



**Política Nacional para la Igualdad y
Equidad de Género (PIEG)
(2007-2017)
Resumen Ejecutivo**

8 de marzo del 2007

Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) (2007-2017)

El Estado costarricense promoverá para el período 2007-2017 una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género¹ que tiene los principios, objetivos, líneas de acción y condiciones de éxito que se detallan a continuación.

A. Principios orientadores

La Política Nacional de Igualdad y equidad de Género para los próximos 10 años en Costa Rica se sustenta en los siguientes principios orientadores:

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

B. Objetivos

I. Objetivo relativo al cuidado como responsabilidad social

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

Esto porque:

- La creciente incorporación femenina al mercado laboral² ha provocado que, cada vez más, las mujeres y sus familias se enfrenten a la necesidad de hacer arreglos familiares, para poder cumplir con sus responsabilidades familiares y laborales.
- Los roles de género asignados tradicionalmente a las mujeres provocan desigualdad en la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas, que se traduce en una doble o triple jornada para ellas, ya que además de trabajar fuera del hogar, la gran mayoría se encarga de la crianza de los hijos e hijas y otros dependientes, así como de los trabajos domésticos, lo cual afecta su salud y reduce sus posibilidades de incorporación al mercado de trabajo remunerado.
- La falta de alternativas para el cuidado de niños y niñas constituye una de las barreras para el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral que, de no atenderse, afecta directamente su autonomía económica, así como la productividad y competitividad del país.
- El ingreso masivo de mujeres al mercado laboral sin el apoyo de servicios de cuidado y sin corresponsabilidad de los hombres, aumenta las condiciones de vulnerabilidad de niñas y niños, así como la demanda de trabajo no remunerado hacia otras mujeres y personas adultas mayores.
- Las tensiones crecientes entre trabajo remunerado y no remunerado, o entre vida familiar y laboral, colocan en un lugar prioritario de la agenda pública el tema de un mayor y mejor reparto de las tareas de cuidado y el trabajo doméstico.
- La promoción de la responsabilidad social del cuidado permitirá que la sociedad costarricense incorpore elementos para la construcción de una nueva masculinidad.
- Posicionar el cuidado como responsabilidad social en la agenda pública contribuirá a dar mayor visibilidad y valor social al trabajo doméstico y, por lo tanto, a las mujeres que trabajan de manera no remunerada en el hogar.
- La incorporación de niñas y niños en centros de cuidado es una oportunidad para influir en los procesos de socialización temprana a favor de la igualdad de género, oportunidad que en la sociedad costarricense actual tiende a reducirse en etapas posteriores del proceso educativo.

¿Qué vamos a hacer?

1. Crear una infraestructura social de cuidado

Mediante:

- 1.1 Expansión de la cobertura y mejoramiento de la calidad de la oferta actual de servicios públicos de cuidado en áreas urbanas y rurales, tales como CEN-CINAI, Centros Educativos de Enseñanza Especial, Centros de Atención Integral (CAI) y guarderías y centros infantiles administrados por Instituciones de Bienestar social (IBS), así como aquellas modalidades promovidas desde gobiernos locales.
- 1.2 Diseño de alternativas de subvención a instituciones, familias y madres adolescentes para facilitar el acceso a servicios de calidad, privados o asociativos de cuidado infantil.
- 1.3 Ampliación de la participación de las empresas urbanas y rurales e instituciones públicas en la creación de alternativas de cuidado para la atención de hijas e hijos de personas trabajadoras en conglomerados de empresas geográficamente cercanas. En el caso de las empresas privadas esto se puede lograr promoviendo proyectos de cuidado con recursos manejados bajo el enfoque de Responsabilidad Social Corporativa o apelando a esquemas de financiamiento mixto sector privado-estado.
- 1.4 Incorporación de criterios en los mecanismos de regulación, supervisión y certificación de centros de cuidado, que tomen en cuenta necesidades particulares de madres y padres, tales como: ubicación cercana a los lugares de trabajo, idoneidad del personal a cargo, oferta integral de servicios y horarios adecuados a las necesidades de las personas trabajadoras.
- 1.5 Mejoramiento de la regulación, supervisión y certificación de centros de cuidado, mediante la asignación de recursos humanos y financieros al órgano correspondiente, ubicado en el Ministerio de Salud
- 1.6 Creación de centros de cuidado como requisito de los nuevos proyectos de vivienda construidos con el Bono Familiar de la Vivienda.

