



Informe de Costa Rica sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del Vigésimo Tercer Período Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en el contexto del 20° aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 2015

***Informe Examen Nacional – Costa Rica
Mayo 2014***

Introducción

Costa Rica ofrece el presente Informe en el contexto de la evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que en 2015 llevará a cabo la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas.

Este Informe de Examen Nacional se confeccionó a partir de la nota orientadora que proporcionó ONU – Mujeres para tal propósito. Comprende cuatro secciones. Una primera de análisis general de logros y retos del país desde 1995. Una segunda de balance de los progresos en las doce principales esferas de preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing. Una tercera sobre avances y dificultades relacionadas con datos y estadísticas. Una cuarta que aborda nuevas cuestiones clave en cuanto a oportunidades y dificultades en torno a la aplicación de la Plataforma de Acción y otras prioridades.

I. PRIMERA SECCIÓN

Principales logros, retos y retrocesos

En el período de examinación (1999-2013) se perfilan tres grandes logros: fortalecimiento del marco institucional de igualdad de género, avances sustantivos en materia de participación política de las mujeres y avances legislativos y en mecanismos de coordinación interinstitucional en el ámbito de la violencia de género.

Marco institucional

Desde que se promulgó la Plataforma de Acción de Beijing (1995), el Estado costarricense desarrolla una serie de acciones institucionales para la promoción de la igualdad y equidad de género, concretamente en la creación de mecanismos institucionales en los niveles nacional y local, así como en la elaboración e implementación de políticas públicas a favor de la igualdad.

Destaca la creación y fortalecimiento del mecanismo nacional a favor de la igualdad: Instituto Nacional de las Mujeres –INAMU–, mediante la Ley 7801, de 1998, con rango de institución autónoma. Esta institución ha sido fortalecida en los últimos años mediante un aumento sostenido de su presupuesto y algunos esfuerzos de dotación de recurso humano que, aunque aún son insuficientes, han contribuido a la ampliación de su cobertura, mediante un proceso de regionalización iniciado en 2009. Para 2014 se cuenta con un total de seis unidades regionales, encargadas de la rectoría en igualdad en el ámbito local y de ampliar los servicios de atención a mujeres en materia de orientación en derechos humanos y situaciones de violencia.

También se han creado un conjunto de mecanismos de igualdad y equidad de género en otras instancias gubernamentales: la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes (1990), las Oficinas Municipales de la Mujer y las Unidades de Género en los ministerios y en las instituciones autónomas. Estos dos últimos mecanismos constituyen la plataforma gubernamental para incidir en el diseño y la ejecución de las políticas públicas nacionales y en el nivel local, a favor de los derechos de las mujeres. Actualmente se cuenta con 26 mecanismos de igualdad en instituciones del Poder Ejecutivo (unidades, programas, enlaces) y Unidades de Género en la Asamblea Legislativa, Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones.

Con el objetivo de fortalecer la creación de estos mecanismos institucionales, en septiembre de 2013 se aprueba el Decreto Ejecutivo Nº 184, de Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género. Esta normativa apoya tanto la creación de los mecanismos como el fortalecimiento de los existentes, además crea la Red de Unidades de Género, como un espacio de intercambio y fortalecimiento de sus competencias. También reafirma el papel del INAMU como instancia asesora y encargada de la vigilancia del cumplimiento de esta normativa.

En el ámbito local, a la fecha se tienen 67 municipalidades que cuentan con mecanismos de igualdad y equidad de género. Bajo diversas figuras, estos son parte de la estructura municipal y son concebidos como mecanismos afirmativos en el nivel local para el avance de los derechos de las mujeres. Sus áreas de intervención tienen que ver con los temas de violencia intrafamiliar, promoción de la empresariedad de las mujeres, promoción de la participación ciudadana e impulso de la transversalidad del enfoque de género en el quehacer municipal. Mantienen un contacto constante con el mecanismo nacional para el avance de las mujeres –INAMU–, institución que proporciona la capacitación, la asesoría, el acompañamiento de experiencias y la

formalización de condiciones para su institucionalización. También se han dado una serie de cambios normativos que incorporan la necesidad de integrar el enfoque de género en el quehacer municipal. Destacan la Ley N. 8976 que Reforma al Código Municipal (2008); la Ley de Control de Partidas Específicas N. 7755 y las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público N-1-2012-DC-DFOE.

En el campo de las políticas públicas destaca, en el nivel nacional, la creación en 2007 de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017, importante hito a favor de la igualdad de género. Tuvo como antecedente la creación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOHM), durante el periodo 1994-1998, el cual recogió importantes necesidades e intereses de las mujeres expresados en ocho ejes de trabajo, 47 objetivos y 192 acciones estratégicas, e involucró a 32 instituciones responsables en su ejecución. Esta primera experiencia 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.

Con este antecedente, el Estado costarricense presentó la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017, en marzo de 2007, marcando el rumbo estratégico en materia de igualdad y equidad de género para los próximos diez años. Esta política propone trabajar en función de seis grandes objetivos orientados a correr las fronteras de la desigualdad entre mujeres y hombres. En 2008 se pone en ejecución su primer Plan de Acción, y en 2011 se elabora un balance de su ejecución, que contempló la actualización de las principales brechas de género y los indicadores que guardan relación directa con los objetivos estratégicos de la Política y el cumplimiento del Plan 2008-2012 y sus 85 acciones. Este balance se convirtió en el insumo para la elaboración del II Plan de Acción 2012-2014, actualmente en ejecución. Sus resultados evidencian un mayor avance en los objetivos relacionados con participación política e institucionalidad a favor de la igualdad y equidad de género, con el avance en la producción y difusión de estadísticas e indicadores de género y el impulso de mecanismos institucionales a favor de la igualdad y equidad. Asimismo, se evidencia un menor avance en los objetivos de trabajo remunerado y generación de ingresos, y educación y salud a favor de la igualdad.

La PIEG ha sido una política de aporte y crecimiento colectivo en su proceso de diseño, ejecución, seguimiento y rendición de cuentas. Ha facilitado las relaciones de coordinación entre instituciones y entre los diferentes Poderes del Estado y el Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres, así como con las organizaciones de mujeres. Además, es una política que cuenta con información detallada de sus avances, y que desde su inicio ha considerado las voces de la sociedad civil en su proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación.

A su vez, la PIEG ha impulsado la creación de otras políticas a nivel institucional. A partir de 2008 se elaboran y ponen en ejecución políticas institucionales de igualdad en el Ministerio de Trabajo, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, Caja

Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de Aprendizaje y Asamblea Legislativa.

En el ámbito de los gobiernos locales, actualmente existen 24 experiencias de elaboración o ejecución de políticas locales para la igualdad y equidad de género.

Este engranaje de políticas y mecanismos en los diversos niveles conforma una plataforma estatal que contribuye al avance de los derechos de las mujeres en el país. Todo esto ha implicado un largo proceso de articulación institucional, posicionamiento de las mismas mujeres y un reto para todo el sistema democrático, en términos de su consolidación y puesta en ejecución con resultados efectivos y tangibles.

Participación política de las mujeres

El período registra avances sustantivos en cuanto a la creación de normativa tendiente a impulsar la participación de las mujeres en los distintos niveles de toma de decisiones y en relación con la definición de medidas orientadas a promover su participación plena en igualdad de condiciones.

Un primer paso en el avance logrado en este período lo constituyó el establecimiento de la cuota mínima del 40% de participación política de las mujeres en el ámbito legislativo, en 1996. En la práctica, la aplicación de esta medida de acción afirmativa no dio los resultados esperados, pues los partidos políticos ubicaron a las mujeres en puestos de suplencia o posiciones con pocas o nulas posibilidades de elección. Si bien este mecanismo permitió el ascenso paulatino de las mujeres a puestos de elección popular, las limitaciones señaladas hicieron necesaria la definición de nuevas medidas en el ámbito normativo.

Es así como en 2009 se introducen reformas al Código Electoral, seguidas de una serie de resoluciones emitidas por el Tribunal Supremo de Elecciones, con el objetivo de establecer y regular el principio de paridad política entre mujeres y hombres, tanto en las nóminas de elección popular como en las estructuras partidarias y en los procesos de capacitación. Es en las elecciones de 2014 que entra en vigencia esta reforma. La experiencia de las candidaturas en el proceso electoral de 2014 demuestra que no basta cumplir con la paridad de género en las nóminas de forma vertical y alterna, ya que del total de 100 encabezamientos para las nóminas diputadiles las mujeres ocupan apenas 22 puestos, lo que representa el 22%, porcentaje menor al de la elección de 2010. Esta realidad evidencia la necesidad de establecer otros mecanismos y reformas que aseguren el cumplimiento efectivo de la paridad en los resultados de las elecciones. Esto requiere reformas normativas al Código Electoral, discusión que ya se encuentra en el seno de la Asamblea Legislativa, así como reformas a los estatutos de los partidos políticos.

Igualmente, es necesario revisar a lo interno de los partidos políticos tanto la cultura política que excluye a las mujeres de la toma de decisión como los mecanismos que limitan su participación. A pesar de que existen avances, se sigue dando una especie de construcción piramidal de la participación de las mujeres, donde la presencia de

éstas aumenta considerablemente en las bases y disminuye según aumentan los niveles de jerarquía y ejercicio del poder. Se requiere seguir promoviendo acciones y establecer normativa que prohíba el acoso y la violencia política contra las mujeres. Estas manifestaciones de discriminación constituyen una violación a los derechos humanos y políticos de las mujeres y desalientan el ejercicio y continuación de las carreras políticas de muchas mujeres.

Dentro de los logros históricos del período destaca el contar con la primera mujer electa como Presidenta de la República, en 2010. Este avance da cuenta de un cambio cultural significativo en la ciudadanía, dirigido hacia la igualdad y equidad entre los géneros. Además, fue elegida la primera mujer Presidenta de la Corte Suprema de Justicia, después de 187 años de historia de la Corte.

No obstante los avances, persisten temas pendientes que se deben abordar, como son los nombramientos en cargos políticos como Ministerios, Viceministerios y Presidencias Ejecutivas de instituciones autónomas, instancias que carecen de legislación que promueva la participación paritaria de las mujeres en estos puestos.

También es necesario avanzar en el posicionamiento social y cultural de una concepción amplia de paridad, que abarque todas las esferas de la vida y apunte hacia el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres.

Legislación y mecanismos de coordinación interinstitucional en violencia contra las mujeres

Un gran logro en este período es la creación y consolidación de un engranaje institucional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, compuesto de un marco normativo y de mecanismos intra e interinstitucionales. En 1996 se elabora y pone en ejecución el Plan Nacional de Atención y Prevención de la Atención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI), la primera política estatal en materia de violencia intrafamiliar, impulsada por el INAMU.

