Rica lo implementará en el marco de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, PIEG 2007-2017 y su Plan de Acción 2008-2012, que aborda dentro de sus objetivos los temas claves y prioritarios de la XI Conferencia Regional. Además, se complementa con algunas prioridades que el gobierno actual de la Presidenta Laura Chinchilla tiene plasmados en su Plan de Trabajo.

A nivel nacional, desde el Poder Ejecutivo y en las instituciones autónomas de Costa Rica se ubican 14 Unidades de Género, UPEG,, cuyo antecedente es la creación de las Oficinas Ministeriales y Sectoriales de la Mujer OMM/OMS, resultantes de un Acuerdo del Consejo Social de Gobierno en 1994, mediante el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto de Acueductos y Alcantarillados y en el Sector Agropecuario, crean sus propios mecanismos de género para hacer viable la transversalidad de género en la institucionalidad costarricense.

A la fecha se registran 14 UPEG y tres personas que fungen como enlaces de género institucionales, sumando 17 instituciones que cuentan con sus propios mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género.

Asimismo se encuentran en proceso de formulación políticas específicas de igualdad y equidad de género en instituciones claves como: la Contraloría General de la República, la Dirección General del Servicio Civil (entidad responsable de la administración del talento humano del Gobierno Central); Ministerio de Seguridad Pública; la caja Costarricense de Seguro Social, la Dirección General de Adaptación Social (sistema carcelario nacional) del Ministerio de Justicia y Gracia y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.

Políticas públicas que favorezcan la igualdad de género en el contexto de los modelos de crecimiento y desarrollo de los países de la región.

El 7 de mayo del 2008 se crea el Sistema de Banca para el Desarrollo, SBD, bajo la Ley N° 8634, el cual funciona como un mecanismo para financiar e impulsar proyectos productivos, viables y factibles técnica y económicamente, acordes con el modelo de desarrollo del país, en lo referente a la movilidad social de los grupos objeto de esta Ley.

En el artículo 8 de esta ley destaca, la voluntad de los/as legisladores/as de asegurar el “Acceso equitativo para las mujeres”, estableciendo que deben diseñarse políticas para neutralizar las desigualdades por razones de género en el SBD, con políticas de financiamiento y apoyo no financiero que posibiliten trato equitativo de las mujeres, en cuanto al acceso a crédito, avales, garantías, condiciones y servicios no financieros y de desarrollo empresarial. Para estos fines, la ley establece que las entidades financieras que accedan a los recursos del SBD y respalden sus operaciones financieras con avales y garantías, deberán tener, entre sus programas de financiamiento y condiciones, políticas especiales que compensen las desigualdades de género.

Como parte del proceso de gestión de política pública a favor de la Empresariedad femenina, el INAMU ha coordinado durante los últimos 3 años (2007-2009), la organización de una Feria Nacional de Mujeres Empresarias, que pretende proponer un modelo para las instituciones que apoyan la comercialización y el mercado de sus productos. La Feria responde a una necesidad crítica de las empresarias de dar a conocer sus productos y de conseguir un mercado seguro y sostenido, nacional e internacional. Actualmente se prepara la cuarta edición de la Feria.

Se ha llevado a cabo un proceso de generación de instrumentos para el abordaje de la temática de presupuestos públicos con enfoque de género, entre ellos una metodología para diagnosticar los principales sesgos de género en el proceso presupuestario, denominada: “Deducción e Inferencia de la Equidad de Género en los presupuestos públicos”.

Este instrumento le ha permitido al Instituto identificar los problemas que impiden una justa distribución de los recursos públicos en la población, en particular en las mujeres. A partir de esta identificación se desarrolla una estrategia de intervención en conjunto con el Ministerio de Hacienda, particularmente con el Centro de Investigación y Formación Hacendaria y la Dirección de Presupuesto Nacional, la cual tiene como objetivo estratégico la creación de mecanismos estatales que permitan en el corto plazo y permanentemente, generar directrices, guías y procedimientos para incorporar la visión de género en el Proceso Plan-Presupuesto Nacional.

Estos mecanismos van dirigidos, tanto a los entes rectores y fiscalizadores de la hacienda pública como a la institucionalidad pública que opera los programas estatales. La estrategia incluye la conformación de una Red Femenina de Control Fiscal como mecanismo de fiscalización ciudadana y de las mujeres sobre la distribución y uso del presupuesto público.

En este mismo sentido, las directrices técnicas y metodológicas emanadas por la Dirección General de Presupuesto Nacional llevan por tercer año consecutivo, lineamientos para incorporar la visión de género en los presupuestos de la República. Ante la dificultad de las instituciones para cumplir con esta directriz, el INAMU y el Ministerio de Hacienda, se encuentran capacitando a los/las analistas presupuestarios y revisando los manuales respectivos para facilitar la aplicación de tal directriz.

*San José, Costa Rica
Mayo 2010*