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

Mediante:

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

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

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

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

Esto porque:

- El incremento de la participación femenina en el mercado laboral no siempre ha significado mejores condiciones de trabajo para ellas, que se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo que los hombres³.
- La subutilización del trabajo femenino atenta contra la productividad del país y tiene implicaciones directas en la autonomía económica y la calidad de vida de las mujeres⁴.
- Un importante número de mujeres se inserta en el mercado laboral en jornadas parciales o de medio tiempo no reconocidas formalmente⁵. Esta situación implica un irrespeto a los derechos laborales y previsionales de las mujeres e incrementa la desigualdad en el país⁶.
- La precaria inserción laboral de las mujeres también se refleja en su mayor presencia dentro de la categoría de “trabajadores por cuenta propia a pequeña escala e informal”⁷, una situación que, de no atenderse, contribuye a aumentar la pobreza.
- La oferta de servicios de las institucionales estatales (capacitación, crédito y acceso a mercados), dirigidos a apoyar a mujeres jefas de hogar pobres o microempresarias, ha operado de manera desarticulada y no siempre responde a sus necesidades y demandas. Esto reduce significativamente las posibilidades de éxito de las iniciativas para el mejoramiento de los ingresos y calidad de vida de las mujeres.
- El avance en la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo ha modificado el rol de proveedor asignado tradicionalmente al hombre, dado que en un número creciente de hogares tanto la mujer como el hombre aportan a la conformación del ingreso familiar y, por tanto, a una mejoría en sus condiciones de vida.
- Las brechas de ingreso entre hombres y mujeres que aún existen en el país⁸ están asociadas a dinámicas discriminatorias del mercado de trabajo, cuya persistencia puede ocasionar el empobrecimiento de las mujeres y su expulsión del mercado laboral.
- La mayor escolaridad de las mujeres con respecto a los hombres (9,7 versus 8,5 años) no ha significado una mejor inserción laboral para ellas, debido a que en el mercado de trabajo se restringen sus posibilidades de participación en ocupaciones consideradas “típicamente masculinas”, mejorar pagadas y con mayor reconocimiento social. Adicionalmente, las mujeres tienen serias dificultades para ocupar puestos de dirección y de mando. La falta de atención a este fenómeno afecta el derecho y las oportunidades de desarrollo profesional y personal de las mujeres y las posibilidades de mejorar la productividad nacional.

¿Qué vamos a hacer?

1. Promover la calidad del empleo femenino

Mediante:

- 1.1. Eliminación del costo de la maternidad como un factor que favorece las brechas de ingreso entre hombres y mujeres, mediante la redistribución del financiamiento de la maternidad en las cuotas patronales a la CCSS, de tal manera que ese costo deje de ser asumido individualmente por cada empleador o empleadora.
- 1.2. Fortalecimiento de estrategias de cobertura contributiva directa de la seguridad social a grupos de mujeres que no tienen esa condición, como amas de casa, empleadas domésticas y trabajadoras por cuenta propia.
- 1.3. Reconocimiento de la jornada parcial en la definición de montos de contribución a la seguridad social.
- 1.4. Creación y mejoramiento de la empleabilidad de las mujeres, entendiéndose por ello el desarrollo de condiciones y competencias, que les permitan acceder a trabajos que satisfagan sus necesidades y proyectos personales.
- 1.5. Revisión, aprobación y aplicación de la legislación laboral frente a situaciones discriminatorias como el despido por embarazo o lactancia, y formas de violencia como el hostigamiento sexual y el acoso laboral.
- 1.6. Ampliación de la protección laboral para grupos específicos en situaciones de discriminación extrema, como las servidoras domésticas, las mujeres con discapacidad y las trabajadoras independientes, así como información a la población femenina en general, acerca de las implicaciones que el no cotizar tendrá en la vejez, independientemente de su situación laboral y conyugal actual.
- 1.7. Capacitación de mujeres en áreas académicas altamente segregadas, por ejemplo en carreras científicas y tecnológicas, en particular en los sectores más dinámicos de la economía en términos de generación de empleo, a nivel nacional y regional.