Su objetivo general consiste en la concertación de respuestas coherentes y articuladas, a nivel interinstitucional e intersectorial, sustentadas en los enfoques de derechos humanos y de género, para la promoción de los derechos humanos y la equidad de género, la prevención de la violencia contra las mujeres y la atención oportuna, integral y de calidad a las mujeres en situaciones de violencia en relaciones familiares y de pareja, así como en casos de hostigamiento sexual y violación.

En 2008 se promulga la Ley N° 8688 del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar y se establece un espacio de coordinación interinstitucional e intersectorial que permite dar seguimiento a las políticas públicas en materia de violencia contra las mujeres. Continuando con estos esfuerzos, en el año 2009 se actualiza y reformula el *Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las relaciones de pareja y familiares como por hostigamiento sexual y violación*, junto con su plan de acción PLANOVI-MUJER 2010-2015.

Aunado a este avance se da el reconocimiento de nuevas formas de violencia que afectan a las mujeres, tal es el caso de la Ley contra la Trata de Personas y Creación de la Coalición Nacional Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes (CONATT), Ley N° 9095.

Sin embargo, un retroceso en materia de violencia lo constituye la escalada de discusión y polémica por parte de grupos conservadores en la sociedad, a raíz de la aprobación de leyes que favorecen el avance de los derechos de las mujeres. Esto ha generado la polarización de posiciones de parte de algunos grupos que tienen representación en el Parlamento y en otros sectores de la sociedad, con la amenaza de que se generen nuevos retrocesos en los avances logrados a nivel jurídico. Un ejemplo de ello lo constituye la resolución N° 15447 de la Sala Constitucional, del 15 de octubre de 2008, que elimina los delitos de maltrato y violencia psicológica tipificados en la Ley 8589 de Penalización de la Violencia contra las Mujeres. Finalmente, estos artículos son restituidos en la Ley 8589 mediante resolución N° 7398 de 2009 del mismo órgano, tras un intenso debate.

Un reto en materia de violencia consiste en que las instituciones públicas continúen garantizando y mejorando el acceso de las mujeres a la justicia, velando porque dicho acceso sea rápido y efectivo y reduciendo al máximo los riesgos de la revictimización. De igual manera, es necesario mejorar la sistematización y la recolección de datos estadísticos que dan cuenta de la complejidad del fenómeno y permiten perfilar soluciones.

Otros dos grandes retos que se perfilan en este período se ubican en el ámbito de los derechos económicos y de la salud sexual y reproductiva. En aras de impulsar la autonomía económica de las mujeres se han logrado desarrollar programas de apoyo, tales como Fomujeres (fondo productivo no reembolsable) y Emprende (articulación de oferta de servicios de apoyo), dirigidos a promover y fortalecer los emprendimientos y empresas de las mujeres. Sin embargo, los avances obtenidos aún no se destacan tanto como para calificarlos de logros, el gran reto es lograr su articulación y consolidación en un engranaje institucional sólido. En materia laboral un reto lo constituye la ampliación de la protección laboral de grupos de mujeres en situaciones de discriminación, especialmente trabajadoras domésticas, mujeres con discapacidad y trabajadoras independientes.

En cuanto a la salud sexual y reproductiva de las mujeres, el reto es lograr que los derechos sexuales y los derechos reproductivos, incluyendo el respeto a la orientación sexual e identidad de género, sean reconocidos como parte integral de los derechos humanos. Es necesario que las instancias de coordinación interinstitucional en este campo se fortalezcan con mecanismos de participación para la implementación, seguimiento y monitoreo de las políticas. Asimismo, la oferta de servicios de salud debe tomar en cuenta las demandas particulares de poblaciones con brechas geográficas, étnicas, etáreas y de género. En aras de atender la diversidad de las mujeres en este y otros campos, un gran desafío del Estado costarricense es lograr respuestas articuladas para las mujeres con mayor desigualdad.

Principales acontecimientos constitucionales, legislativos y/o jurídicos en la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres

Durante el período en cuestión, el Estado costarricense adoptó un número importante de leyes específicas y reformas a leyes generales nacionales, con el objeto de asegurar la plena aplicación de la CEDAW en el esquema jurídico de Costa Rica. Cabe destacar la reforma al Código de Familia que reconoce la ley de unión de hecho, la Ley de Paternidad Responsable, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Educación, las reformas al Código Electoral, la promulgación de la Ley contra la Violencia Doméstica y la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, entre otras. A continuación se detallan los principales avances normativos.

Ámbito	Ley	Fecha de aprobación	Contenido
Ámbito económico y laboral	Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476).	Aprobada el 30 de febrero de 1995 y publicada el 3 de marzo de 1995.	Prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual en tanto, práctica discriminatoria por razón de sexo, en las relaciones laborales y en la docencia.
	Incorporación del Título Undécimo al Código de Trabajo: Prohibición de Discriminar (Ley N° 8107).	Aprobada el 18 de julio de 2001 y publicada el 06 de agosto del mismo año.	Incorpora un nuevo título al Código de Trabajo con el objetivo de prohibir toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión.
	Ley 9169	13 de diciembre del 2013	Ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
	Ley del Trabajo Doméstico Remunerado (Ley N° 8726)	Aprobada el 16 de junio de 2009 y publicada el 24 de julio de ese año.	La misma define y delimita el concepto de trabajadoras domésticas, mejora las condiciones laborales, la jornada ordinaria efectiva de ocho horas en jornada diurna y establece condiciones específicas para las jóvenes trabajadoras domésticas de 15 a 19 años, entre otros.
	Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza (Ley N° 7769).	Aprobada en abril de 1998.	Provee el fundamento jurídico nacional para tomar las medidas necesarias a fin de desarrollar acciones dirigidas particularmente a las mujeres que viven en condiciones de pobreza.
Ley General de Protección a la Madre Adolescente (Ley N° 7735).	Publicada el 19 de enero de 1998 y modificada a partir de la (Ley N° 8312).	Regula todas las políticas, las acciones, así como los programas preventivos y de apoyo que las instituciones gubernamentales dirijan a las mujeres adolescentes	

		embarazadas y madres, particularmente de aquellas que vivan en condiciones de pobreza.
	Ley de Paternidad Responsable (Ley N° 8101).	Aprobada el 16 de abril de 2001 y publicada el 27 de abril de ese año
		Crea un mecanismo jurídico que permite definir la filiación de las niñas y los niños nacidos fuera del matrimonio desde la propia sede administrativa. Además facilita la filiación sobre la base de una prueba pericial científica. De esta posibilidad legal se desprende la activación de mecanismos como el cobro de la pensión alimentaria en beneficio de las personas menores de edad.
Autonomía física de las mujeres	Ley contra la Violencia Doméstica (Ley N° 7586).	10 de abril de 1996
		Establece y regula la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de la violencia doméstica, especialmente a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja y en las que exista abuso sexual incestuoso
	Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 7739).	11 de diciembre de 1997
		Constituye el marco jurídico mínimo para la protección integral de los derechos de las personas menores de edad. En su artículo 5 establece la prevalencia del interés superior del niño o la niña, el cual le garantiza el respeto de sus derechos en un ambiente físico y mental sano, en procura del pleno desarrollo personal.
	Ley contra la Explotación Sexual de las Personas Menores (Ley N° 7899).	3 de agosto de 1999
		Esta ley reforma el Código Penal de la República de Costa Rica (Ley N° 4573 del 4 de mayo de 1970) en lo relativo a los delitos de violación, relaciones sexuales con personas menores de edad, relaciones sexuales remuneradas con personas menores de edad, abusos sexuales contra personas menores de edad e incapaces, abusos sexuales contra personas mayores de edad, corrupción, corrupción agravada, proxenetismo, proxenetismo agravado, rufianería, trata de personas, fabricación o producción de pornografía y difusión de pornografía.

	Ley N° 8571	Aprobada el 25 de enero de 2007 y publicada el 1 de marzo de 2007	Prohíbe el matrimonio con las personas menores de 15 años.
	Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (Ley N° 8589).	25 de abril de 2007.	Penaliza la violencia contra las mujeres y establece la figura jurídica del femicidio.
	Ley contra la trata de personas y creación de la Coalición Nacional Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes (CONATT)(Ley N° 9095)	Aprobada el 8 de octubre de 2012 y publicada el 8 de febrero de 2013	Penaliza el delito de la trata en sus diferentes modalidades. Crea al CONATT como órgano permanente para la promoción de políticas para la prevención y atención de la trata. Crea un Fondo Nacional de Prevención y Atención a Víctimas de Trata de personas.
Participación política y toma de decisiones de las mujeres	Reforma a los artículos 58 y 60 del Código Electoral	1996	Obliga a los partidos políticos a contemplar, dentro de sus estatutos, mecanismos que garanticen como cuota mínima el 40% de participación política de las mujeres en las delegaciones a las asambleas distritales, cantonales y provinciales, así como en las papeletas para los puestos de elección popular.
	Reforma al Código Electoral (Ley N° 8765).	02 de septiembre de 2009	Establece la paridad para las nóminas ¹ de candidaturas a puestos de elección popular, delegaciones y órganos internos de los partidos. Estas disposiciones se dan en el marco de una serie de transformaciones en el ordenamiento jurídico que regula el sistema electoral, entre las cuales destaca el reconocimiento del derecho al sufragio como derecho humano, las regulaciones en torno al financiamiento y modificaciones a la institucionalidad electoral. Incluye la garantía de la representatividad paritaria de las mujeres en su artículo número dos.

¹ En Costa Rica una vez constituidos los partidos políticos conforme los requisitos establecidos, pueden participar en el proceso de elecciones a través de la presentación de “nóminas” ante la Dirección General del Registro Civil, las cuales son listados con los nombres y calidades de las personas ciudadanas que se postulan como posibles candidatas a puestos de elección popular.

En el ámbito constitucional han tenido lugar diversas resoluciones vinculadas con la igualdad y no discriminación, en las que por lo general el Tribunal Constitucional ha sostenido una posición de justicia e igualdad, acorde a los compromisos y obligaciones contenidas en instrumentos jurídicos internacionales que el país ha ratificado. Destacan resoluciones en el campo electoral, particularmente vinculadas con el sistema de cuotas y el principio de paridad. Otro de los principales acontecimientos constitucionales desde la igualdad formal es la reforma a la Constitución Política (Ley 7880 del 27 de mayo de 1999), que elimina el término masculino “hombre” para garantizar a todas las personas la igualdad ante la ley. Esta norma constitucional además prohíbe expresamente *toda práctica de discriminación contraria a la dignidad humana*. La reforma surge posterior a varios años de debate jurídico entre posiciones que abogaban por el cambio y las que mantenían el criterio del término hombre como paradigma de lo humano.