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

Mediante:

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

- 2.4 Generación de estímulos para empresas e instituciones, que promuevan la eliminación de prácticas discriminatorias en las relaciones laborales.
- 2.5 Desarrollo de programas de nivelación educativa y capacitación dirigidos especialmente a las madres adolescentes, para que puedan acceder a empleo y mejorar sus ingresos y condiciones de vida, en coordinación con el MEP, el PANI, los programas de transferencias condicionadas y el INAMU.
- 2.6 Creación y fortalecimiento de iniciativas destinadas a la intermediación entre la oferta y la demanda de empleo, a partir de esfuerzos entre instituciones de los sectores productivo y social.

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

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

Esto porque:

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

¿Cómo lo vamos a hacer?

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

Mediante:

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

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

Mediante:

- 2.1 Promoción de acuerdos específicos con actores claves no institucionales, en particular medios de comunicación, empresas editoriales y agencias de publicidad, para lograr campañas permanentes de educación y producción de materiales en favor de la igualdad y la no violencia contra las mujeres.

- 2.2 Reducir trámites burocráticos, que norman el trabajo de organizaciones sociales y no gubernamentales a favor de la igualdad y equidad de género y cuyas iniciativas requieren de apoyo o aprobación gubernamental.
- 2.3 Impulso de procesos de sensibilización con las familias, dirigidos a incentivar la remoción de estereotipos y la promoción de la igualdad y equidad de género desde edades tempranas.
- 2.4 Diversificación de los mecanismos públicos y privados para acompañar y capacitar a personas adultas responsables de la atención de niñas, niños y adolescentes, acerca de la reproducción de estereotipos en la crianza y la existencia de enfoques de la sexualidad que no favorecen la igualdad, todo ello teniendo en cuenta las particularidades regionales y locales.

IV. Objetivo relativo a la protección efectiva de los derechos⁹ de las mujeres y frente a todas las formas de violencia

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

Esto porque:

- Aunque Costa Rica ha tenido avances significativos en el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres, existe resistencia social y patrones sociales y culturales que obstaculizan la aplicación práctica de la legislación y las normas que garantizan esos derechos.
- Las mujeres tienen un acceso limitado a asesoría jurídica y representación legal en los procesos judiciales para la instrucción y defensa de sus derechos¹⁰, situación que se agrava aún más en el caso de mujeres en condiciones de discriminación extrema (indígenas, con discapacidad, adultas mayores y mujeres pobres). Este desconocimiento de los derechos y de cómo ejercerlos también favorece la discriminación por resultados¹¹.
- La legislación y normativa en materia electoral, aprobada para favorecer los derechos políticos de las mujeres en condiciones de igualdad, no ha sido plenamente acatada por los partidos políticos.
- La violencia contra las mujeres persiste como un serio problema nacional, que se hace cada vez más complejo y se manifiesta en diferentes ámbitos sociales e institucionales.
- Más allá de la violencia intrafamiliar en la sociedad costarricense no existe un reconocimiento generalizado de otras formas de violencia contra las mujeres y sus implicaciones, tales como el acoso sexual, la trata de personas, la explotación sexual, la violencia patrimonial.
- En la práctica opera una desarticulación entre las instancias de administración de justicia, las instituciones públicas y las organizaciones sociales encargadas de atender a las víctimas de violencia y velar por el cumplimiento efectivo de sus derechos.

- Los esfuerzos de los últimos años han generado una capacidad de denuncia por parte de las mujeres víctimas que, hoy por hoy, ha rebasado la capacidad de respuesta del Estado.
- El país requiere un sistema de seguimiento y evaluación interdisciplinario de las mujeres víctimas y de los resultados de las medidas de protección y cautelares, así como de un sistema de control de riesgo que aumente la calidad y eficacia de las acciones de atención a las mujeres víctimas de violencia.

¿Qué vamos a hacer?