En materia de participación y representación política de las mujeres, hubo en el período dos acontecimientos relevantes con las reformas electorales del sistema de cuotas de un 40% de mujeres en la estructura partidaria y en los puestos de elección popular (Ley 7653 del 28 de noviembre de 1996) a la paridad y el mecanismo de alternancia (Ley 8765 del 19 de agosto del 2009). Los efectos jurídicos de estas reformas implicaron cambios sustantivos y nuevos desafíos en la participación y representación política de las mujeres, así como en los pronunciamientos de carácter electoral y constitucional en la interpretación de la misma.

El Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), en uso de su atribución constitucional – exclusiva y excluyente- de interpretación de la normativa electoral, emitió varias resoluciones, entre 1999 y 2005, que determinaron el verdadero alcance de la normativa de 1996, lo que colocó al país en el tercer lugar mundial en cuanto a mujeres parlamentarias.² Tal es el caso de la resolución 1863 del 23 de setiembre de 1999 dictada por el TSE que precisa la obligación de los partidos políticos de ubicar a las mujeres en las nóminas en puestos elegibles.

La Sala Constitucional en la resolución 2001-03419 del 2 de mayo del 2001, reafirmó que el sistema de cuotas no resulta lesivo del principio de igualdad, sino que resulta adecuado para lograr equilibrio en la participación en los órganos de expresión partidaria en los partidos políticos, disponiendo un trato favorable para la mujer, en razón de la discriminación real que en su contra ha producido la situación prevaleciente antes del dictado de la norma cuestionada a favor de la mujer. Además se estima que la normativa impugnada es razonable pues a través de una acción afirmativa se permite la participación de la mujer en los procesos políticos a los cuales, anteriormente, no tenía ningún acceso garantizado, con lo cual la norma resulta ser idónea para una solución parcial de la desventaja para la mujer en relación con la representación popular, con lo cual, a la vez, se garantiza el principio de igualdad.

Ante el cuestionamiento constitucional del mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre, hombre-mujer) creado para hacer efectiva la paridad, la Sala

² Zamora Chavarría Eugenia María. Derechos Políticos de la Mujer en Costa Rica. Revista de Derecho Electoral 7, Primer Semestre 2009.

Constitucional en su resolución 2012-1966 del 17 de febrero del 2012, posiciona que el principio de igualdad es un principio rector de nuestra democracia constitucional y permea todo el sistema político y jurídico, no sólo en su dimensión subjetiva, sino objetiva. Señala este Tribunal Constitucional que: *“... ninguna política ni norma puede abstraerse de cumplir con este principio básico, que en el caso concreto, ni siquiera significa dar un trato mayor a favor de las mujeres o de los hombres, ya que el tratamiento para ambos es el mismo en porcentaje y modalidad. Lo que pretende el mecanismo de la alternancia, como bien lo apunta el Tribunal Supremo de Elecciones, es incorporar la diversidad de género a la democracia, en igualdad de condiciones para ambos géneros. Este mecanismo busca... garantizar las mismas oportunidades de resultar electas o electos en los lugares de mayor posibilidad tanto a hombres para mujeres. Por el contrario, la ausencia del mecanismo de la alternancia dejaría a los partidos políticos en la libertad de proponer una nómina de candidatos según sus intereses, con la posibilidad de que aun respetando la paridad (50% para cada género), las mujeres terminen en el “piso” de la lista - como ha sucedido en el pasado-, lugar en que no tendrían mayor opción electoral, ya que en nuestro sistema político, los partidos políticos compiten no sólo por un número determinado de cargos, sino que el reparto de escaños se da en forma descendente dependiendo del número de votos obtenidos...”*

En este mismo ámbito del derecho a la participación y representación, recientemente la Sala Constitucional declaró sin lugar una acción de inconstitucionalidad contra la Ley 8901 del 18 de noviembre del 2010, que establece la representación paritaria de ambos sexos, en las juntas directivas de las asociaciones sociales y sindicatos. Dicha ley fue cuestionada por varias organizaciones como la Cámara de Agricultores, organizaciones sociales y sindicales.

En sintonía con estos cambios normativos, la jurisprudencia constitucional ha tratado el principio de Igualdad desde la diferencia, determinado por la constatación de que las personas y grupos de personas, no son idénticas, y que la Constitución impone a los Poderes Públicos, el deber de otorgar y promover un acceso real y efectivo para el disfrute de los derechos fundamentales. Se ha interpretado que erradicar la discriminación contra las mujeres *obliga a regulaciones específicas, ya que las generales son insuficientes, aun cuando, en definitiva, aquellas no son más que una derivación y explicitación del contenido de las últimas*. Otro aspecto relevante que reconoce el Tribunal Constitucional es que la discriminación contra las mujeres *no sólo se produce por una actuación positiva del Estado, sino que muchas veces es producto de omisiones*. (Sala Constitucional, sentencia 716-1998).

Otro logro significativo en el período, lo constituye la resolución 2004-3441 emitida por la Sala Constitucional el 31 de marzo del 2004, ante una consulta legislativa sobre la factibilidad para la promulgación de una ley penal especial que regulara el problema de la discriminación en contra de las mujeres manifestado a través de la violencia física, sexual, emocional y patrimonial, protegiendo bienes jurídicos y, en consecuencia, sancionando su puesta en peligro concreto y las lesiones. El Tribunal Constitucional posicionó que el principio de reserva de ley constitucional en materia de delitos y penas, no exige –en nuestro ordenamiento- que las disposiciones normativas que crean delitos e imponen o agravan penas deban estar necesariamente contenidas

e inscritas en un mismo cuerpo normativo estructurado como una unidad, situación representada en nuestro sistema penal sustantivo por el Código Penal.

En esta resolución se sostienen los argumentos esgrimidos que promovieron la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres mayores de edad, respecto a la existencia de una íntima relación entre la posibilidad que tiene el legislador de dictar una ley penal especial -separada del régimen general- y la garantía del principio de igualdad, entendido en este caso como igualdad en la ley, en el marco de ejercicio de la potestad punitiva del Estado.

La Sala Constitucional reafirmó que la especialidad en la materia justifica la adopción de una ley especial, y su especificidad no infringe el principio de igualdad en la ley, ni discrimina por razón del género en perjuicio del hombre o de las mujeres menores de 15 años. Es una obligación consecuente con los compromisos asumidos por el Estado en los instrumentos internacionales protectores de derechos fundamentales, como la CEDAW y la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres aprobada por la Ley No.7499 de 2 de mayo de 1995.

En el ámbito de Igualdad Laboral, se anularon varias disposiciones discriminatorias establecidas en el Código de Trabajo que regulaban el trabajo doméstico remunerado sobre los derechos de jornada laboral, descanso, vacaciones y días feriados. La Sala Constitucional lo consideró un tratamiento diferenciado respecto de otras ocupaciones, desprovisto de toda justificación objetiva y razonable (Resolución 2007-03043 del 7 de marzo del 2007). Posterior a este pronunciamiento constitucional, el 2 de julio del 2009 se promulga la ley del trabajo doméstico remunerado, en la que se equipara la igualdad de los derechos laborales a las trabajadoras domésticas. Esta normativa se fortalece con la aprobación del Convenio No. 189 de la OIT: sobre el trabajo decente de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, según ley 9169 del 13 de diciembre del 2013.

La ley de Paternidad Responsable (Ley No. 8101 del 27 de abril 2001) constituyó un hito histórico en tanto revierte los criterios que prevalecía en materia de familia, en razón de que atribuía la responsabilidad de las madres de someterse a procesos judiciales engorrosos y lentos para la investigación de paternidad y la carga de la prueba para demostrar la paternidad de sus hijos e hijas.

Con la promulgación de la ley se agiliza los procedimientos para el reconocimiento administrativo de la filiación y en caso de oposición se facilita para que ambos progenitores y el hijo o hija acudan a realizarse un estudio de marcadores genéticos. La consecuencia jurídica de la presunción de paternidad que la ley asigna al padre por la negación de someterse a la prueba de marcadores genéticos, ha sido considerada por la Sala Constitucional, plenamente razonable; *ya que tal prueba constituye un medio científico de comprobación de un vínculo que, a diferencia de otras pruebas previstas en el ordenamiento, arroja información irrefutable; siendo contrario a la lógica y a la economía procesal que, pudiendo definirse la situación jurídica con base en una prueba tan certera, se exija acudir a otras fuentes probatorias testimoniales o*

documentales que distan mucho de poseer ese atributo...(Sentencia de la Sala Constitucional 2001-2050 del 14 de marzo del 2001).

Presupuestos y recursos financieros a favor de la igualdad

El tema de presupuestos públicos y su vinculación con las acciones de promoción de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres se viene trabajando desde hace varios años en el Estado costarricense. Para el período de evaluación de este informe se posiciona una estrategia de intervención que genera una serie de cambios y de acciones a favor de crear una planificación de género e identificar los instrumentos adecuados para determinar la inversión efectiva del Estado costarricense en igualdad y derechos humanos de las mujeres. En este sentido, el Instituto Nacional de las Mujeres crea una alianza estratégica con los entes rectores y fiscalizadores de la Hacienda Pública y de la Planificación Nacional (Ministerio de Hacienda y Ministerio de Planificación) a fin de establecer las herramientas y los mecanismos del proceso plan-presupuesto, que permitan identificar las inversiones en igualdad y empoderamiento de las mujeres en el nivel nacional, regional y local.

Cabe señalar que el presupuesto del Mecanismo Nacional de la Mujer aumenta significativamente a partir del 2010, producto de una reforma de la Ley de FODESAF (Ley No. 8783 que reformó la Ley No. 5662). Su presupuesto se incrementó de 5.000 millones de colones en 2009 a 11.500 millones de colones aproximadamente en 2012. De igual manera aumenta su recurso humano, en primer lugar cuando se constituye en institución autónoma (1998-2000) y en segundo lugar mediante aprobaciones parciales de solicitudes de plazas para nuevos programas a lo largo del período.

Diálogo con la sociedad civil

En la Ley de creación del INAMU Nº 7801, se garantiza y promueve la participación de las organizaciones de las mujeres desde distintas formas: con representación en la Junta Directiva, en el Foro de las Mujeres, en el proceso de formulación e impulso de la Política para la Igualdad y Equidad de Género.

El Foro de las Mujeres del INAMU es un órgano de carácter consultivo del Instituto que tiene en sus competencias discutir y emitir criterio sobre aquellos asuntos que la Junta Directiva o la Presidencia Ejecutiva sometan a su conocimiento. El Foro está conformado por organizaciones sociales que trabajan a favor de las mujeres y se ha constituido en un valioso mecanismo de intercambio, diálogo y consulta con la sociedad civil. De igual manera, el INAMU ha impulsado otros mecanismos de diálogo e incidencia de las mujeres y sus organizaciones en las políticas institucionales en los niveles regional y local, es el caso de las Agendas Locales y Mesas de Negociación que han promovido la activa participación de las mujeres y sus organizaciones en la formulación de políticas locales, incluyendo Planes Locales de Igualdad.

Cooperación

Desde los inicios del mecanismo nacional -INAMU- se han desarrollado diversos programas que involucran la cooperación internacional, mayoritariamente con fondos de la Agencia de Cooperación Española (AECID), la Unión Europea y las Agencias de Naciones Unidas. También el INAMU ha aportado la visión y asistencia técnica en materia de género en proyectos a nivel nacional e internacional, que abordan temas de integración regional, fomento de la empresariedad de las mujeres, participación política de las mujeres, prevención de la violencia contra las mujeres, elaboración y ejecución de políticas públicas. Buena parte de estas iniciativas enfatizan en el fortalecimiento de la institucionalidad, en particular de áreas tales como gobernabilidad democrática, presupuestación estatal con perspectiva de género, fortalecimiento municipal y descentralización.

Destaca el apoyo técnico y financiero del Fondo de Población de las Naciones Unidas UNFPA a lo largo del proceso de formulación e implementación de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género –PIEG y sus planes de acción (a partir de 2006).

II. SEGUNDA SECCIÓN

Objetivos estratégicos y esferas de preocupación

Mujer, pobreza y autonomía económica

Uno de los principales instrumentos que tiene el país para atender la situación de las mujeres en condiciones de pobreza consiste en el engranaje interinstitucional creado por la Ley No. 7769 de 1998: Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza, la cual tiene como objetivo: “... *garantizar el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda, al menos, lo siguiente: capacitación en formación humana, capacitación técnico-laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación.* Dicha ley enfatiza en la necesidad de abordar el fenómeno de la pobreza brindando oportunidades a las mujeres para acceder a una atención integral, que le posibilite el mejoramiento de sus capacidades y herramientas para mejorar su condición y calidad de vida.

Los datos reflejan que el porcentaje de pobreza, en los últimos cinco años, se mantiene alrededor de un 20 – 21 % y de pobreza extrema en 6 – 7 %. La jefatura femenina presenta una mayor incidencia en los hogares pobres, especialmente en aquellos en condición de pobreza extrema (33,1% hogares no pobres, 33,9% hogares pobres y 41,3% en pobreza extrema).

A partir de estos datos, el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 plantea una meta anual de 5.000 familias en Atención Integral, de las cuales 4.000 son familias de mujeres que participan en procesos de formación humana y de comunidades priorizadas por la más reciente administración de gobierno (que concluye en mayo de 2014).

El Programa de Atención Integral a las Familias en Condición de Pobreza viene a fortalecer la estrategia del Programa Avanzamos Mujeres de la Ley 7769. Las mujeres que ingresan a los procesos de Formación Humana a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres -INAMU- son incluidas en la Estrategia de Atención Integral implementada por la Administración 2010-2014. Esto posibilita mayores condiciones de acceso, cobertura y calidad de la oferta institucional en función de sus demandas y necesidades. Las estrategias se desarrollan de manera conjunta, de manera que el trabajo formativo con las mujeres se complementa con un diagnóstico y un plan de atención de la situación familiar mediante la oferta de programas sociales existentes.

Los tres elementos medulares del Programa Avanzamos Mujeres son:

- a. **Procesos de formación humana:** sesiones grupales por espacio de 25 a 30 semanas (4 horas por semana) para el desarrollo de capacidades personales y sociales de las mujeres, orientadas al ejercicio y defensa de sus derechos.
- b. **Elaboración de Plan de Vida:** elaboración por parte de las mujeres de un Plan de vida que defina sus intereses y necesidades a corto y mediano plazo.
- c. **Articulación de necesidades e intereses:** proceso dinámico que combina acciones de seguimiento y acompañamiento a las decisiones y avances de las mujeres en función de su Plan de Vida, de forma que se incorporen a procesos formativos, educativos o de capacitación técnica, se inserten al mercado laboral asalariado o desarrollen proyectos productivos. El desarrollo de este componente requiere de una oferta institucional e intersectorial que responda oportuna y adecuadamente a los intereses y necesidades de las mujeres en condición de pobreza.

En el período 2009 – 2013 un total de 13.593 mujeres concluyeron los procesos de formación humana y 7.957 mujeres participaron en el proceso de articulación de necesidades y seguimiento a sus planes de vida.

Costa Rica ha efectuado una inversión económica y social considerable en programas de atención a mujeres en condiciones de pobreza a lo largo de las dos últimas décadas. Estos programas combinan la capacitación en formación humana y la educación, formación e inserción de las mujeres en el mercado laboral. El fortalecimiento de la autonomía y los derechos económicos de las mujeres demandan de cambios en las capacidades de las mujeres, el mercado de trabajo y la economía. No es suficiente ampliar el capital humano, no basta con mejorar el nivel educativo y la empleabilidad de las mujeres, el reto consiste también en incidir en el mercado y el empleo.

En este sentido, el país ha venido desarrollando una serie de esfuerzos en los últimos años. Uno de ellos es el *Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género (SIGEG)*, el cual permite ir cerrando brechas de desigualdad en lo laboral. Este sistema busca impulsar el ingreso de las mujeres al mercado laboral, pero también el mejoramiento de la calidad de su empleo, en aspectos relacionados con la igualdad salarial, hostigamiento sexual, acoso laboral, corresponsabilidad social, familiar y laboral de los cuidados, la salud integral (que incluye la salud sexual y salud reproductiva), la contratación y selección de personal, entre otros. En 2013 se formalizó la norma nacional de igualdad para la certificación de sistemas de gestión de igualdad y equidad

en el ámbito laboral³.

También se ha venido trabajando en un proceso que pretende permear el *Sistema de Intermediación de Empleo* con la perspectiva de género. Mediante la coordinación interinstitucional, se espera generar condiciones en las oficinas de empleo para que con más consciencia, mayor orientación e instrumentos, gestionen una mayor colocación de mujeres en puestos de trabajo. También, desde 2012 se conformó una mesa de *“Igualdad de Género”* en el sector empresarial, que tiene como propósito principal sentar las bases para trabajar la no discriminación y la promoción de las mujeres al mercado laboral y a un empleo digno.

Instituciones ligadas al campo económico, en coordinación con el INAMU, han avanzado en la generación de políticas y programas orientados a la microempresa. El marco de este trabajo es el *Modelo Integral de Fortalecimiento al Emprendurismo y la Empresariedad para la Autonomía Económica de las Mujeres en Costa Rica*, como mecanismo de política pública que recopila la experiencia construida colectivamente con mujeres emprendedoras y empresarias, que establece lineamientos para abordar el tema del autoempleo y la generación de ingresos por cuenta propia. Este instrumento de política pública constituye un mecanismo para el fomento e impulso de la autonomía económica de las mujeres, uno de los objetivos de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género – PIEG.

Otro mecanismo que está en construcción es el *Sistema de Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales*, cuyo propósito es reconocer a las micros y pequeñas empresas que apliquen buenas prácticas laborales, tomando en cuenta que estas unidades productivas agrupan al 90% de la población ocupada del país.

El desafío del país para los próximos años en materia de empleo consiste en ampliar la cobertura del SIGEG – Sello de Igualdad y Equidad y fortalecer las iniciativas en curso relacionadas con el acceso de las mujeres a empleos de calidad y apoyo a su empresariedad y emprendedurismo. El ámbito de micros y pequeñas empresas lideradas por mujeres se concibe como estratégico donde pueden insertarse satisfactoriamente en la economía local. Bajo este marco, el reto central consiste en articular y facilitar el acceso de las mujeres a los servicios de apoyo y a los recursos productivos. Es así como, se desarrolla el *Proyecto €mprende*, con financiamiento de la Unión Europea, que busca el fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres para potenciar su autonomía económica por medio del fomento, desarrollo y sostenibilidad de microempresas lideradas por mujeres, principalmente de las zonas rurales. De manera complementaria, se desarrolla a partir de 2013 una plataforma institucional para la operación de un Fondo financiero concursable y no reembolsable, cuyo objetivo central es el apoyo de las actividades productivas y la organización de las mujeres, denominado FOMUJERES.

³ . En diciembre 2013 se realizó la presentación pública de la Norma Nacional INTE-38-01:2012, Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género. El Decreto Ejecutivo N°37905-MP-MCM del 25/09/2013, entre otros aspectos, formaliza esta norma nacional voluntaria y crea una serie de responsabilidades de sensibilización, promoción y fiscalización del INAMU, como organismo promotor de estos sistemas.

En 2011 se aplicó la primera *Encuesta de Uso del Tiempo*. Contar con este instrumento, aplicado en forma periódica, permitirá identificar tendencias para el desarrollo de políticas públicas de corresponsabilidad entre lo laboral y familiar.

El reconocimiento y valorización de la economía de los cuidados es el primer paso para impulsar acciones que permitan liberar tiempo a las mujeres, de manera que puedan ejercer su derecho al desarrollo personal y a la posibilidad de obtener un trabajo remunerado, aportar ingresos al hogar y contribuir a la eliminación de la pobreza.

El país tiene por delante el desafío de aplicar una metodología para la valoración económica del trabajo doméstico no remunerado y la obtención de una cuenta satélite en el marco del Sistema de Cuentas Nacionales. Esta labor permitirá ampliar la definición tradicional de *trabajo*, visibilizar las desigualdades producto de la división sexual del trabajo que generan una mayor carga global de trabajo para las mujeres en relación con los hombres, así como aportar evidencia científica sobre el papel de las tareas domésticas y de cuidado en la generación del bienestar de las personas.

En Costa Rica la provisión de servicios de cuidado se ha configurado como un asunto estratégico de política pública. Es uno de los primeros países de América Latina que incorporó la responsabilidad social de los cuidados como uno de los objetivos estratégicos de su política de igualdad. La Política Nacional de Igualdad y Equidad PIEG de Costa Rica propone la ampliación y diversificación de la oferta de alternativas de cuidado y el mejoramiento de su calidad. La PIEG insiste en la responsabilidad compartida de diferentes actores en el mejoramiento de la *Infraestructura Social de los Cuidados*: mujeres y hombres, Estado, Gobiernos Locales, empresas, organizaciones sociales, comunidades y familias, con dos importantes beneficios: garantizar condiciones para la inserción laboral de las mujeres y, a la vez, abonar en cuidado y atención integral de la niñez.