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

Mediante:

- 1.1. Ampliación del conocimiento de la ciudadanía sobre los derechos de las mujeres y los mecanismos nacionales e internacionales disponibles para su promoción, por medio de campañas nacionales y permanentes de información y educación, en coordinación con la Defensoría de los Habitantes.
- 1.2. Fortalecimiento del trabajo de la Defensa Pública del Poder Judicial en aquellas áreas en las que ya está trabajando y que resultan claves para protección de los derechos de las mujeres en materia penal, agraria y de pensiones alimentarias.
- 1.3. Diversificación de los servicios de asesoría jurídica gratuitos y de calidad dirigidos a las mujeres que lo requieran con apoyo de las universidades públicas y privadas, el Colegio de Abogados de Costa Rica y los organismos no gubernamentales.
- 1.4. Fortalecimiento de la promoción y protección de los derechos de las mujeres desde el INAMU, en coordinación con entidades públicas y privadas.
- 1.5. Provisión de servicios y atención especial de mujeres víctimas de violencia y en condiciones de discriminación extrema – indígenas, con discapacidad, adultas mayores y mujeres pobres -, para mejorar las condiciones de exigibilidad de sus derechos.

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

Mediante:

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

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

Mediante:

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

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

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

Esto porque:

- La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal de los derechos humanos.
- Las diferentes formas de participación política de las mujeres, tanto en el ámbito local como nacional, han sido cruciales para el éxito de políticas a favor de la igualdad.
- El Estado no ha generado mecanismos eficientes y eficaces que permitan una verdadera rendición de cuentas ante la ciudadanía.
- No obstante los avances realizados, persiste la sub-representación política de las mujeres en todos los espacios de toma de decisiones públicos y privados¹² debido en parte a que la legislación electoral a favor de los derechos políticos de las mujeres no siempre ha sido acatada y ha requerido del desarrollo de jurisprudencia adicional por parte del Tribunal Supremo de Elecciones¹³.
- Alcanzar igualdad de condiciones y de participación en la toma de decisiones coadyuva al fortalecimiento de la democracia y a su vez favorece el avance hacia la igualdad y equidad de género.
- La ciudadanía activa de las mujeres, su liderazgo y organización, así como la participación en la toma de decisiones que afectan a la sociedad en su conjunto, forman parte de las garantías que un estado de derecho debe proporcionar, de acuerdo con compromisos nacionales e internacionales asumidos¹⁴.
- Persisten barreras culturales que discriminan a las mujeres y que limitan o impiden el ejercicio pleno de sus derechos políticos.
- El contar con representación paritaria mejora la calidad de la representación política y de la democracia.
- El aumento de mujeres en cargos públicos, específicamente en cargos de elección popular, y en posiciones de toma de decisiones no siempre ha garantizado liderazgos de calidad a favor de los intereses y necesidades de las mujeres.

¿Cómo lo vamos a hacer?

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

Mediante

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

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

Mediante

- 2.1 Desarrollo de procesos formativos y de capacitación permanente a nivel nacional y local sobre género y derechos políticos de las mujeres.
- 2.2 Promoción de debate público mediante compañías y mesas de discusión e intercambio con mujeres que se desempeñan en puestos de elección popular acerca de sus experiencias, problemas, logros y propuestas para avanzar en el ejercicio de los derechos políticos.
- 2.3 Creación y funcionamiento de programas educativos especializados de promoción del liderazgo, dirigidos en particular a mujeres jóvenes, indígenas y negras.
- 2.4 Promoción de medidas afirmativas a favor de una mayor presencia de mujeres jóvenes, indígenas y negras en la toma de decisiones y en todos los niveles.
- 2.5 Desarrollo de programas en la educación secundaria dirigidos a promover el liderazgo de las niñas y las mujeres jóvenes.
- 2.6 Promoción del liderazgo y la capacidad de incidencia de las mujeres y sus organizaciones nacionales, regionales y locales, para emprender iniciativas vinculadas con los objetivos de la Política y dar seguimiento a su cumplimiento.

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

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

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

Esto porque:

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

¿Cómo lo vamos a hacer?

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

Mediante:

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

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

Mediante

- 2.1 Una instancia permanente de alto nivel con representación de los cuatro poderes de la República, que oriente y vele por el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.
- 2.2 Un sistema de seguimiento y evaluación de los avances en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG que rinda informes anuales y quinquenales.
- 2.3 Un lineamiento claro desde la Presidencia de la República para que las instituciones desarrollen líneas de trabajo específicas en torno a los objetivos de la PIEG e informen anualmente sobre los avances logrados.
- 2.4 Un programa de certificación o estímulos para las instituciones públicas que muestren avances en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.
- 2.5 Creación de grupos técnicos en la CGR que desarrollen metodologías que incorporen el enfoque de género en distintos momentos del análisis presupuestario y empleando instrumentos ya disponibles tales como la fiscalización evaluativa.
- 2.6 Revisión y seguimiento de los planes anuales operativos de las instituciones a partir de las prioridades definidas en la PIEG, por parte de MIDEPLAN.