En el período 2010 – 2014 se impulsó la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, como una de las propuestas centrales de la política social del gobierno. La RED se concibió como un esfuerzo de múltiples actores sociales, que confluyen en la gestión de alternativas públicas, privadas y mixtas de cuidado y desarrollo infantil. Contempla dos objetivos centrales. El primero, garantizarle a las mujeres mejores condiciones para su inserción laboral, que como está demostrado resulta altamente beneficiosa para las familias y la economía. El segundo, la atención y cuidado de niñas y niños de 0 a 5 años mediante servicios de calidad, como una inversión a futuro en protección social y reducción de la desigualdad y la pobreza. Algunos de los principales desafíos para el Estado costarricense en este campo: la institucionalización de las funciones de dirección y coordinación de la Red a nivel de central y regional, institucionalización del rol de los gobiernos locales, uso eficiente de los recursos en la construcción y equipamiento, tanto de los CECUDIS como de los CEN-CINAI, satisfacción efectiva de la demanda y la participación de los actores locales. La cuestión central es sentar bases estructurales sólidas, que posibiliten la continuidad de las acciones.

Educación y capacitación de la mujer

En el marco del *Proyecto Escuelas Promotoras de Igualdad*, se desarrollan, en los últimos cinco años procesos de capacitación y formación en género, igualdad y derechos humanos del personal docente de regiones educativas. Se ha buscado, ante todo, que el personal docente cuente con las capacidades y conocimientos para promover la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres en sus centros y comunidades educativas. También se desarrollan alternativas de capacitación en género de asesores y asesoras nacionales en las signaturas de Ciencias, Estudios Sociales y Orientación, en el marco del Plan 200 del Ministerio de Educación Pública MEP y como parte de la puesta en marcha de la *Política de Educación de la Sexualidad y Afectividad*, que se aprueba en 2012 y cubre todo el sistema educativo costarricense. Esta política se considera uno de los logros centrales del período, tratándose de un asunto de primera importancia, que se encontraba pendiente.

La mujer y la salud

En 2011 se aprueba la *Política Nacional de Sexualidad 2010 – 2021* y divulgan los resultados de la *Encuesta de Nacional de Salud Sexual y Reproductiva*. La Política Nacional de Sexualidad se construye uniendo perspectivas, conocimientos y necesidades enunciadas desde diferentes instituciones gubernamentales, como de organizaciones no gubernamentales y es coordinada por el Ministerio de Salud. Contempla nueve áreas de intervención y lineamientos generales para cada una: 1. Comunicación, capacitación, sensibilización, y divulgación. 2. Ciudadanía sexual. 3. Educación integral de la sexualidad. 4. Servicios integrados, integrales con calidad y calidez para la atención a la salud sexual y a la salud reproductiva. 5. Violencia sexual. 6. Actividad sexual remunerada de personas adultas - Garantía de acceso a servicios de atención integral en el marco de los derechos humanos, género y diversidad con calidad, calidez y seguridad. 7. Formación de capacidades y competencias institucionales. 8. Información, investigación, monitoreo y seguimiento. 9. Coordinación y articulación entre instituciones, sectores y sociedad civil. En el segundo semestre del 2011, se trabaja en el Plan Estratégico de Acción para un período de cinco años y en talleres regionales para su divulgación y elaboración de Planes regionales de intervención.

La Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva aportó valiosa información acerca de información sobre sexualidad, historia de embarazos, planificación familiar, preferencias en fecundidad, opiniones sobre derechos reproductivos, primera relación y prácticas sexuales, infecciones de transmisión sexual, conocimientos, actitudes y prácticas hacia el VIH y el SIDA, disfunciones sexuales, actitudes hacia la diversidad sexual, violencia sexual, roles sexuales.

El Mecanismo Nacional de las Mujeres –INAMU-, en forma conjunta con establecimientos de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social CCSS y organizaciones de la sociedad civil, desarrolla acciones de prevención del cáncer de mama, en particular campañas, ferias y actividades diversas de sensibilización y divulgación.

También se ejecutan acciones y proyectos de prevención del embarazo adolescente en diferentes regiones. Los resultados de estas experiencias nutren el proceso de formulación del *Modelo de Prevención del Embarazo Adolescente*, a cargo del Ministerio de Salud y el Consejo Interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente. Otro de los logros destacados del período.

Violencia contra la mujer

En 2009 se actualiza y reformula el PLANNOVI, teniéndose como resultado el PLANNOVI Mujer 2010-2015. Este Plan tiene como objetivo primordial la concertación de respuestas coherentes y articuladas, a nivel interinstitucional e intersectorial, en materia de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres. El Plan plasma las principales responsabilidades de las instituciones con competencias en estos ámbitos.

El Instituto Nacional de las Mujeres en 2013, institución que tiene a su cargo la Secretaría Técnica del *Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar*, coordina la primera rendición de cuentas que permite conocer el avance en las acciones del Plan. Este proceso representa un insumo fundamental de evaluación no solo para reconocer cuál es el estado de la ejecución del PLANNOVI-MUJER, sino también permite tener en cuenta sus resultados en el proceso de re-formulación de un nuevo plan nacional con el desafío de erradicar la violencia contra las mujeres.

En el período 2011 - 2012 el INAMU impulsa un proceso de revisión y redefinición de su Modelo de Rectoría en violencia contra las mujeres. Este proceso se realizó con participación de instituciones y organizaciones, que conforman el Sistema Nacional. El modelo de Rectoría define claramente los mecanismos de trabajo, las instancias claves, el papel del INAMU como instancia de coordinación y asesoría técnica y los vínculos Sistema – PLANNOVI.

Costa Rica ha tenido adelantos importantes en la creación de normativa orientada a la prevención y sanción de la violencia contra las mujeres en el quinquenio comprendido entre el 2007 y 2011. No solo se aprueban leyes especiales, que fortalecen los planes y programas de atención de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar, se reconocen también otras formas de violencia basada en el género, tales como el hostigamiento sexual, la explotación sexual comercial y la trata de personas. Algunas de las leyes fueron reformadas, pero también se crearon otras nuevas, que se detallan en el siguiente cuadro.

LEYES		
Numeración	Nombre	Promulgación
9095	Ley Contra la Trata de Personas	8 de febrero del 2013
8925	Reforma a la Ley contra la Violencia Domestica	2 de marzo del 2011
8805	Reforma a la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia	28 abril 2010
8929	Reforma a la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres	14 de febrero del 2011

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

La reforma a la Ley de Violencia Doméstica obliga a distintas instancias del Estado a ampliar la oferta de servicios para la protección y atención especializada de mujeres en situaciones de violencia intrafamiliar, tales como el asesoramiento jurídico, acompañamiento y representación legal. La reforma a la Ley de Hostigamiento sexual, amplía el espacio de protección a las mujeres en el ámbito público (tanto en el sector público como en el privado), tales como el trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud y otros lugares en los que se manifiesten actos de violencia tales como la violación, el abuso sexual, la tortura, la trata de personas, la prostitución forzada, entre otros. Su objetivo es prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de género.

Un gran adelanto lo constituye la creación de la Ley N° 9095, Contra la Trata de Personas, instrumento jurídico que visibiliza no solo el delito de la trata de personas en su concepto más amplio - actos de prostitución o explotación, servidumbre, ya sea sexual o laboral, esclavitud, trabajos o servicios forzados, matrimonio servil, mendicidad forzada, extracción ilícita de órganos o adopción irregular -, es también una ley pionera en su amplia descripción de disposiciones que favorecen la aplicación de principios fundamentales y fuentes de interpretación de instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos reconocidos de manera explícita en la Ley, tales como igualdad y no discriminación, no re victimización, proporcionalidad y necesidad, entre otros. En el capítulo III de esta ley, se crea la *Coalición Nacional*

contra el *Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas*, cuyo fin es promover la formulación, ejecución, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas nacionales, regionales y locales, para la prevención del tráfico ilícito y a trata de personas, la atención y protección de las víctimas, y la persecución y sanción de los responsables. Además esta ley plantea en sus capítulos, IV, VI, VII, VIII, IX y X el establecimiento de una Política Nacional contra la trata de personas.

En el marco de la prevención y promoción del *Derecho a Vivir una vida libre de Violencia*, el Instituto Nacional de las Mujeres ha realizado una serie de campañas educativas con el fin de fortalecer la información acerca de los derechos humanos a favor de la igualdad, la equidad y en contra de toda forma de discriminación y violencia contras las mujeres. El INAMU considera estratégico desarrollar campañas que permitan la transformación cultural que erradique estereotipos y conductas discriminatorias.

Campaña	Año	Tema central o idea fuerza
Ya es Hora	2009	Cambio cultural a favor de la igualdad y equidad entre hombres y mujeres”,
Maltrato Cero	2010	La iniciativa lleva por lema: <i>‘De todos los hombres que haya en mi vida, ninguno será más que yo’ ‘De todas las mujeres que haya en mi vida, ninguna será menos que yo’</i> y pretende ir más allá de ser una mera campaña puntual contra la violencia de género y configurarse como un movimiento social contra la violencia de género.
“Únete” (campaña de Naciones Unidas	2011	Tiene como objetivo movilizar a la opinión pública y a los gobiernos para prevenir y eliminar la violencia contra mujeres y niñas en todas las partes del mundo.
Campaña contra la Trata de personas en conjunto con OIM	2012	El objetivo de la campaña es prevenir e informar a las mujeres y a la población en general sobre este delito transnacional. También promover la denuncia y un canal de información a través del 9-1-1.
Sumate es tiempo de igualdad	2012,2013 y 2014	Busca concientizar a la población en general acerca de la importancia de que la prevención y apoyo a las mujeres en una situación de riesgo es responsabilidad no solo del Estado, sino también de todas las personas.

La prevención de la violencia contra las mujeres es un ámbito que demanda de nuevos enfoques y estrategias. Es necesario reconocer que la atención de las mujeres víctimas de violencia, dada su complejidad y dimensiones, ha consumido buena parte de los recursos y esfuerzos de las instituciones y de las políticas. Las actividades de

prevención (programas de sensibilización, educación y campañas), deben reforzarse mutuamente bajo un enfoque y estrategia común, que involucre a diferentes sectores e instituciones y en particular a los sistemas de salud y seguridad social, seguridad pública y policía y sistema educativo.

La protección adecuada de la integridad física y de la seguridad de las mujeres requiere de ingentes esfuerzos. La violencia contra las mujeres, en sus diferentes manifestaciones, sigue siendo un asunto de particular preocupación. Las renovadas formas de violencia que se manifiestan en acoso sexual, laboral y político, trata, explotación sexual comercial y discriminación por razones étnicas y de nacionalidad, entre otras, reclaman de una acción decidida de parte del Estado y sus instituciones. Para Costa Rica en particular, un desafío de los próximos años consiste en consolidar el fortalecimiento del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, en sus instancias políticas y técnicas, así como anclar sus mecanismos en el engranaje de la institucionalidad en su conjunto.

La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones

Como se señaló en la sección primera, Costa Rica ha alcanzado logros importantes en el ámbito de la autonomía política de las mujeres. A partir de 1999 se puede identificar un período de luchas centrado en la paridad entre mujeres y hombres. Previamente se identifican otros momentos históricos donde destaca la lucha sufragista (1923-1949), la demanda por la participación política (1950-1984) y el período por la cuota mínima de un 40% de participación de las mujeres (1990-1999).

Cabe destacar avances en normativas y políticas nacionales que dan sustento a la participación política de las mujeres. Dentro de estos progresos, se puede señalar la aprobación de Reformas al Código Electoral (2009) y la definición de resoluciones emitidas por el Tribunal Supremo de Elecciones en relación a la paridad de género en las nóminas, las estructuras partidarias y la capacitación. Al igual que la aprobación de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (2007-2017), que define entre sus objetivos estratégicos uno relativo al fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria. También destaca la aprobación de la Ley Nº 8901 *“Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas”*.

Para las elecciones de febrero de 2006 y en los puestos de elección popular (Presidencia, Primera y Segunda Vicepresidencia, Diputaciones y Regidurías), participaron un total de 11.996 personas, de los cuales 5.868 fueron hombres y 6128 mujeres lo que correspondió a un 48.9% y 51.9% respectivamente. Para 2010, se logró en estos puestos una participación de 8.050 personas, de las cuales 3917 fueron hombres y 4133 mujeres, lo que implicó un 48.7% para hombres y 51.3% para mujeres. A pesar de que en las elecciones de febrero 2014 para Presidencia, Primera y Segunda

Vicepresidencia y Diputaciones entra en vigencia la aplicación del principio de paridad y alternancia vertical, disminuye la participación femenina: de un total de 1091 personas, 570 fueron hombres (52.2%) y 521 mujeres (47.8%).

Otros progresos del período asociados con participación política de las mujeres:

- a. Elección de mujeres en cargos de primer orden, como la Presidencia de la República y la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia.
- b. Inscripción y participación del Partido Nueva Liga Feminista en la elecciones de 2006, primera expresión partidaria integrada mayoritariamente por mujeres.
- c. Existencia de mecanismos e instancias institucionales. que se han creado para promover la participación política, el liderazgo y la ciudadanía activa de las mujeres. Destaca la creación del Centro de Formación Política del INAMU, el Instituto de Formación y Estudios para la Democracia IFED del Tribunal Supremo de Elecciones y la Red de Mujeres Municipalistas.

Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer

Por Acuerdo No. 693-P del 16 de octubre del 2012, emitido por la Presidenta de la República, Laura Chinchilla Miranda, se otorgó el rango de Ministra a la Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), señora Maureen Clarke Clarke. Este acto fortaleció el posicionamiento del Mecanismo Nacional en el Gabinete de la República, cumpliendo así con la recomendación señalada por el Comité de la CEDAW. El Consejo de Gobierno es el órgano constitucional superior de la Administración del Estado, conformado por la Presidenta de la República –quien lo preside- y por sus Ministros y Ministras. Con la presencia de la Ministra de la Condición de la Mujer en esta entidad del más alto nivel se espera el fortalecimiento del papel de rectoría del INAMU para la igualdad entre mujeres y hombres, así como el cumplimiento de las obligaciones asumidas en los instrumentos jurídicos internacionales y regionales, tales como la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el seguimiento a las recomendaciones del Comité, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el cumplimiento de los Objetivos del Milenio, los compromisos asumidos en la Plataforma de Acción de Beijing y otros de carácter internacional adoptados para la igualdad sustantiva de las mujeres. La participación de la persona a cargo del Mecanismo Nacional de la Mujer en Consejo de Gobierno y en calidad de Ministra ha posibilitado llevar al más alto nivel de decisión política asuntos relacionados con la igualdad y los derechos de las mujeres. Esto ha sido posible en diferentes ámbitos, en particular en materia de violencia contra las mujeres, derechos económicos y privadas de libertad. El Consejo de Gobierno ha conocido de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género, sus Informes de Balance, informes de muertes de mujeres por razones de género – femicidio y *Plan de Emergencia* para su prevención (enero, 2013). De igual manera se informa y genera intercambio sobre proyectos estratégicos del INAMU vinculados con derechos económicos de las mujeres, en concreto FOMUJERES (fondo no reembolsable de apoyo a la actividad productiva de las mujeres y su organización) y el Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad SIGIEG – Sello de Equidad.

El Instituto Nacional de las Mujeres fortalece en su rol rector en materia de igualdad y equidad de género, a través de la implementación del I Plan de Acción de la Política Nacional de la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2008-2012. En el año 2009 se ponen en funcionamiento las estructuras de coordinación y seguimiento de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, establecidas vía Decreto Ejecutivo No. 34729 del 17 de setiembre del 2008. Se crea una instancia de alto nivel político que efectúa labores de seguimiento e incidencia política, una instancia de nivel técnico con representación de instituciones y sectores vinculados con la ejecución de la política y sus planes de acción y una Secretaría Técnica ubicada en el Instituto Nacional de las Mujeres, encargada de brindar insumos técnicos a las diferentes instancias de coordinación política y técnica para facilitar el monitoreo y seguimiento de la política nacional de igualdad y equidad de género. También se crea y pone en ejecución el Sistema de Seguimiento y Monitoreo de la PIEG, que permite identificar avances, rezagos y retos en la ejecución de la Política.

En el año 2011 se elabora el balance de ejecución del I Plan de Acción de la PIEG que incluye: un balance de cierre de brechas de desigualdad que afectan a las mujeres y guardan relación directa con los objetivos de la PIEG y el balance de cumplimiento del Plan y sus 85 acciones. Este balance permitió identificar los principales avances y rezagos del Plan, que sirvieron de base para la elaboración del II Plan de Acción 2012-2014, elaborado con amplia participación de personal de instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, particularmente de mujeres, y con aprobación de las jerarquías e instancias políticas. Además de lo anterior, es importante resaltar la inclusión de la PIEG en el Plan Nacional de Desarrollo (2011-2014).

A partir del 2008 y como parte de las acciones del I Plan de Acción de la PIEG se crean mecanismos de igualdad y equidad de género en varias instituciones y poderes del sector público entre ellas: Asamblea Legislativa (2009), Tribunal Supremo de Elecciones (2010), Instituto Mixto de Ayuda Social (2012), Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (2012). También se han impulsó la elaboración de políticas institucionales de igualdad y equidad de género en Ministerio de Trabajo, Tribunal Supremo de Elecciones, Asamblea Legislativa, Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de Aprendizaje e Instituto Mixto de Ayuda Social.

Como un aporte al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y equidad de género, en setiembre del 2013, se emite el Decreto Ejecutivo No N° 184, de Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género y establece en su artículo 1 un “plazo de un año, -para que todas las instituciones del sector público que no cuenten con Unidades para la Igualdad de Género u otro mecanismo, tales como programas, comisiones, secretarías u otros, deberán incluirlas dentro de su estructura organizacional, de preferencia en instancias de toma de decisiones, con injerencia en la planificación institucional y conforme a la normativa vigente, propia de cada institución”. Esta normativa apoya tanto la creación de los mecanismos, como el fortalecimiento de las ya existentes, y crea la Red de Unidades de Género, como un espacio de intercambio y fortalecimiento de su trabajo. También reafirma el papel del INAMU como instancia asesora y encargada de la vigilancia del cumplimiento de esta normativa

El fortalecimiento de las Unidades Regionales del Mecanismo Nacional –INAMU- (6 Unidades Regionales: Huetar Caribe, Brunca, Pacífico Central, Chorotega, Huetar Norte y Región Central) y los servicios de atención han sido una prioridad en las directrices y toma de decisiones, tanto para mejorar las condiciones en infraestructura y equipamiento, como para robustecer el capital humano y sus capacidades. Es por ello que en el mes de febrero 2013, en resolución de MIDEPLAN, según oficio DM-683-2011, como parte de las gestiones realizadas a nivel institucional, las autoridades competentes aprobaron la creación de 2 nuevas Unidades Regionales (Huetar Norte y Central) y 29 plazas fijas para dichas dependencias, lo que permite una diversificación de la oferta institucional y un mayor acercamiento a los intereses y necesidades de las mujeres.

Las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) son instancias estratégicas en el ámbito local para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres. Su objetivo general es impulsar políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género, en el ámbito local 4.

En materia de mecanismos locales de igualdad, se identifican los siguientes progresos. En primer lugar, se ha avanzado en la institucionalización y mejora de nivel técnico – profesional de los mecanismos, a la fecha existen 67 municipalidades que cuentan con uno de estos mecanismos, llamados Oficinas de la Mujer, Áreas de Desarrollo Social, Unidades de Equidad de Género, entre otras. Estos son parte de la estructura municipal y son concebidos como mecanismos afirmativos en el nivel local para el avance de los derechos de las mujeres. Sus áreas de intervención: violencia intrafamiliar, promoción de la empresariedad de las mujeres, promoción de la participación ciudadana e impulso de la transversalidad del enfoque de género en el quehacer municipal. Mantienen un contacto constante con el Mecanismo Nacional - INAMU, institución que proporciona la capacitación, la asesoría, el acompañamiento y apoya la formalización de condiciones para la institucionalización de dichos mecanismos locales.

En el período en cuestión se ponen en marcha 24 experiencias de elaboración o ejecución de políticas locales para la igualdad y equidad de género. A su vez, se aprueban cambios normativos que plantean la integración del enfoque de género en el quehacer municipal. Destacan la Ley N. 8976 que Reforma al Código Municipal (2008); la Ley de Control de Partidas Específicas N. 7755 y Normas técnicas sobre presupuesto público. N-1-2012-DC-DFOE.

La mujer y el medio ambiente

Frente a situaciones de desastre natural (terremotos, inundaciones) se establecen alianzas entre instituciones de gobierno y Agencias de Naciones Unidas. El Mecanismo Nacional de la Mujer ha participado activamente en estos procesos con el objetivo de incorporar el enfoque de género, igualdad y derechos de las mujeres en las estrategias

⁴ Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, Colección Documentos No. 42, p. 24. San José, Costa Rica, 2007.

de abordaje y velando por el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres. A partir del año 2013 se inician procesos de trabajo para incorporar el enfoque de género en la *Política Nacional de Cambio Climático y en la Política Nacional de Ordenamiento Territorial*.

Un reto es la incorporación del eje de medio ambiente en la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género, con acciones articuladas entre las instancias correspondientes. De igual manera, se considera relevante fortalecer en el tiempo las alianzas del Mecanismo Nacional de la Mujer con las instituciones encargadas de los temas ambientales, en particular desastres, cambio climático y ordenamiento territorial.

Nota aclaratoria: Las esferas “Mujer y economía”, “Los derechos humanos de las mujeres” y “La niña”, se abordan de manera transversal a lo largo del documento de Informe Examen Nacional.

TERCERA SECCIÓN

Datos y estadísticas

En Costa Rica se cuenta con el *Sistema de Indicadores Estadísticos de Género (SIEG)* diseñado para dar cuenta de los avances en la igualdad de género, fruto del esfuerzo conjunto del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). La configuración actual del sistema proviene de una revisión y evaluación del sistema realizada en 2008, fecha desde la que se publican sus resultados en la página web del INEC quien es la institución encargada de la actualización y mantenimiento del sistema. http://www.inec.go.cr/cgibin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=Genero_Enao

El SIEG se fundamenta en la propuesta de indicadores de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y contempla ciento un indicadores contenidos en nueve categorías: población; hogares y familia; educación; economía, trabajo remunerado y no remunerado; género y pobreza; salud; violencia de género contra las mujeres; participación política de las mujeres; y uso del tiempo. La diversidad de la información que abarca requiere que el sistema utilice tanto encuestas como registros generados por diversas instituciones en el país (Instituto Nacional de Estadística y Censos, Centro Centroamericano de Población, Ministerio de Educación, Consejo Nacional de Rectores, Instituto Nacional de Aprendizaje, Banco Hipotecario de la Vivienda, Ministerio de Salud, Instituto Nacional de Seguros, Caja Costarricense de Seguro Social, Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones).

Adicionalmente, existen cuatro sistemas que abordan en mayor profundidad temas específicos sobre la igualdad de las mujeres: los *Indicadores de Género y Salud*, el *Sistema Unificado de Medición Estadística de la Violencia de Género (SUMEVIG)*, el *Sistema de Indicadores de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (SIIPEG)* y los indicadores del *Informe del Estado de los Derechos de las Mujeres*.

El sistema de *Indicadores de Género y Salud* incluye ciento once indicadores que se estiman cada dos años y sus resultados se publican desde al año 2004. Éstos versan sobre siete temas: demografía; datos socioeconómicos; morbilidad; mortalidad; salud sexual y reproductiva; y violencia intrafamiliar.

Por su parte el *SUMEVIG* contempla 15 indicadores que abordan el tema de violencia desde la: capacitación en género de funcionarias del Poder Judicial; denuncias; incidentes, actuaciones y consultas; protección ante el riesgo; femicidio; casos de violencia; procesos judiciales y sentencias; y datos sobre tiempo de estancia y sentenciados por violencia. Este sistema se basa fundamentalmente en registros administrativos y estadísticas vitales provenientes de diversas instituciones y es manejado y actualizado desde el INAMU.

El SIPIEG, también manejado y actualizado desde el INAMU, se compone de un conjunto de 65 indicadores de resultado relacionados con las líneas estratégicas que contempla la Política Nacional para la Igualdad de Género, las cuales son: trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos; cuidado como responsabilidad social; educación y salud de calidad a favor de la igualdad; protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a las distintas formas de violencia; participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria; y el fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y equidad de género.

Finalmente, el INAMU también produce un informe cada cuatro años sobre el *Estado de los Derechos de las Mujeres*. En dicho documento se contempla la estimación y actualización de 80 indicadores sobre: pobreza y desigualdades de género; derechos económicos, derecho a una vida sin violencia, derechos sexuales y reproductivos así como los civiles y políticos. El segundo informe se encuentra en preparación en este momento y se espera sea publicado en 2015.

La proliferación de estos sistemas muestra no sólo el compromiso del Estado con la visibilidad de los avances y retrocesos en la igualdad de género sino el propio monitoreo de los efectos de mecanismos como la Política Nacional para la Igualdad de Género en la vida de las mujeres. El trabajo de colaboración interinstitucional potencia la permeabilidad de sistemas de registros hacia la consideración de variables que permitan estimar distintos indicadores de género. No obstante, se ha detectado también que los sistemas utilizan fuentes de información similares así como algunos indicadores compartidos. Por esta razón, en el marco de un convenio de cooperación entre el INAMU y el INEC se está haciendo una evaluación del conjunto de estos sistemas para determinar la viabilidad de construir un *Sistema Integrado de Estadísticas de Género* (SIIEG), que haga más eficiente los procesos involucrados en estos trabajos.

Puesto que el país ha venido desarrollando una serie de sistemas de información, de los cuales se dio cuenta en el apartado anterior, es posible establecer el grado en el que dichos sistemas tienen relación con la propuesta de la Comisión Estadística de las Naciones Unidas (CENU).

Al comparar la propuesta de la CENU con los sistemas que existen en el país se encuentra que todos los temas generales que contempla son abordados con diferentes indicadores en al menos uno de los sistemas de indicadores existentes en el país. Vale la pena mencionar subtemas que sí se contemplan en los sistemas y que no están implicados en la propuesta de la CENU, como por ejemplo: la pobreza, el seguimiento a los presupuestos, inversión y gasto público, el seguimiento a planes y políticas del Estado, mujeres embarazadas en relación con el trabajo o educación o bien mecanismos de protección a las mujeres víctimas de violencia. De manera inversa, es notorio que en ninguno de los sistemas del país se contempla el acceso a recursos como la tierra, el crédito, medios de comunicación así como el uso de tecnología de la información, lo que sí se contempla en los indicadores de la CENU.

De los 51 indicadores de la CENU atinentes a la realidad costarricense⁵ 16 se encuentran contemplados en alguno de los cinco sistemas de indicadores (los indicadores: 1, 3, 8, 10, 13, 22, 23, 24, 34, 35, 39, 43, 44, 45, 46 y 52), es decir una tercera parte. Cabe mencionar que 11 de ellos son contemplados ya sea por grupos de edad distintos o de manera similar aunque no exactamente como se proponen (los indicadores: 2, 4, 20, 21, 28, 30, 32, 33, 41 y 42), lo que significa un 22%. Del resto de los indicadores se encuentra que en su mayoría se dispone de información suficiente para calcularlos con la excepción de cuatro de ellos que posiblemente requieran de un trabajo de acopio de información registral que presentan alguna dificultad para ser recopilados.

Es necesario aclarar que para que un indicador forme parte de un sistema u otro los datos deben responder a algunas características de continuidad, nivel de desagregación, calidad de la información, entre otros. Además debe formar parte de los acuerdos interinstitucionales referidos a dichos sistemas con la consecuente inversión necesaria para su estimación. Es así como indicadores referidos, por ejemplo, a la salud sexual y reproductiva podrían ser estimados con la última Encuesta de Salud Sexual y Reproductiva que se levantó en el año 2010, lo que no quiere decir que pudieran ser integrados en los sistemas si no tienen los requerimientos necesarios para ello. Sin embargo, parte de las previsiones necesarias a considerar en el *Sistema Integrado de Estadísticas de Género* antes mencionado y cuya viabilidad se está evaluando, es la integración potencial de nuevos indicadores entre los que es posible considerar los propuestos por la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas.

Como se mencionó, en el país existe el *Sistema Unificado de Medición Estadística de la Violencia de Género* (SUMEVIG). Esta es una iniciativa interinstitucional para el intercambio y divulgación de información estadística relacionada con la violencia de género con el objetivo de visibilizar la realidad nacional y ser un insumo para la toma de decisiones políticas. Las instituciones involucradas en él son: Ministerio de Justicia y Paz, Universidad de Costa Rica a través del Centro Centroamericano de Población, Defensoría de los Habitantes de la República, Instituto Nacional de Estadísticas y

⁵ El indicador 50 sobre “Prevalencia de la mutilación/ablación genital femenina”, no se considera atinente para el país.

Censos, Sistema de Emergencias 9-1-1, Ministerio de Seguridad Pública, Poder Judicial, Ministerio de Salud y el Instituto Nacional de las Mujeres.

El SUMEVIG constituye una herramienta fundamental que posibilita la definición, construcción y mantenimiento de un sistema de información a partir de la homologación de registros y la construcción de indicadores claves y consensuados con el fin de mostrar las dimensiones de la violencia de género en el país.

Es importante mencionar que los indicadores contenidos en este sistema no necesariamente responden a los indicadores planteados por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas. Por una parte, el sistema recoge información central que tiene que ver con los avances en materia normativa en el país, por ejemplo, la estimación de la tasa de mortalidad por femicidio que ha sido tipificada como delito. Por otra parte, la información disponible presenta limitaciones importantes para la estimación de lo que se estipula en los indicadores de la Comisión.

Vale agregar, que para estimar los indicadores que solicita la CENU, es más factible a través de una encuesta de violencia que registra los tipos de violencia desagregados según los indicadores que solicita la comisión, porque en los registros institucionales la recolección de la información es por tipo de delito. En este sentido, no se cuenta con información reciente que provenga de una encuesta de violencia, la última se realizó en el año 2004. El conjunto de los indicadores contenidos en el SUMEVIG se encuentran descritos en el Anexo I.

En cuanto a la fase en que se encuentran los procesos de recogida y compilación de los indicadores, se tiene que desde el año 2012 se ha incorporado a los diferentes registros de las instituciones, las variables de sexo, edad, vínculo con el agresor y el sexo del agresor. La meta para el año 2014, es poder contar con un informe que dé cuenta de estos indicadores con datos a partir del año 2012.

En el caso del Ministerio de Salud, cuenta con los datos que pueden responder al indicador N. 7 que señala: *“Tasa general y por grupo de edad de mujeres sometidas a actos de violencia psicológica por su pareja en los 12 últimos meses”*.

El avance a nivel nacional sobre la base de estos indicadores, se enmarca en dos procesos. El SUMEVIG, el cual se encuentra en una etapa de revisión, actualización y construcción de nuevos indicadores, y de un análisis general de las actuaciones de cada institución que lo integra, con el objetivo de mejorar los registros administrativos y definir cuáles son los datos que cada institución puede aportar al sistema. Así también, el Sistema de Indicadores de Género (SIEG), que está en un proceso de evaluación y replanteamiento para incorporar los indicadores que respondan a los compromisos internacionales. Por lo que se considera, que en el marco de estos dos procesos, se está en un momento oportuno para incorporar los indicadores que respondan a los señalados por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas.

Desde el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) se han venido desarrollando procesos de recolección de datos que permiten actualmente contar con información relevante para grupos diversos de mujeres. Cabe mencionar, que el Censo de

Población cuyos resultados se presentan en el año 2011, son una fuente central para ello.

Mujeres rurales: Se ha trabajado en la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas del Censo Agropecuario que se está levantando actualmente desde la incorporación de variables en el cuestionario que permitan visibilizar la participación de las mujeres en el sector agropecuario hasta en los materiales que se usaran en la capacitación y comunicados de prensa. También es posible obtener información sobre el número de mujeres que trabajan en el sector agropecuario a partir de la Encuesta Nacional de Hogares y la Encuesta Continua de Empleo.

Mujeres de edad: Se recoge información sobre las edades de las personas que integran los hogares en los operativos censales y en las diferentes encuestas que se realizan, lo que posibilita, a través de procesamientos, caracterizar el grupo de población de adultas mayores y de otras cohortes. Recientemente se dispone de abundante información sobre ese grupo a partir del X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda.

Mujeres con discapacidad: En el X Censo de Población y VI de Vivienda se incluyó una pregunta dirigida específicamente a captar a la población que tenga alguna discapacidad y en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2013 se incluyó un módulo para captar información sobre dicha población. Con la información del X Censo Nacional de Población el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) elaboró una publicación sobre esta población.

Mujeres indígenas: Se dispone de información actualizada sobre esta población a partir del X Censo de Población y VI de Vivienda en el que se incluyó una variable de autoadscripción que permite identificarla.

Mujeres que viven con el VIH y el SIDA: Esta es una información que se registra en una boleta de declaración obligatoria del Ministerio de Salud. De ella se obtienen los indicadores del: “Número de casos registrados de VIH” y “Número de casos registrados de SIDA”, ambos desagregables por sexo, grupos de edad y provincia. Estos indicadores están integrados en el sistema de *Indicadores de Género y Salud* que se mencionó anteriormente.

Vale agregar que también se están realizando esfuerzos para mejorar la captación de la información de la población afrodescendiente, indígena y migrante proveniente de registros administrativos como parte de las acciones contempladas en el Plan de Acción de la Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia. Para ello se ha integrado una Comisión Interinstitucional sobre Derechos Humanos conformada mediante decreto ejecutivo y liderada por la Cancillería de la República.

CUARTA SECCIÓN: NUEVAS PRIORIDADES Y RECOMENDACIONES

El *Informe de Examen Nacional Beijing + 20* ha permitido identificar progresos y logros, pero también áreas que demandan mejores respuestas y asuntos que se configuran como estratégicos para el avance en igualdad y derechos de las mujeres. Esto se traduce en un conjunto de nuevas prioridades y recomendaciones, que se puntualizan a continuación.

1. El fortalecimiento del rol de rectoría del Mecanismo Nacional de la Mujer, incluyendo el fortalecimiento de sus Unidades Regionales, su función de rectoría regional – local y sus programas de atención directa a las mujeres es un asunto que debe continuar y profundizarse en los próximos años. Este fortalecimiento incluye al Instituto Nacional de las Mujeres y a todo el engranaje institucional para la igualdad, conformado por Unidades / Programas de Género en instituciones del Estado, mecanismos de política institucional y local de igualdad y sus respectivas articulaciones.
2. El posicionamiento de la igualdad de género en la política económica, ámbito donde se ha tenido una débil incidencia, bajo el gran desafío de la inclusión de las mujeres en todo el desarrollo económico.
3. La sostenibilidad y continuidad de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género PIEG y el PLANOVI, de cara a un próximo cambio de gobierno y su incorporación en el Plan Nacional de Desarrollo (2015-2018).
4. Es preciso aprovechar la posibilidad que se presenta de incidir, en los dos próximos años, en el diseño de instrumentos de política pública. Ello demanda, en lo inmediato, la actualización de indicadores de género, que brinden información sobre avances – retrocesos en el cierre de brechas y alimenten la formulación de instrumentos estratégicos de planificación y política pública: un III Plan de Acción de la PIEG; un nuevo Plan Estratégico del INAMU; el Plan Nacional de Desarrollo 2015 – 2019 y un III PLANOVI. Esto también genera condiciones favorables para el alineamiento de estos instrumentos y, por ende, del marco de prioridades estratégicas de la igualdad, tomando en cuenta que a partir de 2016 se debe empezar a perfilar la nueva política de igualdad 2018-2028.
5. La incorporación de nuevas prioridades temáticas en los instrumentos de política pública y planificación, en particular demandas asociadas a la seguridad alimentaria, el ordenamiento territorial, el cambio climático, la diversidad sexual y las nuevas tecnologías de información y comunicación. También se requieren programas y respuestas para grupos específicos de mujeres, tomando en cuenta las discriminaciones y desigualdades asociadas a la diversidad étnica, etárea, geográfica, sexual y socio-espacial, que afectan a ciertos colectivos.
6. El desarrollar estrategias efectivas para contrarrestar la influencia y el impacto de fuerzas sociales conservadoras, que obstaculizan el avance de los derechos humanos de las mujeres. Es necesario reconocer que, en la última década, se profundizan las posiciones políticas e ideológicas conservadoras, que frenan o limitan el proceso de cambios socio- cultural de la sociedad costarricense, en particular la transformación de visiones y prácticas a favor de la igualdad.

7. Otro asunto considerado relevante es el mejoramiento de la calidad de la participación de las mujeres, en lugar de centrar los esfuerzos únicamente en su presencia en la política o en el mercado laboral. La violencia y el acoso político limitan la participación de las mujeres en la política, asuntos que demandan de estrategias urgentes. Es importante valorar la calidad del empleo y la calidad de los liderazgos de las mujeres, que se han generado en los últimos años.
8. Algunos organismos internacionales, incluyendo al Comité CEDAW, formulan también recomendaciones al país, en particular.
 - a. El posicionamiento de la Igualdad Sustantiva en el desarrollo de la normativa, las políticas económicas y acciones públicas.
 - b. El fortalecimiento de las medidas legislativas, de procedimiento, mecanismos eficaces y de acción pública para asegurar el cumplimiento de la paridad entre mujeres y hombres en la participación-representación política y social.
 - c. La aplicación de medidas orientadas al cambio de estereotipos que propician y/o mantienen prácticas discriminatorias y obstaculizan el desarrollo de la igualdad sustantiva en la sociedad.
 - d. El fortalecimiento de las acciones públicas para la superación de las brechas de desigualdad y discriminación que aún prevalecen como las brechas en el acceso al empleo y la igualdad salarial, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres como las indígenas, afro descendientes, trabajadoras domésticas, mujeres en la ruralidad, mujeres con discapacidad.
 - e. El desarrollo de campañas permanentes contra todas las formas de violencia y discriminación a las mujeres.
 - f. El desarrollo de capacidades de las personas operadoras de la justicia y el fortalecimiento de servicios jurídicos especializados en género y derechos humanos para la defensa, representación protección y agilización en los procesos judiciales y/o administrativos como garantía para el pleno acceso a la justicia en situaciones de violencia, discriminación y restitución de derechos de las mujeres.
 - g. El mejoramiento de la producción de indicadores en materia de igualdad y no discriminación contra las mujeres.
9. En el ámbito de la violencia contra las mujeres se plantean las siguientes nuevas prioridades y recomendaciones.
 - a. El fortalecimiento de las acciones de prevención y promoción del derecho a una vida libre de violencia, incluyendo mecanismos de medición de impacto de las acciones de prevención, los recursos de apoyo disponibles y los mecanismos de protección existentes.
 - b. El fortalecimiento de la participación de las organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil en las redes locales de prevención y atención de la violencia intrafamiliar, mediante la auditoría ciudadana, el monitoreo y evaluación de los programas a nivel local.
 - c. La incorporación de la prevención de la violencia en sus múltiples manifestaciones y poblaciones afectadas en la educación primaria y secundaria.
 - d. El orientar el trabajo con ofensores a aquellas acciones y poblaciones con mayor probabilidad de éxito (prevención y atención de niñas, niños y adolescentes).
 - e. Consolidar, ampliar, especializar y descentralizar los servicios de atención y diseñar mecanismos permanentes para evaluar su eficacia y calidad.
 - f. La revisión de los modelos de atención de las instituciones, con el fin de garantizar la efectiva incorporación de los enfoques de derechos, género y generacional.
 - g. El fortalecimiento de los mecanismos de coordinación

interinstitucional para la atención de las personas afectadas por violencia y, en especial, de la oferta de oferta de servicios de apoyo.

10. En el ámbito de los derechos y autonomía económica el Mecanismo Nacional de las Mujeres ha impulsado programas estratégicos en los últimos años, que inciden en el empleo asalariado (SIGIEG) y el autoempleo (FOMUJER y Emprende). Estos programas y otros servicios de apoyo dirigidos a la empresariedad de las mujeres, requieren articularse bajo un marco de política pública. De igual manera, el INAMU deberá garantizar, en el corto y mediano plazo, una estrategia sostenible de promoción, divulgación y fiscalización del SIGIEG y su Sello de Igualdad, que complemente los procesos de certificación de sistemas de gestión laboral en igualdad y equidad en organismos públicos y privados.
11. La experiencia generada en las Elecciones Nacionales 2014, da cuenta que no basta con cumplir con la paridad de género en las nóminas de forma vertical y alterna; es preciso incluir la alternancia horizontal (en encabezamientos de las nóminas diputadiles) a fin de garantizar la paridad. Esto requiere reformas normativas al Código Electoral, discusión que ya se encuentra en el seno de la Asamblea Legislativa, así como también reformas a los estatutos de los partidos políticos para que definan mecanismos que garanticen la efectiva participación y elección de mujeres y hombres.
12. Igualmente, es importante que los partidos políticos utilicen la totalidad de los recursos destinados a la capacitación y que estos beneficien a las mujeres conforme lo establece la reforma al Código Electoral.
13. Se requiere seguir promoviendo acciones y establecer normativa que prohíba el acoso y la violencia política contra las mujeres. Estas manifestaciones de discriminación constituyen una violación a los derechos humanos y políticos de las mujeres y desalientan el ejercicio y continuación de las carreras políticas de muchas mujeres.
14. Otro asunto pendiente se relaciona con los nombramientos en cargos políticos como Ministerios, Viceministerios, Presidencias Ejecutivas de instituciones autónomas que carecen de normativa que promueva la participación paritaria de las mujeres en estos puestos.
15. El Consenso de Montevideo y los compromisos políticos que asume el Estado costarricense en este instrumento político, plantean una serie de prioridades en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, la educación de la sexualidad, la juventud, la niñez y la adolescencia y el envejecimiento. Este instrumento define una Agenda que permitirá avanzar en el ámbito de la autonomía física de las mujeres y, en particular, de sus derechos sexuales y reproductivos en los próximos años.