- 2.7 El establecimiento de un conjunto de acuerdos concretos entre el Estado, el sector privado y la sociedad civil que permitan, en un marco de ganancias compartidas, la concreción de los objetivos de la política.
- 2.8 Un plan de acción que defina metas, responsables, mecanismos y recursos para cada una de las líneas de trabajo
- 2.9 Una carta de compromiso de cada Administración de Gobierno, en la que se plasmen sus prioridades con respecto a la PIEG.

¹ La igualdad es un principio que tiende a garantizar en términos de derechos humanos las mismas oportunidades y a construir las condiciones que permitan su disfrute con base en la igual valía de las personas. La igualdad de género aspira a que tanto la mujer como el hombre gocen de la misma condición para ejercer plenamente sus derechos humanos, realizar su potencial, contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y beneficiarse de los resultados. La igualdad de género es por tanto la valoración igualitaria – por parte de la sociedad- de las similitudes y las diferencias entre las mujeres y los hombres. Es obligación del estado costarricense eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad jurídica y de hecho de mujeres y hombres.

La equidad por su parte, busca promover la equiparación de condiciones anteriormente desiguales y favorecer la capacidad de gestión de las personas. Con ese fin, reconoce los obstáculos que aún persisten para alcanzar esa equiparación tales como: la división sexual del trabajo, que predomina en la producción y la reproducción, la exclusión de las mujeres en la toma de decisiones y el ejercicio del poder o el acceso desigual de las mujeres a los recursos.

² La tasa neta de participación femenina alcanzó su máximo histórico en el 2005: 40,4%. Asimismo, las mujeres pasaron de representar el 28,5% de la PEA en 1990 a 36,2% en el 2005.

³ En el 2006 el desempleo fue de 4,4% para los hombres y de 8,7% para las mujeres, en tanto que la tasa de subutilización fue de 15% y 19,1% respectivamente, es decir, 6,5 puntos mayor para las mujeres, hecho que se explica por el mayor impacto del desempleo abierto femenino. En los últimos diez años la tasa de subutilización total para las mujeres aumentó en 6,5 puntos, mientras que la de los hombres lo hizo en solo 2,4 puntos. A pesar de la sostenida creación de puestos de trabajo, la economía no ha estado en capacidad de absorber el número de personas que anualmente se incorporan a la fuerza de trabajo. En el caso de las mujeres, además, se agrega lo creciente de participación laboral. Ambos factores explican el incremento significativo en sus tasas de desempleo abierto.

⁴ La tasa de subutilización es un indicador-resumen del problema de la subutilización de la mano de obra y se define como la suma de las tasas de desempleo, subempleo visible e invisible. Refleja problemas de empleo en los que no se cumple con las jornadas laborales y los salarios mínimos, o no se respetan los derechos de acceso a la seguridad social. La tasa de desempleo abierto femenino, de 6,8% en el año 2000, alcanzó un 9,6% (4,6 puntos más que en los hombres) en el 2005. Lo mismo sucede con la tasa de subempleo visible (jornada laboral reducida por razones ajenas a la voluntad del trabajador), que en el caso de las mujeres pasó de 4,9% en 1995 a 7,5% en el 2005, mientras que para los hombres registró un 4,4% en ese último año.

⁵ En el 2005, poco más de una cuarta parte de las ocupadas trabajaba menos de 30 horas semanales, la mitad tenía jornadas de 47 horas y más, y un 17,1% tenía una jornada de 40 a 46 horas. En los hombres, dos terceras partes de los ocupados trabajaban 47 horas o más y solamente un 10,2% tenía una jornada menor de 30 horas.

⁶ Un estudio reciente elaborado a partir de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIG) concluye que la polarización de la jornada de trabajo muestra una expansión del empleo en actividades de pequeña escala y posiblemente mayor informalidad, sobre todo para las mujeres que de manera creciente se están incorporando al mercado de trabajo, ya no solo las más educadas, lo que contribuye a aumentar la desigualdad (Gindling y Trejos, 2006).

⁷ Esta categoría de empleo es altamente vulnerable, pues en ella la mayoría de las mujeres labora en sectores de baja productividad, en los que predomina la economía de subsistencia.

⁸ La brecha de ingresos entre mujeres y hombres ha sido de alrededor de 0,80 desde 1990, sin que se observe una tendencia a la reducción. En 1990 fue de 0,79, en el 2000 de 0,82 y en el 2005 de 0,78. Las brechas de ingreso entre mujeres y hombres se observan en la mayor parte de las ramas de actividad y en todas las categorías y grupos ocupacionales, así como en los sectores institucionales público y privado.

⁹ Sociales, Económicos, Políticos, Civiles y Culturales.

¹⁰ En las materias de violencia doméstica, penal, civil, administrativa, agraria, familiar, pensiones alimentarias y laboral.

¹¹ Al pasar de la igualdad, declarada por una norma, a una igualdad construida a partir de las diferencias, la reconceptualización de la igualdad entre las personas define las exclusiones de los derechos de las mujeres como discriminación. La discriminación se puede producir en los distintos componentes del derecho: tanto en el origen, cuando en la misma norma se menoscaba o anula un derecho de la mujer, o cuando ese efecto se da como resultado de la interpretación del instrumento jurídico por parte de las personas encargadas de tutelar el derecho. (PEN, 2000).

¹² Aunque ha crecido la representación de mujeres en los puestos de elección popular, especialmente en la Asamblea Legislativa, en otros puestos ésta requiere fortalecerse por ejemplo en el caso de las elecciones municipales y de alcaldes las mujeres tienden a participar con más frecuencia en puestos deliberativos y no en puestos ejecutivos. La elección de mujeres en puestos de alcaldesas es todavía muy reducida 7 (8.64%) en el 2002 y 9 (11.11%) en el 2006 y más amplia en puestos de síndicas 129 en el 2002 (27%) y 137 (28 %) en el 2006.

¹³ Aun cuanto la Ley de Igualdad Social de la Mujer aprobada en 1990 instaba a los partidos políticos a incluir en sus estatutos mecanismos efectivos para promover y asegurar la participación política de las mujeres en los procesos de elección, los directorios y en las papeletas electorales, no fue sino hasta en 1996 con las reformas de los artículos 58 y 60 del Código Electoral que se estableció la cuota del 40% de participación política de las mujeres en asambleas distritales, cantonales y provinciales tanto en la estructura partidaria como en las papeletas para los puestos de elección popular la cual fue aplicada en las elecciones de 1998-2002. Los partidos políticos cumplieron con la cuota establecida, pero ubicaron a las mujeres en los últimos puestos, es decir en los llamados “puestos de relleno”, con escasas posibilidades de resultar electas. A solicitud del INAMU el Tribunal Supremo de Elecciones estableció que la cuota del 40% mínimo de participación política era en puestos elegibles, es decir con posibilidades reales de ser electas. Definió, además, qué se entiende por puestos elegibles. Asimismo, el TSE recomendó dos mecanismos para el cumplimiento de la cuota: el sistema de listas alternas en la conformación de las papeletas y el método histórico. Es a partir de las elecciones de 2002 que se aplica la cuota del 40% mínimo en puestos con posibilidades reales de ser electas aunque las prácticas evidencian la necesidad de avanzar hacia una propuesta y mecanismos que garanticen la participación paritaria de hombres y mujeres.

¹⁴ Entre ellos los establecidos en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, que establece en su Artículo 7: “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: a) Votar en todas las elecciones y referéndum públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país”. Así como las recomendaciones del Comité: “29. EL Comité recomienda que el Estado parte redoble sus esfuerzos y fortalezca las medidas legislativas o de procedimientos que sean necesarios, para asegurar la correcta aplicación de las leyes vigentes y pugnar por la aprobación de las reformas a los artículos 6 y 7 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social, con el objetivo de asegurar la participación de las mujeres, tanto en las estructuras de los partidos como en los puestos de elección popular, entre otros, mediante la alternancia de mujeres y hombres en las listas de candidatos que presenten los partidos políticos en los procesos electorales...” (29º periodo de sesiones, 30 de junio a 18 de julio de 2003. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer).