



REPÚBLICA DE COSTA RICA

**INFORME COMBINADO DE LA CONVENCIÓN PARA
LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER –CEDAW-**

Periodo de Marzo del 2003 a Abril del 2007

SAN JOSE, COSTA RICA

2008

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Índice de Gráficos	7
Índice de Cuadros	9
Siglas	10
Introducción	15
Metodología	16
I PARTE: BALANCE GENERAL DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN COSTA RICA (En este apartado se hace referencia a los principales avances, a los obstáculos y dificultades identificadas, así como a los desafíos planteados)	18
a. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG)	18
b. Ausencia de un sistema integrado de indicadores de género	20
c. Mecanismo Nacional (INAMU)	21
A. Ámbitos de análisis	22
a. Igualdad y Protección	22
b. Trabajo y Economía	28
c. Salud	31
d. Educación y Cultura	32
e. Política y Participación	33
II PARTE: ANÁLISIS DEL ARTICULADO DE LA CEDAW	35
Artículo 2,a y 2,b	
A. Leyes generales y específicas abordadas para la equidad de género	35
B. Proyectos de ley pendientes por aprobar	37
C. Compromisos internacionales asumidos para la igualdad y equidad de Género	39
D. Decretos, acuerdos y directrices del Poder Ejecutivo para la igualdad y equidad de género	40
E. Promoción y difusión de los derechos de las mujeres	44
F. Violencia contra las mujeres como una violación de derechos humanos	46
a. Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres	47
b. Muertes de mujeres por femicidios y homicidios	47
c. Ley contra la Violencia Doméstica	48
d. Atención de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar	50
e. Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar	51
f. Generación de conocimiento especializado sobre violencia contra las mujeres	54
g. Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, y acoso laboral: expresiones de la violencia contra las mujeres	54
h. Acoso laboral	58
Artículo 2,c	
A. Acciones del Poder Judicial para la Igualdad y la Equidad de Género	59
a. Secretaría Técnica del Poder Judicial	59

b. Directrices del Poder Judicial	60
c. Producción de jurisprudencia relevante en género	62
d. Capacitación en el Poder Judicial en temas de género	62
Artículo 2,d	
A. Situación de las inmigrantes	63
a. Inmigrantes y derecho a la salud	64
b. Derechos laborales de las mujeres inmigrantes	67
c. Nueva Ley de Migración y Extranjería	68
d. Mujeres refugiadas	69
B. Situación de las privadas de libertad	69
Artículo 2,e	71
A. Hostigamiento sexual en la empresa privada	71
a. Igualdad y equidad de género en las empresas: Sello de Equidad de Género	72
Artículo 2,f y 2,g	73
A. Cambios en la legislación penal a partir de la aprobación de la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres	74
B. Abolición del castigo físico	75
Artículo 3	76
A. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género	76
a. Principios orientadores	77
b. Objetivos	78
B. Mecanismos Nacionales para el Adelanto de las Mujeres	81
a. Mecanismo gubernamental nacional: Instituto Nacional de las Mujeres	81
b. Crisis del INAMU 2004-2006	82
c. Superación de la crisis	83
d. Avances logrados	83
C. Mecanismos de promoción y seguimiento de políticas de género	86
a. Las oficinas o unidades de equidad de género, UPEG y otros Mecanismos	86
b. Mecanismos municipales: Oficinas Municipales de la Mujer	91
c. Defensoría de los Habitantes	93
d. Unidades Especializadas en las Universidades Públicas	94
Artículo 4.	96
A. Medidas de acción afirmativa para acelerar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos políticos	96
B. Medidas especiales para acelerar la igualdad entre hombres y mujeres en otros campos	96
a. Programas dirigidos a las mujeres en condiciones de pobreza	96
b. Ámbito de la salud	99
C. Medidas especiales para proteger la maternidad	99
Artículo 5	101
A. Contabilización del trabajo femenino como mecanismo para romper roles sexuales y estereotipos	101
B. Armonización entre los ámbitos productivo y reproductivo	102
C. Roles sexuales y estereotipos en la educación	105
a. Otras acciones para modificar roles sexuales y estereotipos	107

Artículo 6	
A. Trata de mujeres	109
B. Explotación sexual y prostitución forzada de niñas y adolescentes	113
a. Acciones estatales	113
b. Acciones de organizaciones de la sociedad civil y de organismos Internacionales	115
Artículo 7	117
A. Participación femenina en puestos de elección popular	117
a. Inscripción y participación en el último proceso electoral del Partido Nueva Liga Feminista	123
Artículo 7,b	124
A. Participación de las mujeres en el Poder Ejecutivo	124
B. Participación de las mujeres en diferentes funciones públicas	126
a. Participación de las mujeres en el Poder Legislativo	126
b. Participación de las mujeres en la judicatura	128
c. Participación de las mujeres en el Tribunal Supremo de Elecciones	129
d. Participación de las mujeres en los gobiernos locales	129
Artículo 7, c	131
A. Movimiento de mujeres	131
a. Acciones legislativas	134
Artículo 8	136
Artículo 9	138
Artículo 10a, 10b	139
A. Educación y capacitación	139
a. Educación preescolar e infraestructura social de cuidado	140
b. Educación escolar: primero y segundo ciclo. Educación secundaria: tercero y cuarto	141
c. Capacitación técnica	145
d. La Educación Superior Estatal	149
Artículo 10c	149
Artículo 10d, 10e	151
Artículo 10f, 10g, 10h	152
Artículo 11.1/	153
Artículo 11a, 11b, 11c	153
A. Acceso y permanencia en el mercado laboral	153
a. Tasa neta de participación de las mujeres en el mercado laboral	153
b. Distribución de la población ocupada por sectores de actividad	156
c. Distribución de la población ocupada por ramas de actividad	158
d. Distribución de la población ocupada por grupo ocupacional	159
e. Nivel de educación de la población ocupada	160
f. Precarias condiciones de inserción laboral para las mujeres	161
g. Tasa de desocupación o desempleo abierto	163
h. Distribución de la fuerza laboral en algunas instituciones estatales	163
B. Acciones estatales para la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral	164
a. Unidad para la Igualdad y Equidad de Género del MTSS	164
b. Línea 800-Trabajo del MTSS	165
c. Estadísticas diferenciadas por sexo dentro del MTSS	166
Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo	167
d. Comisión Interinstitucional para el Avance y la Protección de los	167

Derechos Laborales de las Mujeres	
f. Conciliación entre las políticas económicas nacionales y agenda económica de las mujeres	168
C. Situación actual del trabajo doméstico remunerado	169
Artículo 11d	170
A. Retribución económica: expresión de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres	170
Artículo 11e, 11f	175
A. Acceso a la seguridad social: un derecho no ejercido por muchas mujeres	175
a. Situación de las trabajadoras domésticas	175
b. Situación de las mujeres dedicadas a los oficios domésticos no remunerados	176
c. Situación de las mujeres ocupadas por cuenta propia	178
Artículo 11.2/	179
A. Necesidad de fortalecer el régimen de protección especial de las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia	179
Artículo 12.1, 12.2	182
a. Acceso a la salud	182
b. Derechos sexuales y derechos reproductivos	190
c. Embarazo adolescente	194
d. VIH/Sida	195
e. Seguro de salud	197
Artículo 13, 13a	199
a. Pobreza y jefatura de hogar	199
b. Atención de las mujeres en condiciones de pobreza	202
c. Acciones estatales en materia de vivienda	209
Artículo 13b	210
Artículo 13c	219
Artículo 14 (del a al h)	220
A. Participación en la elaboración y ejecución de planes de desarrollo	220
B. Acceso a las oportunidades económicas y a créditos agrícolas	222
a. Política de Género para el Sector Agropecuario	222
b. Las estadísticas en el sector agropecuario	222
c. Fomento de la empresariedad femenina, especialmente rural	223
d. Programas de apoyo a la producción	223
e. Las mujeres rurales en la modernización del sector agropecuario	224
f. Acceso a otros servicios de apoyo a la producción	224
g. Mujer rural y acceso a la tierra	225
C. Mujeres indígenas	229
a. Caracterización general	230
b. Acceso a la educación	232
c. Acceso a la salud	234
d. Acceso a vivienda	235
D. Acciones hacia las mujeres indígenas	236
Artículo 15	238
Artículo 16 (del a al h)	241
a. Promoción de la paternidad responsabilidad y la corresponsabilidad en la crianza de niños, niñas y adolescentes	241

b. Pensiones alimenticias	246
c. Matrimonio por conveniencia: problemática que impide la libre escogencia del cónyuge	248
d. Disfrute de los bienes	249
Anexos	252
Anexo 1 Matriz Conceptual	
Anexo 2 Matriz Dinámica	
Anexo 3 Memoria de los Conversatorios sobre la CEDAW	
Anexo 4 Matriz Analítica	
Anexo 5 Documento de la PIEG	
Anexo 6 Resumen de los principales fallos judiciales dictados durante el periodo	
Anexo 7 Módulo del Uso del Tiempo	
Anexo 8 Declaración de Panamá	
Anexo 9 Resolución de la Sala Constitucional sobre situación actual del trabajo doméstico remunerado	

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1.	Costa Rica. Distribución de horas promedio de mujeres y hombres, julio 2004	91
Gráfico 2.	Costa Rica. Distribución de la población 12 años y más con doble jornada según dedicación de horas al trabajo doméstico por sexo. Julio 2004.	92
Gráfico 3.	Porcentaje de candidaturas a puestos públicos según sexo.	107
Gráfico 4.	Candidaturas a Presidencia y Vicepresidencia, elecciones 2006	108
Gráfico 5.	Candidaturas a Diputación y Regiduría, elecciones 2006	109
Gráfico 6.	Diputados y diputadas electas en el 2006	112
Gráfico 7.	Diputadas y diputados electos, según sexo. 2006	115
Gráfico 8.	Candidatos y candidatas a alcaldías, elección municipal 2006	118
Gráfico 9.	Porcentaje de candidaturas a alcalde, elecciones Costa Rica 2006	119
Gráfico 10.	Porcentaje de candidatas y candidatos electos para puestos de regidores/as, según sexo. 2006	119
Gráfico 11.	Matrícula primer grado por sexo 2003-2005	130
Gráfico 12.	Aprestamiento de niñas y niños de primer grado por sexo 2003-2005	131
Gráfico 13.	Porcentaje de cobertura de educación secundaria Costa Rica 2003-2005	132
Gráfico 14.	Participantes en acciones afirmativas en el INA por sexo. 2003-2005	135
Gráfico 15.	Aprobados en acciones afirmativas en el INA por sexo. 2003-2005	136
Gráfico 16.	Participantes en modalidad formación/producción individualizada en el INA por sexo 2003-2005	137
Gráfico 17.	Tasa neta de participación por sexo en Costa Rica. 2003-2006	144
Gráfico 18.	Tasa de ocupación según sexo	145
Gráfico 19.	Distribución de la población ocupada por sectores de actividad según sexo. 2005.	147
Gráfico 20.	Distribución de la población ocupada según sexo. 2005	149
Gráfico 21.	Evolución de la tasa de subutilización total, por sexo. 1991-2005	150
Gráfico 22.	Tasa de subempleo visible por sexo 2003-2005	151
Gráfico 23.	Desempleo abierto en Costa Rica por sexo. 2003-2005	152
Gráfico 24.	Asegurados directos activos en régimen de seguro de pensiones por sexo. 2003-2005	166
Gráfico 25.	Pensionados en régimen de seguro de pensiones por sexo. 2003-2005	167
Gráfico 26.	Esperanza de vida al nacer, por sexo. 2003-2005	171
Gráfico 27.	Tasa de mortalidad infantil, por cada mil nacimientos en Costa Rica, por sexo. 2002-2005	172
Gráfico 28.	Mortalidad total según sexo, 2002-2006	173
Gráfico 29.	Mortalidad por tipos de cáncer más comunes en mujeres en Costa Rica. 2002-2005	173
Gráfico 30.	Tasa mortalidad materna. 1999-2006	176
Gráfico 31.	Mortalidad por Sida en Costa Rica por grupo etáreo y sexo. 2002-2005	184

Gráfico 32. Porcentaje de sexo del jefe o jefa de hogar en hogares pobres, 2005-2006	190
Gráfico 33. Porcentaje de hogares jefatura femenina. 2005-2006	191
Gráfico 34. Porcentaje de Bonos Familiares pagados según sexo del jefe o jefa de familia	199
Gráfico 35. Compasivo entre beneficiarias/os, monto del crédito y monto de las garantías	201
Gráfico 36. Población beneficiaria por sexo	202
Gráfico 37. Detalle de créditos	204
Gráfico 38. Banca de desarrollo. Monto de colocación de la cartera de crédito de desarrollo según sexo	208

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Leyes aprobadas por la Asamblea Legislativa. Periodo 2003-2005	24
Cuadro 2.	Proyectos de ley pendientes de aprobar en la Asamblea Legislativa al mes de abril del 2007	26
Cuadro 3.	Decretos y directrices emitidas por el Poder Ejecutivo 2003-2007	29
Cuadro 4.	Costa Rica: Muerte de mujeres por femicidios y homicidios (2003-2006)	36
Cuadro 5.	Número de personas atendidas en Violencia Intrafamiliar, según tipo de servicio especializado, periodo 2003-2006	39
Cuadro 6.	Número y costo de atenciones a los extranjeros según año por servicio 1997-2006	53
Cuadro 7.	Ingresos y gastos del INAMU	71
Cuadro 8.	Elecciones periodo 2006-2010	108
Cuadro 9.	Candidaturas a la Asamblea Legislativa según Partido Político y porcentaje de mujeres	109
Cuadro 10.	Nombramiento de mujeres. Periodo 2006-2010	114
Cuadro 11.	Participación femenina y masculina en la Asamblea Legislativa	116
Cuadro 12.	Algunos registros sobre organizaciones de mujeres e instituciones que trabajan el tema de género, 2005.	121
Cuadro 13.	Número de funcionarias y funcionarios por sexo, según régimen que opera en el MREC	125
Cuadro 14.	Número de funcionarias y funcionarios por sexo que ocupan puestos de dirección	126
Cuadro 15.	Cifras básicas del empleo en hombres y mujeres	142
Cuadro 16.	Relación ingreso promedio mensual de los ocupados en la ocupación principal entre mujeres y hombres	160
Cuadro 17.	Personas en condiciones de pobreza, por sexo y grupos de edad en Costa Rica. 2005	189
Cuadro 18.	Incorporaciones en procesos de capacitación en formación humana. 1999-2006	194
Cuadro 19.	Seguimiento Programa Creciendo Juntas	194
Cuadro 20.	Inversión en los bonos familiares pagados según sexo del jefe de familia	199
Cuadro 21.	Evolución de las colocaciones en BN-Desarrollo para mujeres	204
Cuadro 22.	Financiamiento a las mujeres	205
Cuadro 23.	Banca de Desarrollo. Número de Operaciones de Desarrollo	207
Cuadro 24.	Acceso a la tierra según sexo. 2003-2006	214
Cuadro 25.	Apoyo a la organización, según sexo. 2003-2006	215
Cuadro 26.	Apoyo en crédito, según sexo. 2003-2006	216
Cuadro 27.	Apoyo en capacitación, según sexo. 2003-2006	217
Cuadro 28.	Apoyo a la producción, según sexo. 2003-2006	217

SIGLAS

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.
ANDE	Asociación Nacional de Empleados Públicos.
ASDI	Agencia Sueca de Cooperación Internacional.
ASTRADOMES	Asociación de Trabajadoras Domésticas.
A y A	Instituto de Acueductos y Alcantarillado.
BANHVI	Banco Hipotecario de la Vivienda.
BCIE	Banco Centroamericano de Integración Económica.
BFV	Bonos Familiares de Vivienda.
BNCR	Banco Nacional de Costa Rica.
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social.
CEAAM	Centros Especializados de Atención y Albergue para las Mujeres.
CEFEMINA	Centro Feminista de Información y Acción.
CEDAW	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (Siglas en inglés).
CEN	Centros de Educación y Nutrición.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
CEVI	Comité de expertas en violencia.
CIEM-UCR	Centro de Investigación en Estudios de la Mujer-Universidad de Costa Rica.
CINAI	Centros Infantiles de Nutrición y Atención Integral.
CNREE	Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.
COAVIF	Sistema de Consulta Telefónica de Violencia Intrafamiliar.
COMMCA	Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica.
CONACOES	Comisión Nacional contra la Explotación Sexual Infantil.
CONADAF	Consejo Nacional de Apoyo a las Familias.

CONAMAJ	Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia.
CONASIDA	Comisión Nacional de Sida.
COMEX	Ministerio de Comercio Exterior.
CNP	Consejo Nacional de Producción.
CPR	Comisión de Paternidad Responsable.
DIGEPAZ	Dirección General para la Promoción de la Paz y Convivencia Ciudadana.
DIGEPYME	Dirección General de Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Economía Industria y Comercio.
DHR	Defensoría de los Habitantes de la República.
DINAPREVI	Dirección Nacional para la prevención de la violencia.
ENSCR	Encuesta Nacional de Seguridad en Costa Rica.
ENVCM	Encuesta Nacional de Violencia Contra las Mujeres.
FODEMIPYMES	Fondo de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa.
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad.
IEM-UNA	Instituto de Estudios de la Mujer- Universidad Nacional.
IIDH	Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
IDA	Instituto de Desarrollo Agrario.
IDESPO	Instituto de Estudios de Población-Universidad Nacional.
ILANUD	Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la atención del delito y el tratamiento del delincuente
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje.
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres.
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos.
INCOFER	Instituto Costarricense de Ferrocarriles.

INCOPESCA	Instituto Costarricense de la Pesca.
INFOCOOP	Instituto de Fomento Cooperativo.
INTA	Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social.
ITS	Enfermedades de transmisión sexual. (Siglas en inglés).
IVM	Invalidez vejez y muerte.
FUPROVI	Fundación Promotora de la Vivienda.
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería.
MEIC	Ministerio de Economía Industria y Comercio.
MEP	Ministerio de Educación Pública.
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación y Política Económica.
MINSA	Ministerio de Salud.
MIVAH	Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos.
MJG	Ministerio de Justicia y Gracia.
MOPT	Ministerio de Obras Públicas y Transportes.
MP	Ministerio de la Presidencia.
MREC	Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
MSP	Ministerio de Seguridad Pública.
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
OFIM	Oficinas Municipales de la Mujer.
OIM	Organización Internacional para las Migraciones.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de Salud.
ONG	Organización No Gubernamental.
ONS	Oficina Nacional de Semillas.

PANI	Patronato Nacional de la Infancia.
PANIAMOR	Fundación no gubernamental que trabaja por los derechos de la infancia.
PEA	Población Económicamente Activa.
PIMA	Programa Integrado de Mercadeo Agropecuario.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
PROCAL	Fundación no gubernamental que trabaja con adolescentes embarazadas y madres.
RECOPE	Refinadora Costarricense de Petróleo.
RIAF	Red interinstitucional de apoyo a las familias.
PCJ	Programa Creciendo Juntas.
PCO	Programa Construyendo Oportunidades.
PEN	Programa Estado de la Nación.
PIEG	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género.
SEM	Servicio de Noticias de la Mujer.
SENARA	Servicio Nacional de Riego y Avenamiento.
SEPSA	Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria.
SICA	Sistema de Integración Centroamericana.
Sida	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.
SIGEG	Sistema de Evaluación de Indicadores de Género.
SINART	Sistema Nacional de Radio y Televisión.
SINAMI-SNEMM	Sistema Nacional de Análisis de la Mortalidad Infantil y Materna.
TSE	Tribunal Supremo de Elecciones.
UCR	Universidad de Costa Rica.
UNA	Universidad Nacional.

UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación la ciencia y la cultura.
UNFPA	Fondo de Población de Naciones Unidas.
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (Siglas en inglés)
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.
UPEG	Unidades para la Equidad de Género.
UNHABITAT	Programa Habitat de Naciones Unidas.
VIF	Violencia Intrafamiliar.
VIH	Virus de inmunodeficiencia humana.
VPH	Virus de papiloma Humano.
WEM	Instituto de atención a hombres ofensores.

A. INTRODUCCIÓN

1. Costa Rica es signataria de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, que fue ratificada por ley No. 6968 del 2 de octubre de 1984, publicada en el Diario Oficial el 11 de enero de 1985, y depositado el instrumento, en la Secretaría de la Organización de las Naciones Unidas, el día 4 de abril de 1986.

2. En atención a uno de los compromisos asumidos por el Estado costarricense al ratificar la Convención, le corresponde presentar informes sobre su cumplimiento. En esta oportunidad se presentan los informes combinados V y VI, que comprenden un período de 4 años, de marzo de 2003 a abril de 2007. El informe inicial, el II y III informes combinados y el IV informe se presentaron en marzo de 2003.

3. Como es conocido, el sistema de informes tiene como propósito mostrar los avances y cumplimientos que hace el país de la Convención, de acuerdo con la obligación contenida en el artículo 18 de ese instrumento jurídico, según el cual los Estados Parte se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la Convención, en especial los progresos realizados.

4. La determinación del tipo de medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole, sobre las que Costa Rica debe informar, se desprende del texto de la Convención, que es la fuente objetiva de las obligaciones asumidas por el país. En general, estas obligaciones están contenidas de manera específica en los artículos del 1 al 16, aunque no necesariamente en una relación uno a uno, sino que hay artículos simples y otros más complejos, que contienen varias obligaciones, razón por la cual es necesario explicitarlas. Frente a cada una de estas obligaciones resulta necesario conocer qué ha informado Costa Rica en informes precedentes, pues esta es la "línea base" con la cual debe compararse la situación vigente durante el período objeto del análisis actual. Otro de los aspectos que resulta de especial relevancia para el abordaje de los informes, son las preocupaciones y recomendaciones generales y de país expuestas por el Comité, derivadas de los anteriores informes presentados, de modo que del actual documento, se pueda inferir si estas preocupaciones y recomendaciones fueron atendidas.

B. METODOLOGIA

5. Para efectos de organizar los elementos referidos, de un modo manejable, se empleó una metodología basada en la elaboración de diversas matrices. Se estructuró un modelo o matriz conceptual, compuesto por cinco columnas, en el que se desglosa cada uno de los artículos de la CEDAW.

Matriz Conceptual

Obligaciones que se establecen en el articulado de la CEDAW	Información dada por el país en el II y III Informe sobre el cumplimiento de la CEDAW (Abril de 1998- Marzo de 2002)	Información dada por el país en el informe de actualización sobre el cumplimiento de la CEDAW (Abril 2002- Marzo 2003)	Esfera de preocupación del Comité	Recomendaciones del Comité

6. Seguidamente se elaboró una segunda, *matriz dinámica*, definiendo algunos indicadores objetivos que permitieran verificar el grado de cumplimiento de la obligación y las fuentes de información propuestas. En éste segundo instrumento, se colocaron cuatro columnas. Las dos primeras reiteran las obligaciones asumidas por Costa Rica, según el artículo correspondiente, y las recomendaciones del Comité, en tanto estas últimas contienen sugerencias concretas “de hacer”, que pueden ser objeto de verificación. En relación con cada una de las obligaciones se consideraron las fuentes de donde podría obtenerse información valiosa, y el tipo de indicadores pertinentes para elaborar la respuesta del Informe. A continuación se muestra el modelo de la segunda matriz, o matriz dinámica:

Matriz Dinámica

Obligaciones que se establecen en el articulado de la CEDAW	Recomendaciones del Comité	Indicadores	Fuentes

7. A partir de la construcción de estos instrumentos se realizó un proceso de consulta a las diferentes instituciones públicas, tanto del Poder Ejecutivo, como del Poder Legislativo, que incluye a la Defensoría de los Habitantes y a la Contraloría General de la República, y del Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones; para observar y obtener

resultados sobre la aplicación de estos mandatos en Costa Rica. Algunas organizaciones de la sociedad civil aportaron información durante el proceso de elaboración del informe. Posteriormente se compartió información sobre algunos avances significativos mediante dos reuniones en las que participaron representantes de los Poderes de la República, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, instituciones públicas, oficinas municipales de las mujeres, organizaciones de mujeres y de la sociedad civil, convocadas por el Instituto Nacional de las Mujeres, con el auspicio del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH).

8. Con los insumos recibidos de cada institución se procedió a trabajar una matriz analítica, cuyo propósito se orientaba a mostrar si los indicadores, previamente definidos, lograban verificarse o no para cada obligación convencional o recomendación del Comité. Se incluyeron las actividades realizadas por las distintas entidades estatales entre marzo de 2003 y abril de 2007, y se muestran datos relevantes obtenidos de las distintas fuentes consultadas, que si bien no responden directamente a los indicadores, sí están relacionados con la temática de fondo. En este caso, la matriz se organizó en cuatro columnas. En la primera de ellas se consignó nuevamente el objeto del compromiso del país, en la segunda columna se reprodujeron los indicadores de la matriz dinámica. La tercera columna permite reflejar el grado de verificación de estos indicadores, y la última introduce información relevante adicional. Toda la información quedó expuesta como se nota en el siguiente cuadro:

Matriz Analítica

OBLIGACIONES CONVENCIONALES Y RECOMENDACIONES DEL COMITÉ	Indicadores definidos previamente	Verificación de indicadores	Datos relacionados

9. Después de sistematizada la información en las matrices, se procedió a identificar los principales avances y retrocesos del periodo así como los obstáculos encontrados, para pasar luego a establecer los desafíos pendientes.

10. Concluida la fase de análisis, se realizó la redacción del documento, cuya estructura fue organizada de la siguiente forma:

I PARTE: BALANCE GENERAL DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN COSTA RICA

11. El análisis del período que se informa permite determinar la existencia de esfuerzos institucionales importantes para mantener los logros alcanzados y avanzar en la conquista de nuevos derechos reconocidos en este importante instrumento jurídico internacional, que es la CEDAW. También permite identificar algunos obstáculos que representan desafíos por superar. En los informes anteriores se da cuenta de rápidos progresos en el reconocimiento de derechos de las mujeres, sin embargo Costa Rica ha entrado en una etapa en que la ampliación y consolidación de esos avances es lenta y costosa, con logros apenas marginales (PIEG, 2007).

12. Para la elaboración de este informe, se han identificado cinco ámbitos que corresponden a las principales temáticas derivadas de los derechos reconocidos en la CEDAW, dentro de los cuales se posicionan los logros frente a los obstáculos, a saber: igualdad y protección, trabajo y economía, salud, educación y cultura, política y participación. De manera transversal hay dos grandes temas que abordan cada uno de esos ámbitos: discriminación y pobreza.

13. Para cada uno de estos ámbitos se establecen los retos o desafíos que se plantean de cara al futuro con el fin de avanzar en el proceso de ampliación y protección de los derechos de las mujeres.

14. Previo al análisis de cada uno de los ámbitos, resulta necesario referirse a tres aspectos fundamentales que se relacionan con la presentación de este informe: en primer término, la elaboración y presentación de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género –PIEG-, en segundo término la ausencia de un sistema integrado de indicadores en género; y en tercer término la especial situación afrontada por el Mecanismo Nacional para el adelanto de las mujeres durante el 2005 y e inicio del 2006. (INAMU).

a. Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG)

15. La elaboración y presentación de la PIEG para los próximos diez años se considera como uno de los principales logros del período. Es una política de Estado cuyo proceso de formulación ha sido coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres –INAMU-. Fue impulsada y formulada para cumplir con la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres INAMU, (Nº 7801 del 30 de abril de 1998), que establece como uno de sus fines principales “Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género,

en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales y vigilar su cumplimiento” (Art.3). Su ejecución será coordinada por el INAMU en el marco de acuerdos compartidos con las instituciones de los tres poderes de la República, el Tribunal Supremo de Elecciones y la sociedad en su conjunto.

16. La aprobación de la PIEG se considera un hito histórico, que contó con el apoyo de las autoridades del gobierno y se formuló mediante un proceso participativo, que implicó una ardua labor de muchas personas y equipos de trabajo. Plantea un nuevo “contrato social” producto de la definición estratégica de asuntos que como país y sociedad se deben resolver en un período determinado. Es una propuesta de cambio social y cultural de cara al logro de la igualdad y equidad de género.

17. Para su elaboración se integró un Grupo de Soporte Político, conformado por personas destacadas del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial, del Poder Legislativo y del Tribunal Supremo de Elecciones, que asumieron un rol de incidencia, apoyo y movilización. Con esto se garantizó desde un inicio uno de los propósitos centrales de esta iniciativa, que consiste en involucrar a todos los Poderes de la República en una Política de Estado, con el liderazgo del INAMU.

18. Los tres grandes núcleos de acción estratégica de la política son **la autonomía económica, la participación política y el cambio cultural**, considerados pilares fundamentales para superar las barreras de la desigualdad que afectan específicamente a las mujeres. Se trata de aspectos transversales y prioritarios en esta propuesta, ya que atacan nudos estructurales expresados en brechas por razones de género, que han incrementado la desigualdad reflejada en los niveles de pobreza, el desempleo y prácticas sociales y culturales excluyentes que constituyen obstáculos para el adelanto de las mujeres.

19. En la PIEG se plantean los siguientes objetivos: el cuidado de la familia como responsabilidad social y la valoración del trabajo doméstico, el trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos, educación y salud de calidad a favor de la igualdad, protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, fortalecimiento de la participación política de las mujeres y fortalecimiento de la institucionalidad pública a favor de la igualdad y la equidad de género.

20. Para la ejecución de la PIEG, ha sido necesario definir una serie de mecanismos de gestión y seguimiento que hagan viable su desarrollo. Uno de los retos principales es la articulación entre sectores, instituciones y programas, ya que implica un nivel de trabajo que trasciende al sector social, que es en el que se ubica el INAMU y muchas de las

instituciones involucradas. El otro reto es la creación de capacidades para la gestión de la política en general y de cada objetivo en particular.

b. Ausencia de un sistema integrado de indicadores en género

21. La ausencia de un sistema integrado de indicadores de género, que permita valorar la situación de las mujeres respecto a los avances o dificultades en el cumplimiento de sus derechos, en áreas relacionadas con la salud, el trabajo, la educación, el acceso a la justicia, al crédito, y a la propiedad, se constituye en un obstáculo de orden metodológico que tiene importantes implicaciones para su abordaje, lo que dificulta determinar con mayor precisión el estado de los derechos de las mujeres contemplados en la CEDAW, dificultándose la evaluación que impone su sistema de informes.

22. La desagregación de la información por sexo en las diferentes instituciones públicas es un aporte necesario para la construcción de indicadores de género. Sin embargo, se ha constatado que muchas de estas instituciones tienen serias limitaciones para realizar esta desagregación. Como ejemplo, el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), no cuenta con estadísticas sobre el número y tipo de denuncias de mujeres que han sido discriminadas laboralmente, tanto por parte de instituciones públicas como privadas. Como una medida que pretende solventar esta situación, mediante la acción coordinada entre el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y la Unidad para la Equidad de Género del MTSS, en abril de 2006, se elaboró y se emitió una directriz mediante la cual se promueve la desagregación de datos por sexo, y la generación de estadísticas con perspectiva de género por parte de este Ministerio. El establecimiento de estadísticas diferenciadas por sexo y la especificación del tipo de derechos violados o afectados, es una de las principales herramientas que permite monitorear e identificar el alcance y acceso de la población trabajadora a los servicios que presta el Ministerio, y determinar las violaciones específicas a los derechos laborales contra las mujeres.

23. Por otra parte, en el Poder Judicial, a pesar de los esfuerzos que se realizan actualmente por desagregar las estadísticas por sexo, aún no se cuenta con un registro de los sectores de la población que atiende. Tal y como lo ha señalado su Contraloría de Servicios en el Informe Anual de Labores 2003, esto hace que no sea posible diseñar el perfil de los usuarios y usuarias que acuden a esta institución. Lo anterior dificulta el análisis y la construcción de indicadores de género y la visibilización de las diversas situaciones atendidas por razones de discriminación y violación de derechos.

24. Es importante indicar que el INAMU ha suscrito un convenio con el Instituto Nacional de Estadística y Censos –INEC- para que en el marco del Sistema de Estadística Nacional y

en su estrategia se integre la perspectiva de género en la producción y divulgación de estadísticas, así como se promueva la actualización y creación de nuevos indicadores de género que muestren la situación de las mujeres y den cuenta de las brechas existentes entre hombres y mujeres en ámbitos claves para su integración y desarrollo. Con el apoyo de este sistema y de otras valiosas fuentes de información periódicas que tiene el país como las Encuestas de Hogares, el INAMU desarrollará un programa de investigación denominado “Estado de los Derechos de las Mujeres”, con el objetivo de determinar avances, retos y desafíos para el cumplimiento efectivo de los mismos en distintos ámbitos y dimensiones, según los compromisos asumidos por el Estado costarricense. Este programa de investigación contribuirá a la identificación de otros indicadores que permitirán el monitoreo periódico sobre el avance de las mujeres. _

c. Mecanismo Nacional (INAMU)

25. Durante el periodo que se informa, el INAMU atravesó un período de crisis y retroceso con una etapa más grave y álgida de aproximadamente doce meses, del cual se ha ido recuperando en el período actual.

26. El período de severa crisis, entre junio de 2005 y abril de 2006 que afectó al Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), se identifica no solo como un obstáculo en el avance hacia la protección de los derechos de las mujeres, sino como un retroceso profundo en el ámbito de la responsabilidad gubernamental de garantizar esta protección. Durante este período no se fortaleció la institucionalidad del INAMU, ni las políticas públicas con enfoque de género en el nivel gubernamental. El espacio para la interlocución y la participación efectiva de las mujeres de la sociedad civil en los órganos decisorios de la institución fue limitada, también fue disminuida la participación _de las y los funcionarios del INAMU en los procesos de discusión acerca del rumbo de la institución. De igual manera, se presentaron diferencias entre la jerarquía de la institución y el equipo técnico en temas tales como los derechos sexuales y reproductivos o el abordaje de la violencia doméstica, lo cual afectó el quehacer institucional.

27. Por otro lado, a pesar de las múltiples necesidades de inversión en programas para las mujeres y de que al mes de julio de 2005 el plan anual operativo no se había cumplido ni en un 25% de los compromisos asumidos, el INAMU terminó este año con un superávit significativo y transfirió cerca de mil millones de colones a la Comisión Nacional de Emergencia y Prevención de Desastres, en abierta violación a su ley de creación. Por otra parte, se puso en marcha una reestructuración institucional cuyos propósitos no quedaron claros, presentándose un clima organizacional conflictivo y violatorio de los derechos de las y los trabajadores.

28. Es a partir de mayo de 2006, que las nuevas autoridades del INAMU adoptan una serie de medidas de emergencia para corregir los aspectos críticos encontrados en la institución. Entre las principales, destacan las siguientes: se revisaron las causas de los altos índices de superávit que el INAMU había venido acumulando en los últimos 3 años, y se realizó un replanteamiento y ejecución del presupuesto; se solicitó el establecimiento de un mecanismo de coordinación para darle seguimiento al plan de inversión de los fondos que fueron trasladados a la Comisión Nacional de Emergencias y Prevención de Desastres; se abrieron vías de diálogo y mecanismos alternos de resolución de conflictos para atender los procedimientos administrativos abiertos al personal y contrarrestar el ambiente laboral conflictivo; se reinicia el proceso de fortalecimiento de la función rectora del INAMU mediante el proceso de formulación, consulta y negociación de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), asimismo, se desarrolla un proceso de planeamiento estratégico con participación de las y los funcionarios de la institución, el cual contiene políticas coherentes con el Plan de Gobierno,. Se reactivaron los procesos de cooperación con agencias internacionales, que estuvieron limitados durante la época de crisis de la institución; se actualizó y consultó con las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones públicas, una agenda legislativa que incorpora los principales proyectos de ley de interés para las mujeres.

A. Ámbitos de Análisis

29. Seguidamente, se presentan los ámbitos identificados en el análisis del proceso en el avance logrado durante el periodo hacia la equidad y la igualdad de género.

a.- Igualdad y Protección

30. En contraposición con la década que anteriormente fue informada por Costa Rica ante la CEDAW, el balance de este período, desde el componente formal normativo, es menos fructífero. Un indicador de esto es el menor número de aprobación de leyes específicas para combatir la discriminación contra las mujeres. En este sentido, en las legislaturas comprendidas en el período mayo 2002-2006 se registró un limitado avance en la aprobación de leyes dirigidas a erradicar la discriminación contra las mujeres y a garantizar la igualdad y equidad de género. Sin embargo, en las legislaturas del período iniciado en mayo de 2006 se llevaron a cabo varias acciones para retomar y posicionar la agenda legislativa de las mujeres y son diversos los acercamientos, que las instituciones públicas y organizaciones sociales y de mujeres han realizado, con las actoras y actores que intervienen en el escenario legislativo. Como resultado de estas acciones, en la presente legislatura se han aprobado tres leyes, a saber: Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, Prohibición del matrimonio de las personas menores de 15 años, mediante la cual se fortalece la protección de niñas y adolescentes y Fortalecimiento de la lucha contra la explotación sexual de las personas menores de edad.

31. En el campo de la violencia y la discriminación contra las mujeres, resulta necesario destacar la aprobación de la **Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres** como un hito para el movimiento pro derechos humanos de las mujeres costarricenses, debido a que constituye mayor garantía para la protección y defensa de sus derechos. Esta ley entró en la corriente legislativa desde el año 2000, momento a partir del cual representantes del Estado, el INAMU, la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, la Comisión Permanente Especial de la Mujer de la Asamblea Legislativa y las organizaciones del movimiento de mujeres, mantuvieron y realizaron acciones conjuntas y permanentes para lograr su aprobación

32. Con esta ley, Costa Rica se convierte en uno de los primeros países del mundo que penaliza la violencia contra las mujeres, y establece la figura jurídica del femicidio, al mismo tiempo que atiende la recomendación del Comité de la CEDAW, dada en el último informe, cuando señaló que el Estado costarricense debía reconocer que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos y una grave discriminación, por lo que debía promoverse la adopción y promulgación de la Ley de Penalización de la Violencia contra las mujeres y la elaboración de los reglamentos y procedimientos judiciales necesarios para su mejor aplicación.

33. Se presenta ahora el desafío de su correcta interpretación y aplicación, lo cual requerirá de un esfuerzo interinstitucional coordinado y de una función de control por parte de la sociedad civil.

34. En este campo se presentan otras acciones que es posible identificar como avances. Así por ejemplo, en abril de 2007 se emitió un protocolo interinstitucional que complementa la Ley contra la Violencia Doméstica, y se reformaron y/o aprobaron reglamentos contra el acoso u hostigamiento sexual en varias instituciones estatales. Igualmente, se ha logrado erradicar la práctica consistente en la realización de conciliaciones extrajudiciales entre las mujeres y los presuntos agresores, promovidas por los jueces y juezas, en los procesos de aplicación de la Ley. Esta práctica fue abiertamente expuesta y formalmente prohibida por medio de una directriz, debido a que se trata de un procedimiento no establecido por la norma, y por tanto ilegal, que impide o limita el acceso de las mujeres a la justicia y la seguridad, arriesgando su integridad.

35. Una situación discriminatoria que afecta particularmente a las mujeres, y que se debe a la existencia de un vacío en la legislación existente, es la que se refiere al **hostigamiento sexual en el empleo**, en el caso de los funcionarios públicos elegidos popularmente. Para estos funcionarios no aplica la ley, de manera que cuando incurrían en hostigamiento sexual, no pueden ser sancionados, por lo que las trabajadoras en los ámbitos legislativo y municipal se encuentran en absoluta indefensión en relaciones de poder que involucra a funcionarios a quienes no los alcanzan las sanciones de la ley

vigente. Dentro del periodo que se informa, un caso que evidencia esta situación discriminatoria se presentó en la Asamblea Legislativa, al denunciarse un supuesto hecho de hostigamiento sexual por un diputado hacia una funcionaria. Sin embargo, más allá de cualquier sanción legal, que en este caso no se podía aplicar, tampoco se generó ningún tipo de sanción moral por parte del Poder Legislativo ante los cuestionamientos presentados. Actualmente el caso se encuentra en sede judicial.

36. Asimismo, en muchos casos, los reglamentos internos no siempre corresponden con la ley y no son aplicados correctamente, utilizándose también impropriamente figuras como la conciliación, donde generalmente la víctima termina desistiendo de la denuncia, dándose paso a la impunidad. En cuanto al acoso laboral, existe otro vacío normativo, toda vez que no existe legislación ni un procedimiento especial que regule y sancione esta forma de violencia.

37. Sin embargo, el creciente número de denuncias por hostigamiento sexual presentadas ante la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, puede ser un indicador del aumento de conocimiento y empoderamiento por parte de mujeres, no solo de su derecho a no permitir esta forma de violencia, sino también de la existencia de un mecanismo legal que las ampara y que contiene un procedimiento que en algunos casos funciona y es debidamente aplicado en el sector público, con limitaciones importantes en el privado.

38. Se plantean entonces, una serie de retos para enfrentar esta forma de violencia. Así, urge la aprobación del proyecto de ley, actualmente presentado a la Asamblea Legislativa, mediante el cual se establecerán sanciones para los funcionarios públicos elegidos popularmente que incurran en hostigamiento sexual. De forma paralela se requiere que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de las inspecciones laborales, redoble sus esfuerzos, de forma tal que asesore adecuadamente y ejerza mayor control sobre las empresas privadas en lo que se refiere a la adopción y adecuada implementación de los reglamentos internos, promoviéndose reglamentos marco que no contengan figuras jurídicas, tales como la conciliación, que revictimizan a las mujeres y fomentan la impunidad. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe llevar un registro riguroso y desagregado por sexo de las denuncias presentadas. En cuanto al acoso laboral, el tema debe ser abierto a debate entre las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y patronos y patronas y debe ser priorizada su regulación mediante una adición de esta figura al Código de Trabajo. Cabe destacar que la Convención Colectiva que ha negociado el INAMU con el sector sindical, incorpora un articulado sobre acoso laboral que puede servir de modelo para otras instituciones y organizaciones.

39. Aunque no pertenecen al período que se informa, por no haberlos mencionado en los anteriores, cabe destacar que en 2002-2006 se ratificaron **instrumentos internacionales**

en temas como tráfico ilícito de migrantes, trata de personas y tortura, asumiendo el Estado compromisos para la igualdad y equidad de género: Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Ley No. 8314 de 26 de septiembre de 2002), Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niñas que complementan la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Ley No. 8315 de 26 de septiembre de 2002), y Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes (Ley No. 8459 de 12 de octubre de 2005).

40. En relación con los derechos de las mujeres migrantes, dentro del período que se está informando se registra un hecho que se considera como un obstáculo y retroceso en esta materia. En agosto de 2006 entró en vigencia la nueva Ley de Migración y Extranjería, la cual no considera las particularidades y especificidades de las mujeres, por lo que no se sustenta en un enfoque adecuado desde la perspectiva de género acerca de la igualdad, sino que parte de una supuesta igualdad formal y neutral con una visión de mujeres y hombres en condiciones idénticas. Este tipo de legislación neutral, tiene como resultado la invisibilización de las medidas específicas que requieren las mujeres, niñas, niños y adolescentes, dada la condición de vulnerabilidad en la que se puedan encontrar como víctimas del tráfico ilícito, de la trata, o en general derivada de su propia situación específica, entre otras.

41. Por ello, la actual administración ha impulsado un proceso de revisión y reformulación de esta ley, de forma tal que incorporen los enfoques de género y derechos a la luz de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos.

42. En el período informado se identifican una serie de acciones que significan un importante avance en la atención del problema de la trata de personas, y la protección de las mujeres frente a este delito, permitiendo avanzar hacia el logro establecido en el artículo 6 de la CEDAW.

43. En el año 2005 se creó la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas. Esta Coalición se crea como instancia para proveer, definir, coordinar y ejecutar un plan de acción para la prevención, el combate, la sanción y la erradicación de estas acciones violatorias de los derechos humanos, la protección de sus víctimas y el procesamiento judicial efectivo de los responsables. También se inició en Costa Rica el proceso de elaboración del Protocolo de Repatriación de Niñas, Niños y Adolescentes Víctimas de Trata. El 25 de octubre de 2006, representantes del Ministerio de Gobernación y Policía, del Ministerio de Educación Pública, del Ministerio de Salud, del Instituto Nacional de las Mujeres, de la Dirección General de Migración y Extranjería, del Patronato Nacional de la Infancia, y de la Caja Costarricense de Seguro Social, firmaron la

Declaración de Compromiso con el Protocolo. Su objetivo es brindar una guía de procedimientos a las instituciones públicas y privadas involucradas en la repatriación y definir un camino a seguir en ese proceso. El enfoque de género es uno de los enfoques rectores del Protocolo. Asimismo uno de sus principios es el de no discriminación, y contempla la atención a la niña o adolescente en estado de embarazo. Es un ejemplo de coordinación interinstitucional, pues ha surgido del debate y de la reflexión colectiva.

44. En este mismo sentido, Costa Rica asumió un compromiso con el abordaje de esta problemática en el ámbito regional. En el marco del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA)¹, Costa Rica presentó en el 2006, la iniciativa de que la región centroamericana aunara esfuerzos a fin de enfrentar el problema de la trata de mujeres en la región. De esta iniciativa resultó como un primer producto la “**Declaración de Panamá**”, documento en que las Ministras de la región reconocen la gravedad del problema y se comprometen al impulso de acciones conjuntas para combatir esta grave violación de los derechos humanos de las mujeres de la región.

45. En este marco se realizó también el Primer Encuentro Centroamericano sobre Trata de Mujeres, con el propósito de abrir un espacio de análisis y reflexión al respecto en la región centroamericana, con especial énfasis en la situación de las mujeres, como forma de posibilitar la elaboración de un plan de acción regional consensuado. Este encuentro representa el primero de esa índole y marca una nueva etapa en la lucha por la erradicación de la trata de mujeres en la región. En el se planteó la necesidad de avanzar en un marco legislativo que tipifique como delito la trata de personas, con énfasis en las mujeres. Asimismo, tuvo como eje central la construcción de estrategias nacionales y regionales para enfrentar la trata de mujeres en los siguientes aspectos: prevención, protección, represión y sanción, legislación y políticas públicas.

46. Tal y como fue indicado anteriormente, también se ratificaron dos instrumentos internacionales que complementan la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

47. Como un reto que se plantea en este tema, Costa Rica debe ampliar en el ordenamiento jurídico interno, y en consonancia con los instrumentos internacionales que el país ha ratificado, el delito de trata de personas.

48. En cuanto al Poder Judicial, principal mecanismo a través del cual se ejerce la protección efectiva de los derechos, se identifica como una acción fundamental la medida

¹ Para mayor información puede visitarse el sitio web: <http://www.sica.int/commca>

tomada en los últimos años de incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer institucional, como parte del proceso de modernización. Así la equidad de género fue incorporada como uno de los ejes estratégicos, lo que trajo consigo el establecimiento de la Secretaría Técnica de Género y la elaboración y puesta en ejecución de la Política de Equidad de Género del Poder Judicial.

49. En noviembre de 2005 la Corte Plena del Poder Judicial aprobó la Política de Equidad de Género, mediante la cual se pretende garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, y en el funcionamiento interno del Poder Judicial. A su vez, se incorporan los principios de equidad de género y el de no discriminación en el Código de Ética Judicial.

50. Con el objetivo de lograr su institucionalización, la aprobación de la política requirió de un proceso previo de definición, validación, y divulgación. En este proceso participaron gran cantidad de funcionarios y funcionarias de las diferentes dependencias judiciales quienes se vincularon a procesos de sensibilización y capacitación con resultados muy positivos, que se deben continuar profundizando. En el 2006 se diseñó el *Plan de Acción*, que ha empezado a ejecutarse para introducir la perspectiva de género de manera transversal y escalonada durante los próximos cinco años, hasta alcanzar todo el quehacer del Poder Judicial. Igualmente, se han desarrollado acciones de monitoreo y evaluación de la introducción y cumplimiento de los indicadores de género que deberán tener todos los despachos judiciales. Así mismo se ha aprobado la creación de un observatorio judicial que tendrá entre sus funciones el seguimiento y monitoreo de la política.

51. También se considera positivo que el Estado, por medio de las instituciones públicas como el Poder Judicial, el INAMU, la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes y las Universidades Estatales, han desarrollado acciones que buscan promocionar y difundir los derechos de las mujeres contemplados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como acciones orientadas a la producción de conocimiento especializado en género y al fortalecimiento de las capacidades institucionales y ciudadanas, con el fin de mejorar la aplicabilidad, defensa y exigibilidad de los derechos contenidos en este instrumento jurídico internacional.

52. Otro aspecto cualitativamente relevante es el que se refiere a la producción de conocimiento especializado en género. Durante el período se han llevado a cabo una serie de investigaciones y documentos de trabajo que sirven de base para la toma de decisiones, y contribuyen al cambio de paradigma cultural que se requiere en la sociedad

para alcanzar la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres. ²

53. Interesa destacar la labor de la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, la cual ha sido fundamental en la protección de los derechos de las mujeres. Realiza una importante labor de investigación, identificando situaciones de discriminación en detrimento de los derechos de las mujeres. Son variados y relevantes los temas sobre los cuales la Defensoría ha concentrado su atención dentro del periodo de informe, formulando recomendaciones a las diferentes instituciones estatales; así por ejemplo, el hostigamiento sexual y el laboral, la discriminación laboral que sufren las trabajadoras domésticas, la discriminación que afecta a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, la situación particular de las privadas de libertad y las migrantes, la violencia contra las mujeres, entre otros.

b.- Trabajo y Economía

54. En general, puede decirse que la situación laboral de las mujeres no ha variado significativamente en relación con lo informado anteriormente por el país. La participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado en las últimas décadas, alcanzando su máximo histórico en el 2005, con una tasa neta de participación femenina del 40,4%; sin embargo, su inserción continúa dándose en condiciones desventajosas. Esto se refleja en su mayor presencia en actividades informales o por cuenta propia, marginales o de autoconsumo, usualmente con menor o escasa remuneración, además de no estar reguladas bajo los sistemas normativos formales, por lo que no cuentan con garantías de tipo laboral como el acceso a la seguridad social, en particular a los regímenes de salud y pensiones, entre otros.

55. En el marco de la economía nacional resulta necesario diseñar propuestas de políticas públicas que integren una visión que considere que los procesos económicos no son neutrales en relación con el sexo de la fuerza laboral, planteándose por lo tanto el desafío de “incorporar la agenda económica de las mujeres en la agenda nacional”.

56. Uno de los principales logros que se informa en el campo laboral, es la equiparación de los derechos de las trabajadoras domésticas con el resto de los trabajadores y trabajadoras del país. De esta manera, en marzo de 2007, la Sala Constitucional acogió por el fondo y por unanimidad, la acción de inconstitucionalidad presentada por la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), en contra de la regulación laboral de trabajadoras domésticas, específicamente de tres incisos del Código de Trabajo que violan el principio de igualdad de las trabajadoras domésticas.

57. Mediante esta resolución la Sala otorgó a las trabajadoras domésticas un día libre a la semana, en lugar del mediodía que les concedía el Código de Trabajo; les otorgó todo el día de descanso durante los feriados en vez de la mitad de la jornada; prohibió a los patronos exigir horas extra aparte de ese horario; declaró inconstitucional que los patronos

² Para mayor información visitar página www.inamu.go.cr

distribuyan las 12 horas de trabajo en un lapso de 15, debido a que la jornada debe ser continua por obligación y eliminó la frase: “Las servidoras mayores de doce años, pero menores de 19, podrán ejecutar únicamente jornadas hasta de 12 horas”. Sin embargo, en cuanto al punto medular de la jornada laboral, la Sala confirmó que la jornada máxima de trabajo es de 12 horas y no de 8 como pretendía el recurso interpuesto. Hay que señalar que tres de los magistrados y magistradas de la Sala salvaron su voto, al considerar que la jornada debía ser de ocho horas, y no de doce.

58. A pesar del logro indicado, queda pendiente el desafío de reducir su jornada laboral a ocho horas, equiparándola con la del resto de personas trabajadoras pues este sector de la población continúa en una situación de desigualdad ante la ley en el campo laboral, por la existencia de normativa legal que permite una jornada discriminatoria. Tiene 15 años de estar dentro de la corriente legislativa y ha pasado por 3 periodos gubernamentales, el Proyecto de Ley “Regulación del Trabajo Doméstico Remunerado” mediante el cual se pretende reformar el Capítulo VIII del Código de Trabajo, aún no ha logrado ser aprobado. El propósito de este proyecto es erradicar todas las disposiciones discriminatorias que aún persisten en el Código de Trabajo, y equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas con los demás trabajadores y trabajadoras en cuanto al reconocimiento de una jornada de 8 horas, pago de horas extraordinarias, días de descanso y feriados, establecimiento de obligaciones de la seguridad social, y riesgos del trabajo. Esta reivindicación sigue en la corriente legislativa en la agenda del Plenario.

59. En cuanto a las mujeres trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, es necesario fortalecer y garantizar el régimen de protección especial, el cual se enmarca dentro del derecho laboral, con el fin de evitar que sus derechos sean violentados al ser despedidas injustificadamente o recibir tratos discriminatorios en razón de su condición. Expresa, además, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social que el Informe de Atención de Casos Especiales, de la Dirección Nacional de Inspecciones de 2004, consigna un aumento en la cantidad de denuncias reportadas anualmente de violación de derechos laborales de las mujeres embarazadas. Así, para el período de 2004 se atendieron 447 denuncias de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia; mientras que para el 2005, lo fueron 488 denuncias y en el período 2006, 527.

60. No existe dentro del Ministerio de Trabajo una política de equidad de género definida, validada, divulgada e institucionalizada. Si bien es cierto se advierten acciones importantes en el avance hacia la protección de los derechos laborales de las mujeres, también lo es que estas acciones son aisladas, y el enfoque de género no ha logrado permear todo el quehacer institucional. La Unidad de Equidad de Género, no ha sido fortalecida. Sin embargo el Ministerio de Trabajo ha dado inicio a la formulación de la Política de Igualdad y Equidad de Género, en cuyo proceso participa el INAMU.

61. Una vez concluida la formulación de la Política será necesario que esta política de equidad de género se institucionalice. Esto solo se logrará en la medida en que se lleven a cabo las acciones que se requieren para empoderar a la Unidad dentro de la institución, dotándola de recursos humanos y financieros necesarios, así como permitiéndole mayor incidencia en las unidades que prestan servicios estratégicos para las mujeres, asegurando que se atienda con una visión género sensitiva, como la creación de trabajo de calidad para las mujeres en contextos de apertura, las barreras al hostigamiento sexual y al acoso laboral por motivos de género, la conciliación entre el trabajo doméstico y el trabajo remunerado, los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, entre otros.

62. Igualmente, el Ministerio de Trabajo debe procurar una participación de más alto perfil en materia de promoción de política pública de empleo con enfoque de género, para evitar que los efectos de los malos ciclos económicos acentúen las consecuencias negativas en las mujeres.

63. Una de las recomendaciones del comité se refiere a: “Prestar atención específica a los hogares con jefatura femenina y a los grupos de mujeres en condición de vulnerabilidad, así como a las mujeres rurales, las indígenas, las discapacitadas, en la definición y puesta en marcha de programas de combate a la pobreza, y que busque asegurar su acceso a recursos productivos, a la educación y la formación técnica”.

64. En este sentido se señala que en seguimiento a los programas de atención a las mujeres en condiciones de pobreza, de los que se dio cuenta en el informe anterior, es posible establecer dos momentos en el período que se informa. Un primer momento en que continúan ejecutándose los programas y a la vez se inician algunas evaluaciones de su impacto en las mujeres. Un segundo momento que coincide con la segunda parte del periodo en donde se debilita la atención integral de estas mujeres, específicamente, los programas Construyendo Oportunidades y Creciendo Juntas. Así resulta que el primer programa fue suspendido en el año 2007, y el segundo ha tenido atrasos en su ejecución, a raíz de las confusiones generadas a partir de la aprobación de la Ley de Fortalecimiento Financiero del IMAS (Nº 8563) que modifica el Artículo 7 de la Ley de Mujeres en Condiciones de Pobreza (Nº 7769), redefiniendo el destino de los fondos del IMAS y algunas de sus competencias, y atribuyendo al INAMU una importante responsabilidad de la ejecución de programas para la atención de las mujeres en condiciones de pobreza con la transferencia de recursos necesarios. Lo importante de señalar es que a partir del seguimiento de lo actuado en el segundo programa se ha demostrado que se requerían ajustes y cambios para cumplir con las condiciones y características particulares de los distintos grupos de mujeres en situaciones de pobreza y en cumplimiento con la finalidad de la ley .

65. En este momento se está en el proceso de definición de la nueva estrategia de atención a mujeres en condiciones de pobreza. Esta estrategia se construye sobre la base de que la pobreza tiene un impacto diferenciado en función del género y otras condiciones particulares de las personas (edad, etnia, ubicación territorial, discapacidades), y que la superación de esta es una condición indispensable para el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres.

66. La estrategia plantea el objetivo de reducir las brechas económicas y sociales que afectan a las mujeres en su diversidad, mediante la ampliación de capacidades y oportunidades, a fin de mejorar su calidad de vida y reducir la pobreza; y desarrollar un conjunto articulado de servicios – transferencias y alternativas de atención a las mujeres en condiciones de pobreza, según su ciclo de vida y condiciones particulares, como parte integral de la red de protección social para la reducción y superación de la pobreza. Para su logro se requerirá de diálogos entre diferentes actores sociales, que posibiliten el establecimiento de compromisos solidarios y responsabilidades del Estado, las instituciones, los gobiernos locales, las comunidades y las familias.

c.- Salud

67. Si bien en el período que se informa los índices de salud se mantienen en niveles adecuados, indicadores como la esperanza de vida al nacer de las mujeres alcanzó su punto más alto de 81.4 años. Otros indicadores como la mortalidad materna y los casos de VIH/SIDA en mujeres han aumentado en Costa Rica, por lo que se debe mantener una estricta vigilancia al respecto. El Ministerio de Salud mostró que en el año 2004, el 85% de las causas de muerte materna eran prevenibles, frente a un 15% que no lo eran. De ahí que haya que prestar atención al deterioro que puede sufrir el sistema de salud, sobre todo por reducción en la inversión social.

68. Uno de los aspectos más sensibles dentro de este ámbito es el que se refiere a los derechos sexuales y reproductivos. En este sentido, hay que indicar que el proyecto de reforma a la Ley General de Salud se encuentra en la corriente legislativa. Actualmente se está elaborando un proyecto de ley para incluir un capítulo en la Ley General de Salud vigente, sobre la salud sexual y reproductiva, como una estrategia para avanzar más rápidamente.

69. El Ministerio de Salud no cuenta con una Unidad de Equidad de Género, pero actualmente está en elaboración la política de igualdad de género del sector salud. El objetivo de esta es la incorporación e implementación de la política de igualdad de género en las políticas, programas y estrategias de las instituciones del sector salud. Un avance importante fue la elaboración por parte del Ministerio de Salud de un documento sobre

indicadores de género, cuyo objetivo fue evidenciar las relaciones de desigualdad entre los sexos y los efectos que esto tiene sobre la salud, las oportunidades y la vida de las personas, factores indispensables para la comprensión de los procesos de salud y el diseño de intervenciones equitativas y con enfoque de derechos.

d.- Educación y Cultura

70. En el Ministerio de Educación Pública no ha logrado todavía oficializar la segunda declaración de política de equidad de género mediante la cual se consoliden procesos de institucionalización de este enfoque en todo el quehacer del Ministerio. La Unidad para la Equidad de Género se ha debilitado, y en materia de educación sexual no se cuenta hasta la fecha con una política clara, dejando al criterio de cada centro de enseñanza la forma de atender el tema. Por esta razón, del balance se desprende que existe dificultad para identificar avances en materia de educación de la sexualidad.

71. En la actualidad opera un Consejo de la Educación Integral de la Sexualidad Humana, presidido por la Viceministra Académica del Ministerio de Educación Pública, y con participación del Consejo Nacional de Rectores, el Patronato Nacional de la Infancia, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Caja Costarricense del Seguro Social y tres especialistas en las materias afines a la política educativa. Se espera que con la creación de estas instancias se superen los atrasos y retrocesos en materia de educación sexual y la deuda con las y los jóvenes en esta temática, ya que a pesar de la existencia del Departamento de Educación Integral de la sexualidad del MEP, se han mantenido serias dificultades en la ejecución de la Política de Educación de la Expresión de la sexualidad.

72. En los informes anteriores se dio cuenta de que por 10 años en educación, las mujeres tenían ventaja frente a los hombres, “en la última década las mujeres han aprovechado en mayor medida que los hombres el acceso a la educación y a la capacitación profesional” (II y III Informe de la CEDAW, 2002). En este sentido hay ventajas que se mantienen en cuanto a mayor aprobación de cursos y por ende menor repitencia, sin embargo se registra que la matrícula femenina de 1º.Grado es sistemáticamente menor a la masculina entre el 2003 y el 2005, lo que tendrá repercusiones a largo plazo. Esta situación fue igual para toda primaria, preescolar y escuelas nocturnas en el 2003.

73. Uno de los retos fundamentales en materia de educación es mantener al menos un equilibrio en la matrícula de las mujeres en todo el sistema educativo y canalizar la socialización de género a favor de seguir manteniendo mejor rendimiento académico y más alta aprobación.

74. Otro reto importante es capturar una mayor matrícula de mujeres en carreras tecnológicas de más alto nivel, tradicionalmente masculinas, que contribuya a superar la segregación en carreras por motivos de género.

e.- Política y Participación

75. Dentro del ámbito de la participación política hay que mencionar como un avance hacia la igualdad y la equidad de género, el hecho de que en el último período se alcanzó un 38.6% de diputadas electas en la Asamblea Legislativa, lo que representa el mayor porcentaje de mujeres en este puesto en la historia de Costa Rica. El salto significativo se da entre el período de 1998, con un 19.3% de mujeres electas, y el del 2002, donde se pasa a un 35.8%. En el período de 2006 se logra alcanzar el 38.6%. Lo anterior es un indicador de la aplicación más adecuada de la medida afirmativa de la cuota del 40%, tomando en consideración los puestos elegibles. De esta manera, Costa Rica se convierte en el país de América Latina con mayor presencia femenina en el Poder Legislativo, con una representación muy cercana al 40%.

76. Como un aspecto negativo u obstáculo del período en este ámbito, hay que señalar que con el criterio de eliminar los llamados ministros o ministras sin cartera (que no tienen un Ministerio ni presupuesto a su cargo), en el 2006, el Gobierno adoptó la decisión de cambiar la práctica gubernamental de dar el rango de ministra de gobierno a la Presidenta Ejecutiva del INAMU, que había sido establecida desde 1998 con la creación del INAMU. Esto implica que la Presidencia Ejecutiva del INAMU no puede participar periódicamente junto al Presidente de la República y a los ministros y ministras en el Consejo de Gobierno, y desde este estrado realizar una mayor gestión política en cuanto a la promoción, la protección de los derechos de las mujeres y la transversalización de la política.

77. Dentro del ámbito de la participación política se plantea el reto de evolucionar de un sistema de cuota mínima de participación de las mujeres a un sistema de paridad con mecanismos eficaces para su aplicación. La labor permanente de una comisión interinstitucional para la incidencia y seguimiento de los derechos políticos de las mujeres coordinada por el INAMU, en la Comisión Legislativa Especial de Asuntos Electorales y Partidos Políticos, en relación con el Proyecto de Ley Expediente 14.268, "Código Electoral" es una constante. Este proyecto, en su versión inicial, carecía del principio de igualdad y no discriminación. Por ello la vigilancia e incidencia permanente para garantizar un avance, sobre la base de lo logrado, son fundamentales. Se aprobó una moción en la Comisión de Asuntos Electorales que contempla la paridad y la alternancia en todos los puestos de elección popular y plantea la responsabilidad de los partidos políticos en la incorporación de sus estatutos de los principios de igualdad y no discriminación, así como la incorporación de mujeres en sus estructuras de decisión.

78. El período registra un importante cambio, se pasó de un 47% de mujeres regidoras en propiedad en el 2002 a un 40% en el 2006. Asimismo el número de mujeres alcaldesas suplentes en el primer lugar, bajó un 25%.

79. A mediados del 2006 repunta la acción política a favor de la igualdad y la equidad con el proceso de formulación de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG 2007-2017); se aprovechan las posibilidades de incidencia política con el esfuerzo mancomunado de los tres poderes de la República, y finalmente se aprueba una política de Estado, con objetivos de largo aliento y por ello con visión estratégica. Igualmente, como ya ha sido indicado, la aprobación de la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres constituye un hito histórico en este proceso de avance hacia la igualdad y la equidad de género. Dos acciones que visibilizan positivamente al INAMU como mecanismo nacional.

80. Frente a estos logros, la PIEG y la Ley de Penalización de la Violencia contra las mujeres, plantean desafíos importantes, de forma tal que logren materializarse en acciones concretas. El país debe seguir avanzando hacia la igualdad real de las mujeres, con el fin de que sus condiciones económicas, sociales y culturales sean mejoradas, y logren así una mayor garantía de sus derechos. En este sentido, el cambio cultural es fundamental, por lo que debe continuarse con el desarrollo de acciones para que desde las más tempranas edades, se logre la apropiación de un adecuado concepto de equidad e igualdad entre hombres y mujeres; solo en esta medida se podrá lograr un verdadero cambio sostenido con respecto a los estereotipos sexuales y la resistencia al cambio cultural disminuirá. Igualmente, el ámbito de protección de los derechos de las mujeres debe ser fortalecido mediante acciones tendientes a lograr la aprobación de normativa con enfoque de género, la institucionalización de este enfoque, de forma tal que transverse el quehacer de instituciones claves en la protección de los derechos de las mujeres. Finalmente, la protección se logrará en la medida en que las mujeres conozcan y logren apropiarse, no solo de sus derechos, sino de los mecanismos existentes para ejercerlos. Por ello, acciones de promoción y difusión deben ser fortalecidas.

II PARTE: ANALISIS DEL ARTICULADO DE LA CEDAW

Artículo 2, a.

Consagrar en la legislación nacional el principio de igualdad del hombre y de la mujer, y asegurar la realización práctica de este principio.

Artículo 2, b.

Adoptar las medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.

A. LEYES GENERALES Y ESPECÍFICAS APROBADAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

81. En la legislatura mayo 2002-2006 no hubo un avance significativo en la aprobación de leyes dirigidas a eliminar la discriminación contra las mujeres, y a garantizar la equidad e igualdad de género. En ese sentido, durante el 2005 y el primer trimestre del 2006, hubo una serie de proyectos de ley de interés para las mujeres que fueron dictaminados por distintas comisiones Legislativas, pero no lograron convertirse en ley, por lo que en la actualidad se hacen esfuerzos por armonizar una agenda de consenso. (INAMU, 2006)

82. Durante el periodo analizado por este informe y comprendido dentro de la legislatura 2002-2006 se aprobaron y/o reformaron leyes generales y específicas relativas a otros sectores de la población, como son las personas jóvenes, las personas con discapacidad, y las niñas, los niños y las personas adolescentes.. Si bien estas leyes benefician a las mujeres que pertenecen a estos sectores poblacionales, en este periodo no se aprobó ninguna ley específica para las mujeres, tal y como se muestra en el Cuadro No. 1.

Cuadro No. 1
Leyes Aprobadas por la Asamblea Legislativa
Período 2003-2005

Ley Número	Nombre de la Ley aprobada	Fecha de aprobación
8387	Reformas al Código Penal para la protección de niñas, niños y adolescentes con	13 de octubre de 2003

	discapacidad.	
8389	Adición del artículo 215 bis al Código Penal para crear el delito de secuestro contra personas menores de edad y discapacitadas.	9 de octubre de 2003
8399	Modificación de la Ley No. 7972: creación de cargas tributarias sobre licores, cervezas y cigarrillos para financiar un plan integral de protección y amparo de la población adulta mayor, niña y niños en riesgo social, personas discapacitadas y abandonadas.	19 de diciembre de 2003
8459	Aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.	12 de octubre de 2005
8487	Ley de Migración y Extranjería.	22 de noviembre de 2005

Fuente: Área Condición Jurídica y Protección e los derechos de las Mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres.

83. Son varias las acciones que se han realizado para retomar y posicionar la agenda legislativa de las mujeres en la actual legislatura (2006-2010), y son diversos los acercamientos, que las instituciones públicas y organizaciones sociales y de mujeres han realizado, con las actoras y actores que intervienen en el escenario legislativo. Se han realizado foros, reuniones con asesores y asesoras de la Asamblea Legislativa, talleres y encuentros nacionales orientados a incidir en los proyectos de ley encaminados a reactivar la agenda legislativa tendiente a eliminar las formas discriminatorias que persisten en las disposiciones legales vigentes, y ampliar los derechos de las mujeres según lo dispuesto por la Convención contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y otros instrumentos jurídicos internacionales. En el año 2006 se constituye un Comité integrado por instituciones públicas y organizaciones de mujeres para el seguimiento de la agenda legislativa de las mujeres (Fuente: INAMU, Un balance de logros y desafíos de la Agenda Legislativa de las Mujeres. Documento para la discusión mayo-diciembre 2006 y Memoria del Conversatorio “Seguimos por la igualdad real de las mujeres”. Salón de Expresidentes de la Asamblea Legislativa, San José, 11 de

septiembre de 2006, INAMU.)

84. Como resultado del trabajo indicado, en la presente legislatura se han aprobado tres importantes leyes:

- El 25 de enero de 2007 se aprobó la Ley No. 8571, mediante la cual se prohíbe el matrimonio de las personas menores de 15 años, y se fortalece la protección de niñas y adolescentes.
- El 12 de abril de 2007 se aprobó en el Congreso, la **Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres**, dándose así un gran paso en la protección de los derechos de las mujeres. Esta Ley fue sancionada por el Presidente de la República el 24 de mayo de 2007, entrando en vigor el 30 de este mismo mes, mediante su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta” Este tema será abordado con mayor detalle en el apartado de Violencia contra las Mujeres como una violación de derechos humanos.
- En junio de 2007 se aprobó la Ley **Fortalecimiento de la lucha contra la explotación sexual de las personas menores de edad**, la cual también fortalece la protección de niñas y adolescentes.

B. PROYECTOS DE LEY PENDIENTES DE APROBAR

85. Al cierre del presente Informe se encontraban en la corriente legislativa 16 proyectos de ley para ser aprobados. Estos proyectos han sido identificados y definidos como prioridad para la incidencia y negociación de una agenda legislativa de las mujeres, y en su gran mayoría, se han elaborado desde sus intereses y necesidades más urgentes. El Cuadro No. 2 los agrupa según la comisión legislativa que los ha dictaminado y/o que se encuentra pendiente de hacerlo. El contenido y estado actual de cada uno de los proyectos será indicando en los diferentes artículos, según el tema que traten.

Cuadro No. 2
Proyectos de Ley Pendientes de Aprobar en la Asamblea Legislativa
al mes de abril de 2007

Comisión Legislativa	Proyectos de Ley
Comisión Especial Permanente de la Mujer	1- Reformas a varios artículos del Código Municipal. Ley de Creación de Oficinas Municipales de las Mujeres.

<p>(Se encuentran en Plenario).</p>	<p>2- Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las directivas de las organizaciones sindicales.</p> <p>3- Reforma de los artículos 58 y 60 del Código Electoral para una participación política paritaria de hombres y mujeres.</p>
<p>Comisión Especial Permanente de la Mujer</p> <p>(Se encuentran pendientes de dictaminar)</p>	<p>4- Reformas a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.</p> <p>5- Proyecto Ley Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar.</p>
<p>Comisión de Asuntos Sociales</p> <p>(Se encuentran en Plenario)</p>	<p>6- Reformas al Código de Trabajo para la regulación del trabajo doméstico remunerado.</p> <p>7- Reforma Integral a la Ley General de Salud, en lo concerniente a derechos sexuales y reproductivos.</p> <p>8- Abolición del castigo físico.</p>
<p>Comisión de Asuntos Sociales</p> <p>(Se encuentran dictaminados)</p>	<p>10- Reforma al Código de Trabajo sobre discriminación en el empleo.</p> <p>11- Adición del artículo 96 bis al Código de Trabajo.</p> <p>12- Creación de un régimen de pensiones para ama de casa.</p> <p>13- Reforma al Código de la Niñez y la Adolescencia para la protección de los derechos de las personas adolescentes en el trabajo doméstico.</p>
<p>Comisión Especial de Reformas Electorales</p> <p>(Pendiente de dictaminar)</p>	<p>14- Reforma integral al Código Electoral.</p>

Comisión de Relaciones Internacionales	15- Aprobación de la Enmienda al párrafo 1 del artículo 20 de la CEDAW
Comisión Permanente de Asuntos económicos	16- Reforma a la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, Ley N° 1644, de 25 de setiembre de 1953, para la creación de la Banca de Desarrollo

Fuente: Área Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

86. Como se observa, el principal avance en la ampliación o reconocimiento de nuevos derechos de las mujeres, en comparación con el último período que se informó, se presenta en relación con el proceso de conocimiento y dictamen de los proyectos de ley en las comisiones legislativas. Si bien el proyecto de ley relativo a la creación del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres fue archivado por vencimiento del período cuatrienal, conviene destacar que en el presente período ordinario se ha presentado nuevamente, para su conocimiento en una comisión legislativa.

87. El Comité para el Seguimiento de la Agenda Legislativa de las Mujeres ha desempeñado un rol en el proceso de incidencia y cabildeo de estos proyectos, con el propósito de lograr su aprobación en la Asamblea Legislativa.

C. COMPROMISOS INTERNACIONALES ASUMIDOS PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

88. En la legislatura 2002-2006 se ratificaron los siguientes instrumentos internacionales, asumiendo el Estado compromisos para la igualdad y equidad de género, en temas como tráfico ilícito de migrantes, trata de personas y tortura:

- Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Ley No. 8314 de 26 de septiembre de 2002).
- Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niñas que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Ley No. 8315 de 26 de septiembre de 2002).

- Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes (Ley No 8459 de 12 de octubre de 2005).

89. Con respecto al proyecto de ley que se refiere a la ratificación de la enmienda al párrafo 1 del artículo 20 de la CEDAW, con el fin de dejar abierto los períodos para examinar en detalle y con suficiente tiempo los informes presentados por los Estados partes, el Instituto Nacional de las Mujeres ha emitido criterio, señalando que su adopción por Costa Rica contribuiría con el fortalecimiento del Comité, en tanto garantiza el cumplimiento eficaz de su mandato, se reafirman los compromisos establecidos en la Plataforma de Acción derivada de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU, realizada en Beijing – 1995, y se atienden las recomendaciones del Comité de la CEDAW al Estado costarricense.

D. DECRETOS, ACUERDOS Y DIRECTRICES DEL PODER EJECUTIVO PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

90. Durante el período de este Informe, se han identificado una serie de decretos ejecutivos, y directrices institucionales que contribuyen al fortalecimiento de la institucionalidad para la aplicabilidad y exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres. Esta normativa se refiere a la protección de personas jóvenes y adolescentes, las personas con algún grado de discapacidad, las niñas, los niños y las personas adolescentes las personas privadas de libertad y poblaciones indígenas. Otros decretos y directrices se refieren a situaciones que afectan mayoritariamente a las mujeres, tales como la prevención de la violencia, el hostigamiento sexual, el acceso de las personas acreedoras alimentarias al salario escolar de los servidores públicos, el desarrollo de las familias, la pobreza y desarrollo rural y el acceso a créditos para vivienda. Seguidamente, en el Cuadro No. 3 se agrupan, dependiendo de la institución estatal que los emitió.

Cuadro No. 3
Decretos y directrices emitidas por el Poder Ejecutivo 2003-2007

Instituciones del Poder Ejecutivo	Decretos ejecutivos, y directrices
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Decreto Ejecutivo No. 31461 de 21 de noviembre de 2003: Crea el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de la Persona Trabajadora Adolescente en Costa Rica.

	<p>- Directriz No. 002-2006 del 7 de abril de 2006: Establece que todas las jefaturas de direcciones, divisiones, departamentos, secciones, unidades y oficinas centrales y desconcentradas del MTSS que presten servicios dirigidos de atención del público, deben promover la institucionalización del enfoque de género en las estadísticas e indicadores que integran los sistemas de información existentes en la institución; todas las oficinas que prestan servicios directos a la población, deben presentar en los informes los resultados de la población atendida según el sexo. Para agilizar la aplicación de las medidas necesarias para hacer efectiva esta directriz, las oficinas ministeriales contarán con el apoyo y asesoría de la Unidad para la Equidad de Género.</p>
Ministerio de Seguridad Pública	<p>- Decreto Ejecutivo 31377-MSP de 23 de septiembre de 2003: Reforma al Capítulo XX "Del hostigamiento sexual" del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 32429-MSP de 21 de junio de 2005: Crea el Reglamento de procedimientos policiales del Ministerio de Seguridad Pública, aplicables a personas menores de edad.</p>
Ministerio de Educación Pública	<p>- Decreto Ejecutivo No. 31579- MEP de 12 de diciembre de 2003: Crea la Oficina de Derechos de la Niñez y la Adolescencia del MEP, a cuyo cargo estará la coordinación y asesoramiento en materia de aplicación de las políticas educativas que se desarrollen en relación con lo derechos de la niñez y la adolescencia en la educación preescolar, primero, segundo y tercer ciclo de la educación diversificada.</p>
Ministerio de Economía, Industria y Comercio	<p>- Decreto Ejecutivo No. 32565-MEIC de 30 de agosto de 2005: Reglamento a la Ley No. 8220, Ley de protección al ciudadano del exceso de requisitos y trámites administrativos.</p>
Ministerio de Salud Pública	<p>- Decreto Ejecutivo No. 32612-S de 14 de septiembre de 2005: Reglamento de la ley de derechos y deberes de las personas usuarias de los servicios de salud públicos y privados</p>

	<p>- Decreto Ejecutivo No. 33121-S de 2 de junio de 2006: Crea el Consejo Nacional de Salud de los Pueblos Indígenas.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 33122-S de 5 de junio de 2006: Manual de normas para establecimientos que brindan atención para personas con discapacidad en la modalidad de alternativas residenciales.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 33119-S de 7 de julio de 2006: Normas y procedimientos de atención integral a la mujer para la prevención y manejo del cáncer de cuello de útero para el I y II nivel de atención y normas de laboratorios de citología.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 33296-S de 31 de agosto de 2006: Crea la Comisión Nacional de Género y Salud, cuyo objetivo es apoyar los procesos de formulación e implementación de una política nacional que permita la regulación, dirección, y conducción de los planes, programas, proyectos y políticas orientadas a garantizar la institucionalización del enfoque de género y derechos, y la eliminación de las inequidades en la salud. El Área de Políticas Públicas del INAMU, grupos de mujeres organizados, la Defensoría de la Mujer y la Oficina de la Mujer de los gobiernos locales forman parte de la Comisión.</p>
<p>Ministerio de Justicia y Gracia</p>	<p>- Decreto Ejecutivo No. 32724-J de 7 de noviembre de 2005: Reglamento de visita íntima para personas privadas de libertad.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 33149-J de 7 de junio de 2006: Crea la Comisión Nacional para la Prevención de la Violencia y la Promoción de la Paz Social, cuyo objetivo es investigar, planificar, coordinar y evaluar las políticas y acciones que se realicen en materia de violencia y criminalidad. Esta Comisión trabaja bajo premisas de enfoque de derechos, género y prevención integral de la violencia, con los cuales transversa todas las acciones y programas de la Dirección General para la Promoción de la Paz y Convivencia Ciudadana (DIGEPAZ). El Instituto Nacional de las Mujeres tiene representación en la Comisión.</p>

<p>Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes</p>	<p>- Decreto Ejecutivo No. 33270-C de 17 de agosto de 2006: Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, Capítulo XXI: Del acoso u hostigamiento sexual. Capítulo XXII: Acoso psicológico y moral en el trabajo.</p>
<p>Interministeriales</p>	<p>- Decreto Ejecutivo No. 30955-MCM-H-MTSS de 3 de febrero de 2003: Regulación sobre el acceso de las personas acreedoras alimentarias al salario escolar de los servidores públicos.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 31369-MP-SP-MEP-J-MINA-TUR de 29 de septiembre de 2003: Decreto Ejecutivo que crea el frente gubernamental contra la pedofilia como instancia del Poder Ejecutivo para la implementación de mecanismos que permitan prevenir y denunciar actos que tiendan a la explotación sexual y al abuso sexual de los menores de edad, así como a la participación en pornografía infantil.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 33028-MTSS-MSP-MNA de 3 de mayo de 2006: Reglamento al Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 33154-MP-MIDEPLAN-MEP-MTSS-MIVAH de 19 de mayo de 2006: Crea el programa de transferencia monetaria condicionada para promover el mantenimiento de los y las adolescentes en el sistema educativo formal, tanto en la educación académica como en la formación técnica y en las diversas modalidades de educación no formal que ofrece el INA.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 33203-MP-MIDEPLAN-MIVAH-MEP-MTSS: Reglamento de Operación fase piloto julio – diciembre 2006 del Programa de Transferencia monetaria condicionada para promover el mantenimiento de los y las adolescentes en condición de pobreza en el sistema educativo formal y no formal.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 33343-S-H-MP-MOPT-J de 18 de agosto de 2006: Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con</p>

	<p>Discapacidad.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 33407-MP-MIDEPLAN de 1 de noviembre de 2006: Crea el Consejo de Desarrollo de la Zona Norte como una instancia de gestión del desarrollo, cuyo fin es coordinar con instituciones públicas las acciones a desarrollar dentro del marco del programa de "Combate a la pobreza" y del "Programa Avancemos", y otros que decida impulsar el gobierno central para mejorar las condiciones de vida de las familias que habitan en la región norte, y promover el desarrollo sostenible de las comunidades que componen esta región.</p> <p>- Decreto Ejecutivo No. 33535-MP-MIVAH de 25 de enero de 2007: Reglamento a la Ley No. 8507, Desarrollo de un mercado secundario de hipotecas con el fin de aumentar las posibilidades de las familias costarricenses de acceder a una vivienda propia, y fortalecimiento del crédito indexado a la inflación.</p>
--	---

Fuente: Área Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

91. En los decretos ejecutivos y directrices institucionales inscritas en el cuadro anterior, se observa un particular interés por parte del Estado que se refiere a la creación de mecanismos institucionales y comisiones o consejos con participación interinstitucional para el abordaje de las situaciones que afecta mayoritariamente a las mujeres. Se destacan: el decreto emitido para el establecimiento de estadísticas diferenciadas por sexo emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; la protección de las víctimas contra el hostigamiento sexual en el Ministerio de Seguridad Pública, y el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes y la creación de comisiones o consejos con participación de la Defensoría de los Habitantes y el Instituto Nacional de las Mujeres en la Comisión Nacional de Género y Salud, de la Comisión Nacional para la Prevención de la Violencia y la Promoción de la Paz Social.

E. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

92. El Estado, por medio de los Poderes de la República y de sus instituciones públicas, han desarrollado acciones que buscan promocionar y difundir los derechos de las mujeres contemplados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y acciones orientadas a la producción de

conocimiento especializado con perspectiva de género.

93. Durante el período 2002-2006, el Área Especializada de Información del Instituto Nacional de las Mujeres, por medio de la Unidad de Investigación, desarrolló una serie de investigaciones y documentos de trabajo que sirven de base para la toma de decisiones, respecto del avance en materia de igualdad y equidad de género. Sobresalen los siguientes: Actitudes masculinas hacia la paternidad: entre las contradicciones del mandato y el involucramiento; Situación de las mujeres indígenas desde las estadísticas; El estado de los derechos de las mujeres; Brechas de género desde las estadísticas; La mujer en el mercado laboral costarricense; Tendencias en las variables demográficas de natalidad y mortalidad; Las mujeres y la violencia intrafamiliar; El hostigamiento sexual en el sector privado; Situación de las niñas menores de 15 años embarazadas o madres, entre otros (Fuente: INAMU, Memoria Institucional, Administración 2002-2006). Las acciones de promoción y difusión de las otras instituciones públicas, se inscriben en los diferentes artículos dependiendo del tema abordado.

94. La Dirección de Promoción y Divulgación de la Defensoría de los Habitantes realizó un programa de formación y capacitación de derechos humanos, haciendo énfasis en grupos de población vulnerable. La población meta la constituyeron mujeres, jóvenes y adultos mayores y funcionarios y funcionarias públicas especialmente del Sector Educación. El programa tuvo como principal objetivo fortalecer competencias y habilidades para conformar un cuadro de replicadores. En el tema de género y violencia capacitó a redes de facilitadoras en cinco regiones del país. (DHR).

95. Un avance estratégico del período fue la aplicación del Módulo Especial de Uso del Tiempo, realizado junto con la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples en el 2004, el cual se analizará más adelante en el articulado. Este estudio, publicado en el 2006, provee información valiosa para orientar política pública que contribuyan al reconocimiento de trabajo no pago de las mujeres, así como a una mejor distribución de las responsabilidades familiares; a la justificación de servicios de apoyo a la familia y a la posible cuantificación del aporte del trabajo doméstico a la cuentas nacionales, entre los aspectos de mayor relevancia para las mujeres. (Fuente: INAMU)

96. También se ejecutó: Una Campaña con 8 programas de radio y uno en Televisión, sobre Violencia. Los Derechos Humanos de las Mujeres en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres; asimismo se editaron un conjunto de despleables sobre derechos de las mujeres; La Colección de Leyes y Decretos: Derechos de las Mujeres, afiches, volantes y documentos cuyo objetivo es dar a conocer el enfoque de género y los derechos de las mujeres. (Fuente: Ibid)

97. Entre el 2005 y el 2006, el Área Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres del INAMU, desarrolló procesos de formación y capacitación para mujeres, organizaciones de mujeres, organizaciones sociales, personas operadoras del derecho, funcionarias y funcionarios públicos, a través del Programa “Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres”. En estos procesos de capacitación se destaca la difusión permanente de la CEDAW y los instrumentos legales que a nivel nacional han desarrollado o incorporado esta normativa internacional. (Fuente: INAMU).

98. Del 2004 al 2006, en coordinación con la Secretaría de Género del Poder Judicial, se ejecutaron 10 talleres con jueces y juezas sobre el principio de igualdad y no discriminación y los derechos humanos de las mujeres contenidos en la CEDAW. En el año 2004, con el auspicio del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica (CIEM), el INAMU realizó actividades de información sobre las recomendaciones del Comité de la CEDAW al Estado de Costa Rica. Se estableció un convenio con el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) para la ejecución de acciones de difusión de los informes presentados por Costa Rica, y de las recomendaciones presentadas por el Comité. Asimismo se trabaja en la formulación de un decreto ejecutivo para el seguimiento y aplicabilidad de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (INAMU junio 2007).

99. En la actualidad se hacen esfuerzos para ampliar y fortalecer las acciones orientadas a generar nueva legislación que desarrolle los derechos contenidos en la Convención, invocarla en los procesos judiciales y difundirla para que sea aplicada en la defensa y exigibilidad de los derechos de las mujeres, de acuerdo con lo recomendado por el Comité de la CEDAW.

100. Como se observa se ha puesto en marcha procesos de difusión institucionales de la Convención y de sus implicaciones en la defensa de sus derechos, tal y como fue recomendado.

F. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES COMO UNA VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

101. En el presente período se reafirma la posición del Estado costarricense de considerar la violencia contra las mujeres como una violación a sus derechos humanos y una grave discriminación.

a. Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres

102. Con esta Ley, Costa Rica se convierte en uno de los primeros países del mundo que penaliza la violencia contra las mujeres, y establece la figura jurídica del femicidio. Esta ley entró como proyecto en la corriente legislativa desde el año 2000. Durante este período, desde el 2000 hasta que se logra su aprobación, murieron 194 mujeres a causa de la violencia de género..

103. La finalidad de esta Ley es proteger los derechos de las víctimas de violencia y sancionar las formas de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial contra las mujeres mayores de edad, como práctica discriminatoria por razón de género, específicamente en las relaciones de matrimonio, unión de hecho declarada o no, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado, en virtud de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres “ Belem Do Pará “, Ley No. 7499, 2 de mayo de 1995. Se castiga con pena de prisión se 2 a 6 años a la persona que, reiteradamente y de manera pública o privada, insulte, desvalorice, ridiculice, avergüence o atemorice a una mujer con quien tenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no (**violencia emocional**); impone la misma pena a quienes dañen el patrimonio de su pareja, y si sustraen parte de ese patrimonio, la sanción es de hasta 3 años (**violencia patrimonial**); la norma entiende como pareja a la mujer con quien se tiene una relación de matrimonio o unión de hecho, declarada o no. Bajo este mismo concepto, la Ley crea el delito de femicidio, imponiendo una pena de prisión de 20 a 35 años a quien dé muerte a una mujer con la que mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no.

b. Muertes de mujeres por femicidios y homicidios

104. Respecto de la tasa de femicidios y homicidios de mujeres, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro No. 4
Costa Rica: Muertes de mujeres por femicidios y homicidios (2003-2006)

	2003	2004	2005	2006
Femicidios	29	20	38	35
Homicidios de mujeres	46	42	60	45 (1)

Fuente: Área de Violencia de Género, INAMU, 2007. (1) Estado de La Nación, Estadísticas políticas (2001-2006)

105. En el 2005, la tasa de femicidios se incrementó de forma alarmante en relación con los años anteriores. El 80% de los asesinatos de mujeres ocurre por violencia doméstica, y por violencia en la pareja o violencia sexual, siendo el siguiente el perfil de la víctima femenina: entre 20 y 30 años de edad, de nacionalidad costarricense, el 48% fueron asesinadas con armas de fuego, y en mayor porcentaje, en las cercanías de sus casas de habitación. (INAMU, 2007).

106. Otro dato significativo es que las llamadas telefónicas por violencia doméstica son la principal causa de intervención policial en el país. Así por ejemplo, en el 2003 la policía recibió 57.709 llamadas por violencia doméstica, y se registraron 47.086 atenciones policiales. (Fuente: Informe de Seguridad Ciudadana del PNUD, 2003)

c. Ley contra la Violencia Doméstica

107. Como un avance importante hay que señalar que atendiendo a una de las recomendaciones del Comité, luego de la presentación del último informe, se ha logrado erradicar la práctica consistente en la realización de conciliaciones judiciales entre las mujeres y los presuntos agresores, promovidas por los jueces y juezas, en los procesos de aplicación de la Ley. Esta práctica fue abiertamente expuesta y formalmente prohibida, debido a que se trata de un procedimiento no establecido por la norma, y por tanto ilegal, que impide o limita el acceso de las mujeres a la justicia y la seguridad, arriesgando su integridad. (Fuente: M. Sc. Ana Carcedo Cabañas, Seguridad Ciudadana de las Mujeres y Desarrollo Humano)

108. En relación con las solicitudes de medidas de protección de la Ley, la mayoría son solicitadas por mujeres, en el 2003 el Poder Judicial tramitó 47.086 solicitudes, en el 2004, 48.074, en el 2005, 47.396 y en el primer semestre de 2006, 23.656 solicitudes.

109. La desobediencia por parte de las personas obligadas a cumplir con las medidas de protección, es uno de los problemas que se presentan diariamente. Así por ejemplo es frecuente que se incumpla con la prohibición de no acercarse al domicilio de las víctimas de violencia. Aproximadamente el 86% de las denuncias por desobediencia a la autoridad, corresponde a desobediencia a una orden dada en materia de violencia doméstica. (Fuente: Departamento de Planificación, Poder Judicial). Cifras del Poder Judicial revelan que 50.000 mujeres anualmente piden medidas de protección. De esa cifra un 10% denuncia desobediencia, y la muerte termina siendo el desenlace en algunos

casos. Así por ejemplo, en el 2005, de 47.396 mujeres que pidieron estas medidas, en 4.815 casos se desobedecieron esas medidas, y 39 mujeres murieron. (Fuente: Poder Judicial, 2007)

110. En la primera semana de abril de 2007 una comisión integrada por el Ministerio de Seguridad Pública, el Poder Judicial (Jueces, Ministerio Público y el Organismo de Investigación Judicial), el Instituto Nacional de las Mujeres, organizaciones de mujeres, el Patronato Nacional de la Infancia (PANI), y el Ministerio de Justicia, emitió un protocolo interinstitucional de acatamiento obligatorio que complementa la Ley contra la Violencia Doméstica y no roza con lo dispuesto en la nueva Ley de Penalización de la Violencia contra las mujeres. Algunos de los aspectos importantes de este protocolo son los siguientes:

- Contiene una disposición, según la cual la Fuerza Pública tiene la obligación de brindar seguridad a las mujeres en alto riesgo de muerte por denunciar a su pareja por actos de violencia doméstica. La Policía deberá realizar rondas periódicas por el domicilio de la afectada, y le confiere la responsabilidad de elaborar, junto con la denunciante, un plan sobre qué hacer en caso de ser sorprendida por el agresor o presunto agresor en su casa, o en cualquier otro lugar.
- Según el protocolo, en caso que demuestren peligro de muerte y no se otorgue prisión preventiva al presunto agresor, las víctimas pueden solicitar la protección en un albergue.
- Exige a todas las partes informar a la víctima cuando al presunto agresor no se le impuso prisión preventiva, si ya cumplió esa medida cautelar, o si se encuentra en libertad.
- Contempla varios indicadores que advierten sobre el peligro de muerte en casos de violencia doméstica.(Fuente: Protocolo Interinstitucional que complementa la Ley contra la Violencia Doméstica)

111. Al aprobarse la ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, se creó una Comisión de Alto Nivel coordinada por el INAMU en la que participan el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Seguridad Pública y el Poder Judicial. Esta comisión se abocó a crear la condiciones para la puesta en marcha de la Ley desde antes de su entrada en vigencia, previendo los recursos humanos, materiales y financieros para la aplicación adecuada de la misma.

112. Con la nueva Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres, el incumplimiento de las medidas de protección dictadas por una autoridad competente, dentro de un proceso de violencia doméstica, se sanciona con pena de prisión de 6 meses a 2 años, reformándose así, el párrafo final del artículo 3 de la Ley contra la Violencia Doméstica. Antes, la desobediencia era una contravención, y el castigo era de 15 días a un año de prisión.

113. Por otra parte, la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres modifica el Código Procesal Penal, agregando una nueva causal para la procedencia de la prisión preventiva: el peligro para la víctima, denunciante o testigo, especialmente en el marco de delitos atribuibles a una persona con quien la víctima mantenga o haya mantenido una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no.

114. En marzo de 2007, el Poder Judicial, la Escuela Judicial y la Comisión Permanente para el Seguimiento de la Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar en el Poder Judicial, elaboró y distribuyó un *Instructivo para la Usaria y el Usuario en Violencia Doméstica*, en el cual se explican los derechos, lo que se le puede pedir al juez o la jueza, cuál es el trámite que debe seguirse, así como un listado de los servicios y oficinas a las que se puede acudir. (Fuente: Poder Judicial, 2007).

d. Atención de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar

115. El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) brinda servicios de atención a las mujeres, sus hijos e hijas, afectadas por violencia intrafamiliar, por medio de la Delegación de la Mujer ubicada en San José, y 3 centros de atención especializados y albergue temporal (CEAAM), en regiones alejadas del país. A continuación se presenta un cuadro que muestra el número de personas atendidas, según tipo de servicio especializado.

Cuadro No. 5
INAMU: Número de personas atendidas en Violencia Intrafamiliar, según tipo de servicio especializado, período 2003-2006

Servicios especializados en violencia intrafamiliar	2003-2004 (abril a febrero)	2004-2005 (marzo a marzo)	2005-2006 (abril a mayo)	Total personas
Atención de mujeres en la Delegación de la Mujer	6.691	6.404	5.934	19.029

Atención de mujeres en los centros especializados de atención y albergue temporal	362	408	340	1.110
Atención de niñas/os en los centros de atención especializada y albergue temporal	774	730	693	2.197

Fuente: INAMU, Unidad de Planificación.

116. En todos los establecimientos de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) existen servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. Se ha avanzado en el proceso de actualización de las “normas de atención integral a las personas afectadas por la VIF”, y se están haciendo esfuerzos para consolidar el sistema de registro de los casos de VIF.

117. En este campo se pueden apreciar valiosos esfuerzos de organizaciones de la sociedad civil. Así, el Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA) continúa desarrollando programas para la erradicación de la violencia contra las mujeres y programas de crédito que beneficien a las mujeres afectadas. Cuenta con grupos de auto ayuda y se atiende por vía telefónica y personal. La organización Alianza de Mujeres Costarricense promueve los derechos de las mujeres y brinda atención y apoyo psicológico y legal.

e. Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar

118. En el período 2002-2006, sobresalen los siguientes logros como seguimiento a este sistema:

- Diseño y aprobación de la política pública para la atención y la prevención de la violencia intrafamiliar y del abuso sexual extrafamiliar contra personas menores de edad.
- Un aumento significativo en la cantidad y calidad de funcionarios y funcionarias policiales capacitadas y especializadas en la atención de la violencia intrafamiliar. El Instituto Nacional de las Mujeres ha capacitado aproximadamente a 700 funcionarios y funcionarias de la Policía en la aplicación de la Ley contra la

Violencia Doméstica, y se han realizado procesos de multiplicación de la capacitación, los cuales alcanzan alrededor de 6000 funcionarias. (Fuente: Comité de Expertas-os – Violencia – CEVI, Mecanismo de Seguimiento Convención de Belem do Pará).

- Ampliación del número de redes locales de prevención y atención de la violencia intrafamiliar a 70 cantones de los 81 del país. Se establecieron nuevas redes de promotoras legales y mujeres forjadoras de esperanza en 8 localidades del país.
- Consolidación del sistema de consulta telefónica 9-1-1 para la atención de casos de mujeres agredidas (COAVIF), y la creación de la línea HOMBRE para la atención de varones ofensores y agredidos por parte del Instituto WEM, entidad privada. La Línea de Emergencia 9-1-1 brinda atención permanente a víctimas de violencia intrafamiliar, 24 horas al día y 365 días al año. Las llamadas se incrementaron de 12.306 en el año 2000 a 70.128 en el año 2003.
- Diseño e implementación del proyecto CONUMA en el cantón de Goicoechea, en asocio con el Fondo de Población (UNFPA) y el Instituto WEM, que pretende el desarrollo de un plan piloto de nueva masculinidad y prevención de la violencia de género en hombre jóvenes y adultos.
- Diseño y aplicación de modelos de intervención (hombres agresores de bajo perfil, niños y niñas testigos de violencia, mujeres agredidas que maltratan a sus hijas e hijos) y de prevención. Se trabajó con líderes del Consejo de la Persona Joven en la prevención de la violencia en el noviazgo.
- Se desarrolló una pasantía en atención y detección de la violencia sexual, dirigida a las y los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), del Ministerio de Educación, de las Oficinas Municipales de la Mujer y del INAMU. (Fuente: INAMU, Avances en Violencia de Género, 2003-2007)
- Elaboración y aplicación de protocolos de atención. Se crearon 30 plazas para los Centros Especializados de Atención y Albergue Temporal para Mujeres afectadas por la Violencia Intrafamiliar, sus hijos e hijas (CEAAM), lo cual resulta un dato muy significativo.
- Creación de un programa para la atención de personas adultas con discapacidad en abandono y víctimas de violencia, por parte del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), que para el 2005 atendió a 498 personas a nivel nacional.
- Elaboración de un manual para la atención de personas con discapacidad y víctimas de violencia.

(Fuente: INAMU, Memoria Institucional, Administración 2002-2006)

119. El INAMU por medio de la Delegación de la Mujer y los Centros Especializados de

atención y albergue temporal, para mujeres agredidas y sus hijos e hijas, atiende anualmente, a más de 5000 mil mujeres víctimas y en algunos casos a sus hijos e hijas. En el 2006 se inició la evaluación de impacto del Sistema Nacional de Prevención de la Violencia Intrafamiliar. Se han evaluado los diferentes componentes del Sistema, (atención, detección, prevención, acceso a recursos de apoyo, interaprendizaje), así como la acción desempeñada por algunas de las instituciones integrantes del mismo. Aunque no se ha finalizado, algunos resultados preliminares dan cuenta de que es necesaria la Ley de Creación del Sistema, con el objetivo de arraigarlo en la institucionalidad del país. Fortalecer el programa de atención de la violencia del Ministerio de Seguridad Pública, asegurando el uso de los protocolos.

120. En el periodo analizado, el Ministerio de Salud realizó varias investigaciones sobre el tema de la violencia, ubicándolo como un problema de salud pública. Se menciona la relación entre violencia y salud, indicándose que donde existe violencia no puede haber salud. Sin embargo, la acción del Sector Salud en el abordaje de la violencia se ha dirigido a tratar las consecuencias, y son otros los sectores que deben atender las demás dimensiones del fenómeno, el cual por su complejidad, debería tratarse de manera integral. (Fuente: Ministerio de Salud, Allen Patricia, Violencia: un problema de Salud Pública).

121. En la Asamblea Legislativa existe un proyecto de ley denominado Ley del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar (Exp. 14.883). Este proyecto contó con un dictamen afirmativo unánime de la Comisión Especial Permanente de la Mujer. Se archivó por vencimiento del período cuatrienal el 30 de agosto de 2006. Se están realizando gestiones para que el proyecto ingrese nuevamente a la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa. Los objetivos del proyecto son: a.- promover políticas públicas que garanticen el cumplimiento de los mandatos establecidos en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, y en la Ley contra la Violencia Doméstica; b.- brindar a las personas afectadas por la violencia contra las mujeres y/o violencia intra familiar, atención integral que les permita mejorar su situación, así como la recuperación y la construcción de un nuevo proyecto de vida. (Fuente: INAMU, Área de Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres)

122. El Instituto Nacional de las Mujeres cuenta con un rubro presupuestario destinado específicamente a los programas de atención y prevención de la Violencia Intrafamiliar. Durante el 2005 invirtió la suma de \$700.000 en el programa de violencia. (Fuente: Comité de Expertas-os Violencia- CEVI, Mecanismo de seguimiento Convención de Belem do Pará).

f. Generación de conocimiento especializado sobre violencia contra las mujeres

123. En este campo, se han realizado investigaciones y publicaciones, como base para la toma de decisiones, tanto por parte de instituciones estatales como por organizaciones de la sociedad civil. Se indican las siguientes:

- En el 2003 CEFEMINA publicó el libro “Mujeres contra la violencia”, el cual plantea las formas y mecanismos para brindar apoyo a las mujeres maltratadas, y se exponen los alcances de la CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- En diciembre de 2004, el Ministerio de Salud publicó el libro “*Salud Mental y Violencia Intrafamiliar*”, en el cual se rompe con el paradigma tradicional de la salud mental, se realiza una propuesta de auto cuidado para las personas que atienden situaciones de violencia intrafamiliar, analiza la violencia y el sufrimiento psíquico, así como las estrategias de promoción de la salud mental.
- En el período 2004-2005 el Área de Violencia de Género del Instituto Nacional de las Mujeres desarrolló dos investigaciones, cuyos resultados aportan elementos para mejorar la oferta de los servicios dirigidos a mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar, así como la estrategia a seguir para enfrentar y erradicar la violencia. Un estudio versa sobre la jurisprudencia en materia de violencia intrafamiliar, y sirve de insumo para mejorar la defensa legal de las víctimas de violencia. La otra investigación presenta el perfil de las mujeres, niñas y niños que utilizan los servicios de la Delegación de la Mujer, la cual aporta elementos para mejorar la estrategia de atención de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar.

g. Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, y acoso laboral: expresiones de la violencia contra las mujeres

124. Se informa de la aprobación y/o reforma de los reglamentos contra el acoso u hostigamiento sexual, en las siguientes instituciones: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (13 de marzo de 2003), Instituto Costarricense de Electricidad (el 26 de junio de 2003); Banco Popular y de Desarrollo Comunal (25 de febrero de 2004), Poder Judicial (19 de abril de 2004). Mediante decreto ejecutivo de 23 de septiembre de 2003 se reforma el Capítulo XX “Del hostigamiento sexual” del Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública, y a través de decreto ejecutivo del 17 de agosto de 2006 se reforma el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, Capítulo XXI: Del acoso u hostigamiento sexual. Capítulo XXII: Acoso psicológico y moral en el trabajo.

125. Igualmente, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) incorporó el tema del Reglamento de Hostigamiento Sexual en el Programa de Inducción Institucional, y dentro del período 2003-2007 se capacitaron 2101 personas, tanto personal como población estudiantil. (Fuente: INA, Informe de Gestión de la Asesoría de la Mujer, 2003-2007)

126. En el periodo 2002-2006, la Universidad Nacional, institución estatal, atendió 18 denuncias por hostigamiento sexual. En un 100% las denuncias fueron formuladas por mujeres que denunciaron ser víctimas de hostigamiento sexual por parte de hombres funcionarios de la UNA. De estas, un 90% fueron formuladas por estudiantes contra profesores y el restante 10% se dirigieron contra funcionarios administrativos. Solo un 50% de las denuncias recibidas ha logrado concluir su proceso a través de la imposición y ejecución de lo resuelto. En un 56% de los casos concluidos, la sanción recomendada por la Comisión fue variada por una sanción más leve por parte del Tribunal Universitario de Apelaciones. Los procesos se extiende más de los tres meses que establece la ley. Se considera que falta capacitación y sensibilización sobre el problema, desde una perspectiva de género. (Fuente: Oficio R-1157-2007 de 11 de mayo de 2007, Universidad Nacional)

127. En octubre de 2003, la Defensoría de los Habitantes y el Instituto Nacional de las Mujeres formularon una serie de recomendaciones al Reglamento del ICE, por contener algunas imprecisiones y omisiones que hacen que roce con el enfoque de género, y por ello, deben subsanarse. (Fuente: ICE)

128. A pesar de que la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia establece que las empresas privadas e instituciones públicas tienen que incluir en sus reglamentos políticas de prevención y procedimientos para tramitar este tipo de acusaciones, el hostigamiento sexual continúa siendo una práctica común, que violenta el derecho humano fundamental al respeto y a la dignidad, así como al desarrollo integral de las personas en las relaciones de trabajo y de docencia. Así lo expresa la Defensoría de los Habitantes, en su Informe Anual 2005-2006.

129. En el período que comprende el presente informe, la Defensoría de los Habitantes ha recibido las siguientes denuncias por hostigamiento sexual: del 2005 al 2006, 65 denuncias, del 2004 al 2005, 54 denuncias, y del 2003-2004, 66 denuncias. En el 95% de los casos de denuncias por hostigamiento sexual, las víctimas son mujeres, y el 98.5% de los hostigadores son hombres. (Fuente: Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2005-2006)

130. En el período comprendido entre mayo 2003 abril 2004, las denuncias por hostigamiento sexual aumentaron en un 27% con respecto al período anterior, de 52 a 66

denuncias. La mayoría de las denuncias provienen del Ministerio de Educación Pública (MEP), Ministerio de Seguridad Pública (MSP), y Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), seguidos en menor medida por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), la Universidad Nacional (UNA), Municipalidad de San José y Poder Judicial, entre otras instituciones. El hecho de que sea en el MEP donde más se denuncian estos actos es una enorme preocupación, ya que casi la totalidad de los casos se refieren a profesores contra estudiantes, niñas y adolescentes, todas menores de edad que son violentadas por adultos responsables de su “formación”. Las entidades que menos denuncian son el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), la Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE), la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, y las municipalidades. (Fuente: Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2003-2004)

131. Según información suministrada por la Asesoría Legal del Instituto Nacional de Aprendizaje, entidad educativa con perfiles para técnicos y técnicas, en el período 2003-2007 se presentaron un total de ocho denuncias sobre acoso sexual: una en el 2003, 5 en el 2004 y 2 en el 2006. De acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento de la Institución, se despidió sin responsabilidad patronal a un instructor, tres fueron suspendidos por 8 días sin goce de salario y cuatro recibieron amonestación por escrito.

132. La Defensoría de los Habitantes ha manifestado preocupación por la situación en torno a algunos de los órganos disciplinarios de los procesos de hostigamiento sexual, debido a que no existe buen manejo del tema y conocimiento de la normativa de los y las integrantes que investigan, carecen de la perspectiva de los derechos humanos y de género, limitan el análisis a procedimientos comunes de derecho administrativo o penal. En este sentido, ha reiterado que para luchar contra esta forma de violencia, no basta con tener un reglamento adecuado para prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, sino que es necesaria su correcta aplicación; esta es una situación que las cifras confirman. Por otro lado, también recomienda que se excluya la conciliación de los procedimientos de hostigamiento sexual, figura que es muy utilizada para resolver estos procedimientos de una manera simple. Se ha identificado que, en la mayoría de los procesos de conciliación, la víctima termina desistiendo, prevaleciendo la impunidad. (Fuente: Defensoría de los Habitantes. Informes Anuales 2003-2004 y 2005-2006).

133. En septiembre de 2006, la Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, rindió un informe sobre las acciones desarrolladas por la institución en materia de hostigamiento sexual. Se destacan las siguientes:

- Desde su creación en enero de 2001 hasta el 18 de septiembre de 2006, la Unidad de Equidad de Género ha impartido 145 charlas y talleres de capacitación externa en acoso sexual y campañas masivas de divulgación en radio y televisión. En ellos han participado 2.535 mujeres y 1.358 hombres.
- Atención de casos en la Unidad: Desde el año 2003 (fecha en que se comenzó a

efectuar el registro de estos casos en la Unidad de Género) y hasta el 18 de septiembre de 2006, la Unidad ha atendido a 105 personas (94 mujeres, lo que corresponde al 89.5% y 11 hombres, correspondiente al 10.4%). Las personas cuyas edades oscilan entre los 19 y 25 años son las que más sufren de acoso sexual. En cuanto a la actividad, 60 de los casos son de personas dedicadas al comercio, 28 a los servicios, 7 a lo doméstico, 5 a la industria, 2 académico, 2 turismo y 1 agricultura.

- Mediante la línea 800-Trabajo, desde su creación hasta finales del mes de junio de 2006, se ha brindado asesoría a 92 personas en este tema.
- Durante el 2004 y el 2005 la Unidad visitó todas las Inspecciones de Trabajo del MTSS para investigar acerca de los casos atendidos por acoso sexual. Se determinó que las Inspecciones registran escasas denuncias sobre acoso sexual, lo que les hace presumir que no están registrando los casos debido a que muchas de las personas llegan en busca de asesoría, pero no formulan la denuncia por carecer de pruebas o por temor a enfrentar un proceso de investigación. Esto podría estar generando un problema de subregistro. Por ello, la Unidad recomienda que debe realizarse un registro adecuado de las denuncias que atiendan las inspecciones de trabajo, aunque las personas no presenten una denuncia. (Fuente: Unidad de Equidad de Género, Informe sobre las acciones desarrolladas por el MTSS en materia de Acoso Sexual, Septiembre 2006).

134. En el 2004, la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial coadyuvó en 18 procesos de hostigamiento sexual, formulando escritos, solicitando medidas cautelares y participando en las audiencias de recepción de pruebas dentro y fuera de San José. (Fuente: Informe Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, segundo semestre del 2004)

135. Como se informara en el período anterior, y desde el año 2003, el INAMU junto con organizaciones sociales y de mujeres, inició una discusión en torno a la necesidad de realizar una revisión integral a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. En el año 2006 se constituyó una Comisión Interinstitucional integrada por diputadas de la Comisión Especial Permanente de la Mujer, la Defensoría de la Mujer, el INAMU, y organizaciones de mujeres, con el fin de formular una modificación integral a la **Ley**. El 7 de marzo de 2007 se presentó en la Asamblea Legislativa una reforma legal que pretende establecer sanciones para los funcionarios públicos elegidos popularmente que incurran en hostigamiento sexual, un vacío en la legislación vigente.

h. Acoso Laboral

136. Otra manifestación de la violencia contra las mujeres se expresa en el acoso laboral que les afecta particularmente. Según información de la Defensoría de los Habitantes, en los últimos 4 años se triplicaron las denuncias de acoso laboral en contra de las mujeres. En el período 2003-2004, la Defensoría de la Mujer abrió 44 expedientes de mujeres que manifiestan ser víctimas de acoso laboral, en sus lugares de trabajo, lo que significa un aumento del 100% con respecto al período anterior. Las denuncias presentadas sobre estos temas se centraron en hechos como los siguientes: irrespeto e intromisiones constantes, trato inadecuado frente al público, regaños, situaciones donde se excluye o ignora a la trabajadora, cambios arbitrarios de puesto, engaños, gritos, insultos. (Fuente: Defensoría de los Habitantes, Informe 2003 – 2004)

137. No existe en Costa Rica legislación especial que prevenga, sancione y erradique el acoso laboral. La protección se prevé en el Código de Trabajo de forma insuficiente, y para su defensa y exigibilidad se recurre a los principios de la CEDAW. Por esta razón, se ha posicionado la necesidad de contar con una ley específica, como instrumento de protección para que este tipo de conductas sean sancionadas y no queden impunes. Según la experiencia desarrollada por la Defensoría de los Habitantes en materia de eficiencia y controles internos de las instituciones públicas, la inexistencia de procedimientos claros de trabajo, así como de definición de competencias y responsabilidades, facilita la posibilidad de que se de el acoso laboral. (Fuente: Defensoría de los Habitante, Informes anuales 2003-2004 y 2005-2006)

138. En la Asamblea Legislativa estaba pendiente de aprobar un proyecto de ley para prevenir y sancionar el acoso laboral. Su objetivo era la prohibición, sanción y prevención del acoso psicológico y moral en el trabajo, como práctica discriminatoria contra los derechos humanos de la persona, en su condición de trabajadora o trabajador. La Defensoría de la Mujer y el Instituto Nacional de las Mujeres rindieron sus criterios con propuestas de cambios sustitutivos. Sin embargo, este proyecto fue dictaminado negativamente por la Comisión Permanente Especial de la Mujer. En el Comité Interinstitucional Agenda Legislativa de las Mujeres se considera que la regulación de esta forma de violencia no es procedente ni en una ley de hostigamiento sexual, ni en una ley de violencia doméstica, porque responde a una regulación jurídica distinta. Por ello, se requiere que nuevamente se discuta el tema en la Asamblea Legislativa. En este sentido, se considera que el acoso laboral tiene que estar entre los primeros temas de agenda y debe ser abierto a otras organizaciones de trabajadoras y trabajadores para conocer sus criterios. (Fuente: INAMU y Defensoría de los Habitantes)

139. A pesar del vacío normativo existente, un Juzgado de Primera Instancia consideró que en un caso donde se argumentaba acoso laboral no se dio abandono de trabajo o renuncia, sino que el trabajador se vio obligado a retirarse del ámbito laboral por razones de maltrato por parte de jefe.. Sin embargo, el Tribunal Superior de Trabajo y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se opusieron a este criterio, argumentando abandono de trabajo.(Fuente: Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución 2003-00792 de las 14:35 horas del 18 de diciembre de 2003)

Artículo 2, c.

Proteger a la mujer contra todo acto de discriminación, a través de los tribunales competentes y de otras instituciones.

A. ACCIONES DEL PODER JUDICIAL PARA LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

140. En atención a la recomendación del Comité CEDAW, posterior de la presentación del último informe, sobre la necesidad de capacitar a los y las juezas y a las y los magistrados, a fin de que conozcan las disposiciones de la Convención, y se asegure su utilización en los procedimientos judiciales, en el presente apartado se indicarán los avances del Poder Judicial en materia de igualdad y equidad de género.

a. Secretaría Técnica del Poder Judicial

141. La Secretaria Técnica de Género del Poder Judicial se constituyó durante el período que Costa Rica rindió su informe ante este Comité, en el año 2003, inició sus funciones el 6 de marzo de este mismo año, en coordinación con la Unidad Ejecutora del proyecto de Modernización de la Administración de Justicia, del Poder Judicial con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo. Se elaboró un plan de trabajo, para cinco años, 2003-2007, con 6 módulos de trabajo: 1. Política Institucional en Perspectiva de Género definida, validada, divulgada e institucionalizada, 2. Planificación del Poder Judicial con perspectiva de género incorporada, 3. Ámbito Administrativo del Poder Judicial con perspectiva de género, 4. Resoluciones judiciales con perspectiva de género incorporada, 5. Servicios de información a usuarias/os con perspectiva de género, y 6. Creación e implantación de un sistema de información para labores de seguimiento, monitoreo y evaluación de las actividades de no discriminación y género para esta Secretaria.

142. En cada uno de los módulos de trabajo indicados, se han registrado los siguientes avances:

- Política de equidad de género validada, divulgada e institucionalizada.
- Se realizó una capacitación dirigida a todas las secciones del Departamento de Planificación.
- Se realizó una capacitación sobre aspectos básicos del tema de género, denominada *¿Qué es eso de Género?*, dirigida a todas las secciones del Departamento de Personal. (100% de servidores capacitados en el Departamento de Personal, 100% en el de Planificación, 100% en el Juzgado

de Violencia Doméstica de Desamparados, 100% en Inspección Judicial, 2 charlas en la Universidad de Costa Rica, en el Circuito Judicial de Atenas).

- Se elaboraron 2 trabajos sobre análisis de sentencias desde una perspectiva de género, relacionadas con poblaciones vulnerables, tales como, adultas y adultos mayores, discapacitadas y discapacitados.
- Servicios de información a usuarias y usuarios, con perspectiva de género: Este tema se trabajó con las personas que prestan labores en los departamentos de personal y planificación, al Organismo de Investigación Judicial (OIJ), y a la sección de Trabajo Social, entre otras.
- Creación e implantación de un sistema de información para labores de seguimiento, monitoreo y evaluación de las actividades de no discriminación y género para esta Secretaría: Se estableció un sistema de información para los casos de hostigamiento sexual en la Inspección Fiscal, Inspección Judicial y Asuntos Internos del OIJ.

143. El Poder Judicial, a través de la Secretaría Técnica, participa en varias comisiones: Comisión de Seguimiento al proyecto de modernización de la administración de justicia, Comisión de Alto Nivel de seguimiento a la Ley contra la Violencia Doméstica, Comisión de revisión al Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, Comisión de Género, Comisión de seguimiento en la aplicación de la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres y Comisión de la Red de Oficinas de Género. (Fuente: Informe de Labores de la Secretaría Técnica de Género, Poder Judicial, 2003, 2004 y 2006).

144. La Secretaría Técnica de Género, en coordinación con el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, distribuyó afiches sobre la Comisión de Género del Poder Judicial en todo el país. Igualmente, a través del correo interno se distribuyó a las y los jueces de familia, violencia doméstica, el libro: *"Propuestas de Monitoreo de la Ley contra la Violencia Doméstica, Costa Rica"*, elaborado conjuntamente con la Organización Panamericana de la Salud, y el cual fue publicado en junio del 2005. (Fuente: Poder Judicial, Secretaría Técnica de Género, 2006)

b. Directrices del Poder Judicial

145. **Política Institucional en Perspectiva de Género.** El 7 de noviembre de 2005, la Corte Plena del Poder Judicial, en sesión No. 34-05, aprobó la propuesta de Política de Equidad de Género, la cual de manera transversal, prioritaria y sustantiva incorpora la perspectiva de género en todo el quehacer de la Institución. El objetivo de la misma es garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación

por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, y en el funcionamiento interno del Poder Judicial. A su vez se incorporan los principios de equidad de género y el de no discriminación en el Código de Ética Judicial.

146. La aprobación de la Política de Equidad de Género del Poder Judicial fue precedida de un largo proceso de definición, validación, divulgación e institucionalización. En el 2003 se realizaron reuniones con 21 dependencias judiciales con el objetivo de iniciar el proceso de inclusión de la perspectiva de género en el Poder Judicial. En el 2005 se realizaron 22 talleres en los Circuitos Judiciales. . A finales de 2006, se integraron 14 comités de género en los circuitos judiciales. A su vez, se ejecutaron 4 talleres uno en cada una de las Salas de la Corte Suprema de Justicia (Primera, Segunda, Tercera y la Constitucional). Se sensibilizó alrededor de 232 personas, de las cuales 135 fueron mujeres y 97 hombres. El 85% de los y las participantes en los talleres manifestaron la necesidad de profundizar sobre el tema. (Fuente: Informes de Labores de la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, 2003, 2004, 2005, 2006)

147. En el 2006 se diseñó y comenzó a ejecutarse un *Plan de Acción* para introducir la perspectiva de género de manera transversal y escalonada durante los próximos cinco años, hasta alcanzar todo el quehacer del Poder Judicial. Igualmente, se desarrollaron acciones de monitoreo y evaluación de la introducción y cumplimiento de los indicadores de género que deberán tener todos los despachos judiciales (*inducción- sensibilización y capacitación de los y las funcionarias responsables*). (Fuente: informe de las Labores de la Secretaría Técnica de Género- Poder Judicial, 2006)

148. **Violencia Intrafamiliar.** El Consejo Superior del Poder Judicial, dictó la circular número 113 del 30 de octubre del 2003, indicando que ante denuncias de violencia intrafamiliar cometidas por parte del personal judicial, se pusieran estas en conocimiento de las instancias encargadas de aplicar el régimen disciplinario para que estas inicien los procesos respectivos. (Fuente: Informe Anual de la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, 2003).

149. **Estadísticas con perspectiva de Género.** A finales de mayo del 2004 se publicó una circular mediante la cual se indica que es obligatorio el llenar la variable “sexo” en todos los sistemas de información que se utilicen en el Poder Judicial. Asimismo, con la finalidad de ir variando los formularios para que todos incluyan la perspectiva de género, el Departamento de Planificación revisa todos los nuevos formularios que se proponen y los que ya se han acabado, rediseñándose alrededor de 20 formularios. (Fuente: Poder Judicial, Consejo Superior- sesión N° 34-041 de 13 de mayo, 2004)

150. Se realizaron de 10 reuniones de trabajo con personeros del Departamento de Informática, Planificación y Estadística, obteniendo una propuesta de indicadores con perspectiva de género que pueda aplicarse en el Sistema de Gestión del Circuito Judicial de Goicoechea y se realizó una conferencia denominada: “*Estadísticas con Perspectiva de Género*”, . (Fuente: Poder Judicial, 2004)

c. Producción de jurisprudencia relevante en género

151. Los procesos judiciales concluyen con las sentencias, las decisiones que han de servir para resolver los conflictos entre ciudadanos y ciudadanas, o de estos con el Estado. Cada vez se cuenta con mayores ejemplos de la aplicación de las normas internacionales y nacionales destinadas a la protección de los derechos humanos de las mujeres. El Poder Judicial durante el periodo que se informa ha avanzado en la producción de sentencias que en sus interpretaciones incluyen la normativa nacional e internacional destinada a la protección de los derechos., especialmente en derechos de familia, violencia de género, delitos sexuales y derechos políticos de las mujeres.

d. Capacitación en el Poder Judicial en Temas de Género

152. Conscientes de la importancia de que los funcionarios y las funcionarias judiciales conozcan sobre la perspectiva de género, así como los instrumentos internacionales relacionados con el tema, de manera que sean de constante aplicación, desde la Secretaría de Género del Poder Judicial, se han llevado a cabo importantes esfuerzos de capacitación y sensibilización;

Actividad	Participantes
Taller “Hacia la igualdad de género”	60 juezas
Taller. Incorporación de la perspectiva de género en la formulación de proyectos	Equipo profesional del Programa de Modernización del Poder Judicial, auspiciado por BID.
Talleres sobre Hostigamiento Sexual, derechos sexuales y reproductivos, Análisis de Género y Perspectiva de Género.	Funcionarias y funcionarios de la secretaría Técnica de Género del Poder Judicial

Taller Derechos Humanos Económicos dentro de la familia	60 funcionarios y funcionarias del área jurisdiccional
75 talleres sobre No Discriminación	1875 abogados y abogadas litigantes, juezas y jueces, fiscales defensores públicos
Capacitaciones nacionales e internacionales sobre violencia y perspectiva de género	Funcionarios y funcionarias del Poder Judicial

153. En relación con el acceso de las mujeres a la justicia, un hecho importante es que en marzo de 2007, el Poder Judicial publicó el “Estatuto de la Justicia, y Derechos de las personas usuarias del Sistema Judicial”, que en su artículo 18 establece el derecho de las mujeres a contar con servicios con perspectiva de género. (Fuente: Poder Judicial, Oficina de Protocolo y Relaciones Públicas, “Estatuto de la Justicia, y Derechos de las personas usuarias del Sistema Judicial”, 2007).

Artículo 2, d.

Abstenerse de incurrir en actos y prácticas de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

154. Los actos discriminatorios alcanzan niveles más altos de expresión cuando se está en presencia de ciertos grupos de mujeres que pertenecen a sectores tradicionalmente excluidos. Tal es el caso de las migrantes y de las privadas de libertad.

A. SITUACIÓN DE LAS INMIGRANTES

155. Históricamente, Costa Rica ha sido un país receptor de inmigrantes, siendo la inmigración fundamental en el desarrollo económico, social, político y cultural de la sociedad costarricense. Costa Rica es, junto con Guatemala y Belice, el tercer escenario de importancia para el desplazamiento colectivo de migrantes que interactúan en el medio laboral local.

156. Según el último Censo de Población realizado en Costa Rica, de los 3.997.883 millones de personas que habitan en Costa Rica, un 7,8% corresponde a inmigrantes, con un porcentaje igual entre hombres y mujeres de 3,9%. (Fuente: Segundo, tercero y cuarto

Informes periódicos de Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Costa Rica. 2004)

157. A pesar de lo anterior, las personas inmigrantes, y en particular las mujeres, son excluidas por su condición irregular de la seguridad social, no solo por parte de particulares, sino también de las autoridades de las instituciones públicas. Un elevado porcentaje de mujeres migrantes están ubicadas en el sector informal y como trabajadoras domésticas, con condiciones laborales que las exponen a situaciones de vulnerabilidad.

a. Inmigrantes y Derecho a la Salud

158. Seguidamente se presenta un cuadro que muestra el número y costo de atenciones médicas brindadas a los extranjeros desde el año 1997 al 2006, en el cual se observa un incremento sostenido del costo total, el cual casi es seis veces mayor al finalizar los nueve años. De 1997 al 2006, las consultas externas aumentaron en un 40%, y las hospitalizaciones en un 23%; sin embargo el costo en consulta externa creció aproximadamente un 411%, en comparación con la hospitalización que creció aproximadamente un 449%. De ese servicio una parte de la población atendida no es cotizante.

Cuadro No. 6
Número y costo de atenciones a los extranjeros según año
por servicio 1997-2006

Número y costo de atenciones a los extranjeros según año por servicio. 1997 - 2006.					
Año	Costo total	Consulta externa		Hospitalización	
		Consultas	Costo	Estancias	Costo
1997	5.492.469.764,95	444.645	2.712.297.220,42	88.198	2.780.172.544,53
1998	7.818.319.474,16	479.448	3.542.164.188,16	105.456	4.276.155.286,00
1999	9.575.757.494,80	505.780	3.958.233.340,88	114.219	5.617.524.153,92
2000	11.205.913.489,16	509.120	4.759.254.881,76	111.513	6.446.658.607,40
2001	13.344.034.509,03	534.135	5.518.679.100,48	113.365	7.825.355.408,55
2002	16.662.776.658,44	635.506	7.516.766.269,08	109.167	9.146.010.389,36
2003	18.699.873.623,79	668.940	8.975.167.778,75	120.165	9.724.705.845,05
2004	21.682.791.270,01	700.537	9.829.931.465,52	112.571	11.852.859.804,49
2005	24.722.348.409,01	729.882	10.589.859.243,81	111.092	14.132.489.165,20
2006	28.553.161.886,06	738.480	13.279.339.537,83	108.548	15.273.822.348,23

FUENTE: Departamento de Estadística. Elaboración propia con base en los resultados de los datos de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del 2001. INEC
Base del Censo de Población 2000. INEC - CCP.
Base de Nacimientos 2000 -2004. INEC - CCP.
Encuesta de Causas de Consulta Externa 2002. DIESS.
Encuesta de Causas de Consulta en los Servicios de Urgencias 2001. DIESS.
Bases de datos de egresos hospitalarios. DIESS.

Fuente: CCSS, 2007.

159. En relación con la atención de mujeres embarazadas, la Caja Costarricense de Seguro Social, ha emitido dos circulares, la No. PEO-224-03 del 30 de enero de 2003 y la No. 6794 del 12 de febrero de 2004, que entre otros grupos poblacionales, abordan la situación de las mujeres inmigrantes. Ambas resoluciones se basan en la Convención sobre los Derechos del Niño, la Ley General de Protección Integral a la Madre Adolescente, y el Código de la Niñez y la Adolescencia.

160 La primera circular establece, en cuanto a la atención de personas menores, que a todo niño, niña o adolescente, hasta los 17 años, 11 meses y 30 días, sin importar su condición, se les otorgarán todos los servicios de forma oportuna, digna, respetuosa y preferencial. Continúa indicando que siempre es necesario el procedimiento de afiliación, pero que éste nunca debe ser requisito o condicionante para recibir la atención en los servicios de salud, por lo que primero debe brindarse la atención en salud y posteriormente realizar los procedimientos de afiliación. Para la atención de mujeres adultas embarazadas indica que toda mujer embarazada tiene derecho a recibir atención prenatal, del parto y postnatal de manera oportuna, digna, respetuosa y preferencial, y tratándose de mujeres extranjeras en condición irregular o indocumentadas adultas embarazadas, no aseguradas, la primera atención ambulatoria u hospitalaria será gratuita.

161. Sin embargo no se les otorga el Beneficio de Seguro por Cuenta del Estado. En el mismo sentido, la circular del 2004 señala que la atención de la madre adolescente embarazada es obligatoria; cuando son adolescentes extranjeras residentes pueden ser beneficiarias del seguro por cuenta del Estado, pero primero se les debe brindar el servicio y luego realizar el trámite de aseguramiento; cuando son adolescentes extranjeras en condición irregular, y no cuentan con la opción de asegurarse por el Estado, también se les deben prestar los servicios médicos, y luego se emite y registra una factura mensual para tramitar el cobro. En cuanto a la adulta extranjera residente legal embarazada no asegurada, cuenta con la opción del Seguro por el Estado, siempre y cuando no disponga de los medios económicos para afiliarse bajo alguna de las modalidades de aseguramiento. El Seguro por el Estado no procede en el caso de la adulta extranjera embarazada en condición irregular. Sin embargo, en este supuesto los servicios médicos deben brindarse y luego se procede a tramitar el pago mediante una factura mensual. (Fuente: Caja Costarricense de Seguro Social, Circular No. PEO 22403 de 30 de enero de 2003 y Circular No. 6794 de 12 de febrero de 2004). En síntesis, es posible establecer que la política institucional en relación con la atención de mujeres inmigrantes embarazadas, independientemente de su estatus migratorio, se basa en el principio de solidaridad y universalidad, según el cual la prestación de los servicios de salud no puede ser negada y debe ser previa a los trámites de afiliación o de cobro de dichos servicios.

162. Sin embargo, la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes considera que las circulares de la CCSS restringieron el derecho a la salud a las mujeres inmigrantes en condición irregular, y que lesionan el bloque de constitucionalidad, ya que establecen una discriminación irrazonable en perjuicio de las mujeres inmigrantes (Fuente: Defensoría de los Habitantes de la República, Informe Anual 2005-2006)

163. En relación con este tema resulta necesario destacar la resolución de la Sala Constitucional que ha establecido el derecho a la salud como un derecho fundamental, inherente al ser humano, sin distingos de ninguna naturaleza. Igualmente ha indicado que no basta imponer limitaciones atendiendo exclusivamente al hecho de la nacionalidad, porque aquí podrían imperar criterios xenofóbicos ajenos a los parámetros de racionalidad que deben utilizarse a la hora de analizar las diferencias entre iguales (Voto No. 7806-2003)

164. El país requiere el apoyo de la Comunidad Internacional para hacer frente a esta realidad, de lo contrario la situación de la Seguridad Social podría ponerse en riesgo y desmejorar su calidad, por la atención de una masa no cotizante, tanto nacional como migrante.

b. Derechos laborales de las mujeres inmigrantes

165. De acuerdo con un estudio elaborado por la Facultad Latinoamérica de Ciencias Sociales en el 2004 para la Fundación Promotora de la Vivienda (FUPROVI) titulado “*Diagnóstico para la inmigración nicaragüense en 6 asentamientos del Área metropolitana de San José*”, las tasas de participación laboral por nacionalidad muestran que son más altas en la población nicaragüense que en la costarricense: 68,8% frente a 55,1% respectivamente. (Fuente: Decimotavo informe periódico de los Estados Partes. Costa Rica. CERD-C-CRI-18. 31 de mayo del 2006)

166. En el caso de las mujeres inmigrantes, estas concentran la mayoría de su fuerza laboral dentro de la rama de los servicios, particularmente los trabajos domésticos. Es importante destacar que existe un importante porcentaje de mujeres en este sector que no cuentan con facilidades para regular su situación migratoria, lo que les limita el acceso a sus derechos.

167. Con respecto a los derechos laborales, las quejas que ha recibido la Defensoría por parte de las mujeres inmigrantes, se refieren principalmente, al abuso por parte de los patronos y patronas, al no pagar las *cargas sociales* de estas trabajadoras, con lo que se quedan sin la cobertura de una serie de servicios de salud, y de otros derechos protectores, así como denuncias por no recibir el salario mínimo de ley. Esta situación se agudiza por el hecho de que la mujer inmigrante se siente vulnerable e indefensa y no desea ser deportada. Es importante recordar que la migración que recibe el país se debe a la falta de oportunidades de esas mujeres en sus países de origen. . Se han recibido quejas en las que, al solicitar la mujer inmigrante indocumentada el pago mínimo legal, es denunciada ante la Dirección Nacional de Migración y Extranjería. También se producen despidos de mujeres inmigrantes embarazadas. De la revisión estadística de la Defensoría de los Habitantes, se obtuvieron los siguientes datos: se realizaron 58 denuncias en el 2005 y 58 en el 2006 por violación de los derechos laborales. En el 2006 se tramitaron 17 denuncias por el no pago de las cargas sociales por parte de los patronos y patronas, en favor de estas mujeres trabajadoras, lo que impide su derecho de acceso a la seguridad social.

168. Con el fin de garantizar el cabal cumplimiento de las obligaciones laborales de los patronos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha contribuido al conocimiento de la realidad del sector inmigrante a través del *Diagnóstico sobre la presencia de trabajadores migrantes en actividades agrícolas estacionales*, y especialmente la vigilancia e inspección de las condiciones de trabajo en que son contratados los trabajadores, pese a las limitantes humanas y económicas. (Fuente: Informe Quinto de Cumplimiento de Obligaciones del Pacto de Derechos Civiles y Políticos. 2006)

169. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante oficio No. ML-088-2006 de 26 de marzo de 2006, recomendó a la Dirección General de Migración y Extranjería, no otorgar permisos de trabajo en la ocupación de servicio doméstico hasta por un período de seis meses. El Ministerio justificó esta medida indicando que las tasas de desempleo en esta ocupación se elevaron en los últimos años, produciendo una competencia desleal con las trabajadoras que están ocupando este segmento laboral. Esta medida se adoptó a 4 meses de que empezara a regir la nueva ley de migración, la cual establece un plazo de 8 meses para entrar en vigencia y permitir que las personas inmigrantes regularicen su situación.

170. En el 2004, el Foro Permanente sobre Población Migrante, que reúne a las Instituciones Públicas, Agencias de Cooperación y que incorpora la participación de las organizaciones de la sociedad civil, conformó 3 comisiones: Salud, trabajo, y trata y explotación, partiendo de la perspectiva de género como eje transversal en todas las comisiones.

c. Nueva Ley de Migración y Extranjería

171. La nueva Ley de Migración y Extranjería, Ley No. 8487, la cual entró en vigencia en agosto de 2006, no considera las particularidades y especificidades de las mujeres, por lo que no se sustenta en un enfoque adecuado desde la perspectiva de género acerca de la igualdad, sino que parte de una supuesta igualdad formal y neutral con una visión de mujeres y hombres en condiciones idénticas, violentando la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Foro Permanente sobre Población Migrante ha señalado que deben promoverse las reformas legislativas y reglamentarias que se requieran con el fin de adecuar la legislación migratoria a los estándares y principios de derechos humanos contemplados en la Constitución Política y tratados internacionales debidamente ratificados por nuestro país, principalmente, en cuanto al estatuto del refugio, el delito internacional de tráfico ilícito de migrantes, trata de personas; protección a las víctimas de estos delitos; derecho al debido proceso, garantía de revisión judicial en detenciones administrativas, plazos máximos de detención, entre otros.

172. Para el Foro Permanente sobre Población Migrante existen situaciones que requieren ser reguladas con urgencia, pero que esta Ley no regula, tales como el principio de igualdad y no discriminación en el respeto de los derechos de las personas extranjeras, independientemente de la condición migratoria en que se encuentren, y las medidas de protección para mujeres, niñas, niños y adolescentes, dada la condición de vulnerabilidad en la que se puedan encontrar como víctimas del tráfico ilícito, de la trata, o en general derivada de su propia situación específica, entre otras.

173. El Foro Permanente sobre Población Migrante ha recomendado que el Estado costarricense debe formular la política nacional migratoria, sustentada en los principios de respeto a los Derechos Humanos y a las diferencias de género.

174. Costa Rica aún no ha ratificado la **Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares** la cual constituye el principal esfuerzo por establecer derechos y obligaciones vinculantes en materia de derechos humanos para los y las trabajadores y las trabajadoras migrantes;. La necesidad de que el Estado costarricense ratifique este instrumento internacional es absolutamente clara.

d .Mujeres refugiadas

175. Dentro del Convenio entre el MTSS –ACNUR, a partir del 2003 se brinda asesoría e información a la población refugiada. Desde la firma del Convenio se han incorporado 212 mujeres a las cuales se les brinda asistencia en temas laborales. En el 2005 se logró ubicar laboralmente a 72 mujeres refugiadas en diversos puestos del mercado de trabajo. (Fuente: Informe de la Dirección Nacional de Empleo, Departamento de Migraciones Laborales del MTSS, San José, Marzo 2007.)

B. SITUACIÓN DE LAS PRIVADAS DE LIBERTAD

176. Las mujeres privadas de libertad constituyen una población específica que requiere de atención especial, y su situación debe incorporarse en la agenda de los derechos de las mujeres.

177. El Estado costarricense ha desarrollado, a través del Ministerio de Justicia y de otras instituciones, acciones en beneficio de las mujeres privadas de libertad. Así por ejemplo:

- El Juzgado de Ejecución de la Pena de San José, mediante resolución de las 9 horas del 18 de septiembre de 2003, ordenó como medida correctiva que el Instituto Nacional de Criminología modificara las circulares No. 6-2000 de 22/09/2000 y la No. 13-2001 de 13/10/2001, que autorizaban la no pernoctación de las mujeres en el Nivel Semi- institucional creado para hombres, adaptando los horarios.

En el mes de febrero de 2004 se realizó el “Taller Regional de Análisis y recomendaciones para la acción sobre las condiciones de las mujeres en prisión en América Central”, en donde se establecieron recomendaciones a seguir por los países participantes.

- A finales de 2004 se inauguró una zona multiusos en El Buen Pastor (cárcel de mujeres), la cual será utilizada para el deporte, la cultura y para atender la visita bajo techo.
- En septiembre de 2005 se inauguró el ámbito femenino dentro de la cárcel de Pérez Zeledón. Se ha proyectado la apertura de un ámbito femenino en la cárcel de Puntarenas; sin embargo este proyecto aún no ha podido realizarse.
- En el 2005, la Administración penitenciaria hizo una variación del sistema de valoraciones, al publicar el 16 de marzo de este año, el Decreto Ejecutivo No. 32265-J, mediante el cual se hace una reforma parcial al Plan de Atención Técnica. Se reconoce como un avance la existencia de un plan técnico donde las funcionarias puedan analizar, profundizar e intervenir en cada caso con detenimiento.

178. A pesar de los avances indicados, se ha identificado una serie de problemas que enfrentan estas mujeres:

- En la actualidad existe solo una cárcel de mujeres en San José (Centro Penitenciario “El Buen Pastor”) y dentro de dos cárceles para hombres, una en Liberia, y otra en Pérez Zeledón, se han creado ámbitos femeninos. Provincias como Puntarenas y Limón, así como la zona Norte no tienen sus propios centros. Debido a ello, muchas mujeres han tenido que enfrentar el desarraigo familiar, social y de su contexto cultural, al verse desplazadas de sus lugares de origen hasta la capital.
- Falta de oportunidades de trabajo: la experiencia del hombre privado de libertad en relación con la oferta laboral es significativamente distinta a la experiencia de las mujeres. Cuentan con una oferta laboral más amplia, y reciben una mejor remuneración. En el caso de las mujeres, las posibilidades de trabajar son muy restringidas: elaboración de bolsas de empaque, postales, trabajo doméstico dentro del Centro Penal.
- Limitación de su derecho de acceso a la salud: Debido a la limitada cantidad de profesionales en ginecología y odontología, en ocasiones, su salud se encuentra en manos de las agentes de seguridad, y no se dispone de un lugar donde se ubique a las enfermas del resto de la población para un mejor cuidado, entre otros problemas.
- Desde agosto de 2007 se elimina el problema de hacinamiento gracias a las

nuevas instalaciones. La Casa Cuna del Centro Penitenciario Buen Pastor tiene problemas de ubicación e infraestructura.

- Imposibilidad de ver a sus hijos e hijas: Las mujeres privadas de libertad que tienen a sus hijos e hijas fuera de las instalaciones de El Buen Pastor y lejos de San José, no pueden contar con su visita por carecer de los medios económicos necesarios, y de allí que la actual Ministra de Justicia haya planteado la necesidad de poner fin a esta situación con la construcción de instalaciones que lo permitan.

Artículo 2, e.

Adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por personas, organizaciones o empresas.

A. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA EMPRESA PRIVADA

179. El acoso sexual continúa siendo una práctica común dentro de la empresa privada. Existe preocupación por la debilidad del Ministerio de Trabajo para investigar y dar seguimiento a las denuncias por hostigamiento sexual, en el sector privado. Las formas de prevención, asesoría y supervisión están limitadas para contemplar la situación de las víctimas. Por su parte, representantes de la Inspección Nacional de Trabajo de este Ministerio, han asegurado que esta dependencia siempre ha insistido con las directrices que deben establecer todos los centros de trabajo.

180. La Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Trabajo ha formulado las siguientes recomendaciones para combatir el hostigamiento sexual en las empresas:

- Promover la capacitación en materia de hostigamiento sexual dentro de las empresas, por parte de los funcionarios y las funcionarias de las inspecciones de trabajo.
- Propiciar un adecuado mecanismo para que en las empresas unipersonales, la Inspección de Trabajo pueda desarrollar investigaciones oportunas e imparciales ante casos de hostigamiento sexual.
- Que la Dirección de Jurídicos brinde asesoría específica a las empresas, con el fin de que estas, al elaborar su reglamento, incluyan con claridad el procedimiento interno a seguir en caso de una denuncia por acoso sexual.
- Elaborar un protocolo de atención que especifique plazos concretos en el proceso de investigación de casos de hostigamiento sexual, a cargo de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. (Unidad de Equidad de Género del MTSS, Informe sobre las acciones desarrolladas por el MTSS en materia de acoso sexual, septiembre 2006).

181. El Área de Violencia de Género del Instituto Nacional de las Mujeres desarrolló un diagnóstico preliminar sobre las prácticas de hostigamiento sexual hacia las trabajadoras del sector privado, el cual servirá de fundamento a la propuesta de abordaje de la violencia sexual contra las mujeres en el ámbito laboral. Se encontraron dificultades para que el sector privado participara en este diagnóstico. (Fuente: INAMU, Memoria Institucional, Administración 2002-2006)

a. Igualdad y Equidad de Género en la empresas: SELLO DE EQUIDAD DE GÉNERO

182. El Instituto Nacional de las Mujeres –INAMU–, se encuentra desarrollando un plan piloto de “Certificación laboral con sello de equidad de género”, iniciado desde el año 2002, pero que en los años 2003 y 2004 no tuvo avances significativos.

183. En el 2005 se retomó el proceso y se crearon las condiciones e instrumentos necesarios para ejecutar el Plan Piloto, cumpliéndose con los siguientes productos:

- Una investigación actualizada sobre experiencias similares en el ámbito internacional.
- Tres manuales elaborados con perspectiva de género para el ente responsable de otorgar el reconocimiento: Manual de Organización y Funciones, Manual de Procedimientos y Normas y Manual de Perfiles de Puestos.
- Un programa de capacitación diseñado (Incluye la estrategia metodológica de capacitación y sus respectivos módulos) para las personas que realicen la evaluación y la auditoria del Sistema de Gestión para la Equidad de Género diseñado, con un primer nivel de validación.
- Una propuesta de incentivos basada en una investigación que identifique incentivos económicos y no económicos que puedan ser entregados a las organizaciones reconocidas con el sello de equidad, promoviendo así la adhesión voluntaria de las empresas u organizaciones.
- Plan Piloto y su estrategia de ejecución rediseñados.
- Una estrategia diseñada de promoción y difusión del proyecto.
- Una estrategia diseñada de transición organizacional y administrativa para trasladar la iniciativa a un ente especializado para tal fin.

184. En los años 2005 y 2006 se ejecutó el Plan Piloto, el cual contempla los siguientes aspectos:

- Involucrar tanto a organizaciones públicas como privadas en la experiencia.
- Impulsar un proceso de cambio cultural a favor de la igualdad y equidad de género en las empresas.,
- Un diagnóstico de brechas de género presentes en cada organización y, posteriormente trabajar en su paulatina eliminación
- Promover el consenso alrededor del proyecto y la legitimidad social de sus objetivos.
- Mantener los vínculos desarrollados en la primera etapa del proyecto en el 2002 con las organizaciones que participaron en el proceso de consulta.

185. En el 2006 se desarrolló esta estrategia en la empresa Planta de Concentrados Coca Cola Industrias Ltda. La experiencia generó un sistema de gestión y la documentación y procedimientos necesarios para su ejecución y evaluación.

Artículo 2, f.

Adoptar las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 2, g.

Derogar las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

186. Como ya se describió en el análisis de los artículos 2 a y 2 b (párrafos 83 a 92 de este informe) no hubo un avance significativo de leyes encaminadas a eliminar la discriminación contra las mujeres. Pese a lo anterior, se enuncian un conjunto de leyes, reglamentos y decretos ejecutivos que dan cuenta de los esfuerzos durante la legislatura 2002-2006. De igual manera en la legislatura que inicia en el año 2006 se destacan los avances logrados con la aprobación de la ley de penalización de la violencia contra las mujeres, la ley de prohibición del matrimonio de las personas menores de 15 años y la reforma a la ley de explotación sexual contra las personas menores de edad. Es importante señalar la aprobación por parte del Poder Judicial del Estatuto de la Justicia y

Derechos de las personas usuarias del Sistema Judicial. Por otra parte, se destacan los proyectos de ley priorizados en una agenda legislativa de las mujeres, los que ya se describieron en los artículos antes indicados.

A. CAMBIOS EN LA LEGISLACIÓN PENAL A PARTIR DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE PENALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

187. La aprobación de la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres surge de la necesidad de responder a situaciones y conductas que han sido constatadas en la realidad, y que no eran captadas en la legislación penal vigente.

- El Código Penal vigente castiga con cárcel de 20 a 35 años a quien mate a su cónyuge o concubinario, siempre que se hayan procreado uno o más hijos y se haya llevado vida marital al menos durante los últimos dos años (homicidio calificado). La diferencia entre el femicidio y el homicidio calificado es que en el femicidio la única circunstancia es matar a una mujer con la que se mantenga una relación de matrimonio o en unión de hecho, declarada o no independientemente del tiempo que tenga la relación y de la existencia y/o el número de hijo o hijas que hayan procreado.
- Por otro lado, la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres establece delitos que no tipifica el Código Penal, tales como restricción al libertad de tránsito (violencia física), violencia emocional, conductas sexuales abusivas, explotación sexual de una mujer, formas agravadas de violencia sexual, fraude de simulación sobre bienes susceptibles de ser gananciales, distracción de las utilidades de las actividades económicas familiares, explotación económica de la mujer.
- Igualmente, esta Ley tipifica como agravante el delito de violencia sexual como un delito agravado por el hecho de cometerse contra una mujer en una relación de matrimonio o unión de hecho declarada o no, teniendo en cuenta las relaciones de poder y confianza existentes en las parejas. Contrariamente, el Código Penal desconoce como circunstancia agravante este vínculo entre el agresor y la víctima y le brinda un trato similar al de una violación cometida por un desconocido. Con la nueva ley se agrava la pena y se reconoce la circunstancia del vínculo matrimonial o de unión de hecho. (Fuente: Cuadro comparativo: Proyecto de Ley Penalización de la Violencia contra las Mujeres y Código Penal Vigente. Área Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres, INAMU).

B. ABOLICIÓN DEL CASTIGO FÍSICO

188. Actualmente existe en la Asamblea Legislativa un Proyecto de Ley sobre la Abolición del castigo físico y de cualquier otra forma de maltrato o trato denigrante contra niños, niñas y personas adolescentes (Exp. No. 15341), el cual busca derogar de la legislación nacional, toda autorización del uso del castigo corporal y proponer políticas públicas que se dirijan a sustituir esta práctica por nuevos métodos de crianza. Este proyecto de ley no incluye ninguna sanción penal contra los infractores. Este proyecto cuenta con un dictamen afirmativo de mayoría de la Comisión de Niñez y Adolescencia, y ha sido enviado a la Comisión Plena Primera, un mini plenario con 19 diputados que tienen la facultad de aprobar o rechazar proyectos en dos debates.

189. La reforma del artículo 143 del Código de Familia que discute el miniplenario del Congreso dice: “La autoridad parental confiere los derechos e impone los deberes de educar, guardar, vigilar y disciplinar a los hijos e hijas menores de edad, excluyendo cualquier forma de castigo o maltrato físico, así como la agresión o trato denigrante, físico o emocional (...)”. De esta manera, se eliminaría de este artículo el derecho de los padres a “corregir” a los menores con castigos “moderados”.

190 El proyecto es muy importante porque se dirige a señalar que el castigo corporal no está legitimado en nuestro país, y Costa Rica sería el primer país de Latinoamérica en abolir el castigo corporal de la legislación. Necesariamente deberá ir acompañado de una política pública, que de manera paulatina, se dirija a ir transformando los patrones de crianza violentos por patrones no violentos. (Fuente: Periódico La Nación, Mario Víquez, Presidente del PANI).

Artículo 3.

Adoptar en todas las esferas, las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, garantizándole el ejercicio y goce de los derechos humanos, en igualdad de condiciones con el hombre.

A. POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

191. El acontecimiento más importante por informar, en este período, es el establecimiento y divulgación pública de la **Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG)**. En un contexto que no ha estado desprovisto de dificultades, la elaboración y adopción de esta política es esperanzadora y abre posibilidades para que el tema de la desigualdad de género vuelva a ser un tema prioritario de la agenda pública costarricense.

192. En relación con los informes anteriores, es la primera vez que el Estado de Costa Rica da cuenta de la creación de una política de Estado para la igualdad y equidad de género, con principios orientadores, objetivos y lineamientos claros, así como mecanismos de gestión y seguimiento, indicadores definidos y consensuados por los diferentes sectores estatales y de la sociedad civil.

193. Se formuló mediante un proceso participativo, que implicó una ardua labor de muchas personas y equipos de trabajo, y contó con el apoyo del Fondo de Población de Naciones Unidas UNFPA. El proceso técnico y de consulta para su definición fue coordinado por el INAMU conjuntamente con un equipo de profesionales del Programa Estado de la Nación, una de las más respetadas instancias de investigación y evaluación sobre la realidad nacional. A través de estas actividades se recogieron criterios y opiniones de más de 450 personas entre representantes del Estado costarricense y representantes de organizaciones de mujeres, organizaciones sociales, académicos y especialistas de las universidades públicas,.

194. El proceso de formulación de la PIEG ha sido coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) tal y como lo establece el artículo tres de su Ley constitutiva (7801), la cual le otorga entre sus fines principales: “realizar esta tarea en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales y vigilar su cumplimiento”. De acuerdo a este mandato legal, esta política será impulsada por el INAMU en el marco de acuerdos con las instituciones de los cuatro poderes de la República, la sociedad civil y sus organizaciones.

195. Se integró un Grupo de Soporte Político, conformado por autoridades del más alto nivel del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial, del Poder Legislativo y del Tribunal Supremo de Elecciones. De esta manera se contó con la participación, no solo del Poder Ejecutivo, sino también de los otros poderes de la República, ya que es una política del Estado costarricense.

196. Con esta política se pretende dar un nuevo impulso al avance en materia de igualdad de género, mediante la identificación y priorización de desafíos estratégicos que en los próximos 10 años permitan dar un salto cualitativo hacia el logro de un desarrollo humano con igualdad entre mujeres y hombres.

197. En su propuesta, se hace una clara diferenciación entre el principio de igualdad y el de equidad, atendiendo una recomendación del Comité de la CEDAW en el sentido de que estos conceptos no son sinónimos ni se pueden utilizar de manera intercambiable.

198. La PIEG se sustenta en tres grandes núcleos de acción estratégica: **Autonomía Económica, Participación Política y Cambio Cultural**, pilares fundamentales para mover barreras de desigualdad que afectan específicamente a las mujeres. Además son aspectos transversales y de primera importancia, ya que atacan nudos estructurales expresados en brechas por razones de género, que han dado como resultado la desigualdad y la afectación de importantes colectivos de mujeres, incrementado los niveles de pobreza, el desempleo y prácticas sociales y culturales excluyentes que forman obstáculos para el adelanto de las mujeres; es por esto que se constituyen en asuntos que requieren especial atención en los próximos 10 años.

a. Principios orientadores

199. A continuación se anotan los diez principios orientadores que sirven como ejes y fundamentos de esta política:

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, de igualdad de género y de 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** de las mujeres por cualquier causa asociada a su condición de género.
6. **Universalidad** dado que incluye a todas las mujeres y no solo a las mujeres pobres.
7. **Reconocimiento de la diversidad** y las características particulares que asume la discriminación en distintos grupos de mujeres a la vez que evita ser un mosaico de medidas focalizadas.
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. **Articulación**, 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. **Participación**, desde su diseño hasta su rendición de cuentas, como un mecanismo fundamental para garantizar su desarrollo pleno y exitoso. (Fuente: PIEG, 2007)

b. Objetivos

200. Esta política se propone 6 objetivos estratégicos y de largo plazo, que orientarán el quehacer de las instituciones del Estado. Son producto del diagnóstico, análisis y priorización realizado por los grupos a los cuales se dirigió la consulta. Estos objetivos se refieren a los siguientes temas:

1. El cuidado de la familia como responsabilidad social y la valoración del trabajo doméstico.

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.

2. El 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.

3. Educación y salud de calidad a 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.

4. Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia.

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

5. Fortalecimiento de la participación política de las mujeres.

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.

6. Fortalecimiento de la institucionalidad pública 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. (Fuente: INAMU. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. 2007)

201. Para la implementación de la PIEG, ha sido necesario definir una serie de mecanismos de gestión y seguimiento que hagan viable su desarrollo. Después de su formulación y aprobación se elaborará el Plan de Acción que pondrá en ejecución práctica

todo lo planteado en sus objetivos. Uno de los retos principales es la articulación entre sectores, instituciones y programas, ya que implica un nivel de trabajo que trasciende al sector social, que es en el que se ubica el INAMU y muchas de las instituciones involucradas. El otro reto es la creación de capacidades para la gestión de la política en general y de cada objetivo en particular, para esto es esencial que esta se oficialice en cada una de las instituciones involucradas y que se de la adecuada coordinación tanto a nivel político como en el nivel técnico.

202. La orientación sobre igualdad y equidad de género expresada en el Programa del actual Gobierno (Administración 2006-2010), según su planteamiento es coherente con las definiciones de “género”, “igualdad de género” y “equidad de género”, ampliamente aceptadas, que utiliza como referente el Sistema de Naciones Unidas. Así, se expresa en el siguiente párrafo: “Desarrollaremos toda la acción pública para que la equidad de género, mediante una estrategia que articule sistemáticamente la eliminación de las discriminaciones históricas contra la mujer, la convocatoria a los hombres para impulsar las transformaciones hacia la equidad de género, y el desarrollo general de una corresponsabilidad de mujeres y hombres en los espacios públicos y privados...” (Fuente: Nota No. DM-026-01-07 de 11 de enero de 2007, dirigida por el Ministro Rector del Sector de Política Social y de Lucha contra la Pobreza, señor Fernando Zumbado Jiménez, a la Defensora de los Habitantes.)

203. En esa misma nota se indica cuáles son los entes responsables de la política de equidad de género del Gobierno:

- a. Función de rectoría política. En la actual Administración el esquema de ejercicio de la rectoría política se organizó por sectores, cada uno de los cuales está dirigido por un ministro rector (Decreto Ejecutivo 33.151-MP del 8 de mayo de 2006). En relación con la política de equidad de género, la función de rectoría política es ejercida por el Ministro Rector del Sector de Política Social y de Lucha contra la Pobreza. Lo anterior debido a que el INAMU fue incluido dentro de este sector, mediante el decreto indicado.
- b. Rectoría técnica: ejercida por el INAMU. Una de las tareas más importantes de esta institución es la elaboración de la política nacional de igualdad y equidad de género, y su promoción dentro del Estado y la sociedad civil.
- c. Ejecución de las políticas específica de igualdad y equidad de género: responsabilidad de todas las instituciones.
- d. Funciones de seguimiento, evaluación, fiscalización y petición de cuentas: instituciones especializadas como la Contraloría General de la República, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y la Defensoría de los Habitantes. Estas entidades tienen la responsabilidad de incluir la dimensión de

género de manera explícita y sistemática en el ejercicio de esas funciones. Algunas tareas pendientes son la formulación de planes y presupuestos sensibles al género y la evaluación de las metas institucionales relacionadas con la igualdad de género.

B. MECANISMOS NACIONALES PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES

a. Mecanismo gubernamental nacional: Instituto Nacional de las Mujeres

204. En el IV Informe se dio cuenta de la situación del INAMU, como mecanismo nacional para el avance de las mujeres, de la propuesta de su consolidación como entidad rectora en materia de igualdad y equidad de género y de la Agenda Estratégica Institucional 2002-2006. Nos corresponde informar los resultados de esa agenda estratégica, los problemas enfrentados en el período y los planteamientos de la administración actual con respecto a su papel y los objetivos estratégicos del nuevo período.

205. En relación con los instrumentos internacionales, y con la **Plataforma de Acción de Beijing**, Costa Rica asumió la responsabilidad de propiciar las condiciones adecuadas hacia la igualdad y la equidad entre los géneros y estableció la necesidad de *“Crear sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el adelanto de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible.”*

206. A partir del año 2003, el INAMU percibe el 2% del presupuesto del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares que por Ley le corresponde (fondo destinado a financiar instituciones y programas sociales) y que no había recibido desde su creación, 1999. El recorte presupuestario del 40% a todos los entes del Gobierno Central no se le aplicó en su totalidad al INAMU en el año 2003. Con el aumento del presupuesto general de la institución se mejoró el soporte administrativo y tecnológico. Además se mejoró el sistema de Planificación y Presupuesto, mediante la incorporación de instrumentos para el balance mensual de la ejecución financiera y trimestral de la ejecución programática. Como puede verse en el siguiente cuadro, el aumento se dio del 2001 al 2003 y ha mantenido un crecimiento continuo. (Fuente: INAMU, Memoria Institucional 2002-2006).

Cuadro No. 7
Ingresos y Gastos del INAMU
(En miles de colones)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ingresos	835.4	1005.8	1179.6	1798.2	3122.6	2296.7	2.500.9
Gastos	833.3	847.7	1060.1	1181.4	2460.6	1959.6	2.154.7

Fuente: Dirección Administrativa Financiera, INAMU.

b. Crisis del INAMU 2004-2006

207. Desde el 2004 a abril de 2006 se vivió una crisis en el INAMU, en la que se dieron situaciones y procesos que afectaron el funcionamiento de la institución y por lo tanto el cumplimiento de los objetivos a favor de los derechos de las mujeres que por ley le corresponde. Esto se constató en una investigación realizada por la Defensoría de los Habitantes de la República y en los resultados de dos informes de la Contraloría General de la República. Además la Sala Constitucional y la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa, reconocieron el problema, e incluso se les solicitó a estas dos últimas instancias la destitución de la Ministra de la Condición de la Mujer de ese período.

208. En estos informes se concluye que en dicho período no se fortaleció la institucionalidad del INAMU, ni las políticas públicas con enfoque de género en el nivel gubernamental; a pesar del incremento de su presupuesto, pudiéndose afirmar que en el período se debilitaron las posibilidades de cumplir su mandato legal. Una característica de la gestión fue la observancia limitada del ordenamiento jurídico nacional, y la ignorancia de los instrumentos internacionales ratificados por Costa Rica, que integran el orden jurídico nacional. Durante ese período el espacio para la interlocución y participación efectiva de las mujeres de la sociedad civil en los órganos decisorios de la institución fue limitado; ni se permitió la participación amplia de las funcionarios/as del INAMU en los procesos de discusión acerca del rumbo de la institución.

209. En dicho período el INAMU no logró cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Nacional de Desarrollo, en relación con el avance en asuntos estratégicos para las mujeres, como era la formulación de una política nacional de igualdad y equidad, con la consecuente pérdida de liderazgo en la rectoría de las políticas de género que debían ser ejecutadas por cada una de las instituciones públicas.

210. De igual modo, se afectó la capacidad institucional para dar respuesta a las

necesidades y expectativas de las mujeres al variar las bases y contenidos de los programas de trabajo, y mediante directrices encaminadas a desconocer importantes logros en materia de derechos humanos de las mujeres, por ejemplo en el área de salud sexual y salud reproductiva.

211. Junto con los hechos señalados el clima organizacional del INAMU se vio muy afectado, ya que se dio una gran “rotación o movilidad de personal”, producto de despidos, incapacidades, renuncias de funcionarias con trayectoria institucional, de permisos solicitados, y también por efecto de una cantidad inusual de órganos disciplinarios abiertos que llevaron a la separación de sus cargos a personal clave. A ello se sumaron irregularidades cometidas en los órganos de procedimiento disciplinario y en el acceso a la información de las personas investigadas, que hizo que la Sala Constitucional declarara con lugar varios recursos de amparo interpuestos por las funcionarias.

c. Superación de la Crisis

212. A partir de mayo de 2006, el INAMU adopta una serie de medidas de emergencia para corregir los aspectos críticos. Entre las principales destacan las siguientes: Revisión de las causas de los altos índices de superávit que el INAMU había venido alcanzando en los últimos 3 años, y su consecuente replanteamiento y ejecución efectiva del presupuesto. En cuanto a los procedimientos administrativos y el ambiente laboral conflictivo, se abrieron vías de diálogo y mecanismos alternos de resolución de conflictos, y se procedió al restitución del personal cuando procedía legalmente.

d. Avances Logrados

213. A pesar de la crisis vivida, y gracias al apoyo del movimiento de mujeres, del movimiento social más amplio y al esfuerzo del personal técnico del INAMU, como mecanismo nacional, se alcanzaron logros a partir de las metas propuestas para este periodo, que es importante mencionar, entre ellos:

- El seguimiento y evaluación de los Programas Creciendo Juntas y Construyendo Oportunidades, impulsados de forma interinstitucional por el IMAS, INA, INAMU, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Vivienda; creados bajo la Ley de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza y la Ley General de atención a la madre adolescente, muestran un saldo positivo de más de 20.000 mujeres atendidas durante el período siendo su mayor impacto el fortalecimiento personal y colectivo de adolescentes madres y no madres, así como de mujeres adultas; sin embargo, se planteó la necesidad de mejorar aspectos de estos programas para lograr mayor eficacia, sobre todo en algunos de sus componentes

lo cual llevó al cierre del segundo programa y al replanteo del primero. Es por esto que la actual administración se propone consolidar una propuesta interinstitucional de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza a partir de la reforma a la Ley de fortalecimiento del IMAS N°8563, y a raíz de las evaluaciones elaboradas en el período del Programa Creciendo Juntas, por lo que en la actual administración se está elaborando una estrategia de atención a mujeres en condiciones de pobreza, definiendo un perfil de entrada y de salida de las mujeres.

- La contribución del INAMU en la promoción y apoyo técnico de la apertura y puesta en operación del fideicomiso IMAS BANACIONAL BANCREDITO, que abre posibilidades tanto de crédito como de servicios de apoyo a las mujeres interesadas en desarrollar una idea de negocio. Detalles de los resultados de este programa se presentan en el artículo 14.
- Asistencia técnica para la consolidación del Sistema Nacional de Atención y prevención de la Violencia Intrafamiliar, a través de la Delegación de la Mujer y el funcionamiento de albergues. Se cuenta con 70 Redes contra la Violencia en todo el país y con tres albergues para las mujeres en condiciones de violencia y sus hijos e hijas.
- Promoción de la Ley de Paternidad Responsable, que contribuyó con la disminución de nacimientos de niños y niñas de padres no declarados, pasando de 22384 nacimientos en el 2002, a 5031 en el 2005, como resultado de las pruebas de ADN a que da derecho esta ley.
- Promoción de Mesas de diálogo y negociación, como procesos de encuentro entre mujeres organizadas y funcionarios(as) públicos, para mejorar y orientar los servicios estatales tomando en consideración las necesidades de las mujeres y promoviendo un proceso de rendición de cuentas por parte de las instituciones.
- Promoción, defensa y difusión de los Derechos Humanos de las Mujeres. Esta se materializó a través del seguimiento a la Agenda Legislativa de las Mujeres y capacitación en Derechos Humanos, de coadyuvancias legales e incidencias administrativas ofrecidas a mujeres en todo el país, campañas de difusión sobre los Derechos Humanos de las Mujeres de acuerdo a la CEDAW, los Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Mujeres y mediante material impreso.
- Producción de conocimiento especializado en género. El INAMU produjo una gran cantidad de investigaciones en el período, especialmente un menú de trabajos de tipo estadístico, así como recopilaciones legales e investigaciones específicas en materia de seguridad social, empresariedad de las mujeres, violencia intrafamiliar y paternidad responsable, entre otras.
- Políticas públicas con enfoque de género y planes de igualdad y equidad en instituciones estatales y municipalidades. La promulgación de políticas de género en sectores específicos como: el Sector Agropecuario, el Poder Judicial, el ICE, el Ministerio de Seguridad Pública; así como, la negociación de otras políticas de este tipo en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados y el Banco

Popular y, la ejecución de Planes para la Equidad de Género en el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación Pública y las Municipalidades de Belén, Escazú, Alajuela y San José, enuncian una voluntad creciente de incorporación de este enfoque en los procesos ordinarios de trabajo en estas instituciones.

- El diseño aplicación y sistematización de un Módulo Especial del Uso del Tiempo, cuyos detalles se informan en el Artículo 5.
- En el último año del período informado se avanzó en la propuesta de certificación laboral “Sello de Equidad de Género”, instrumento con el cual se busca mejorar las condiciones de trabajo y promover los derechos laborales de las mujeres. Se logró desarrollar, validar y sistematizar una prueba piloto de certificación laboral con “sello de equidad”, lo que deja como resultado un acervo importante de metodologías y aprendizajes para la incorporación de buenas prácticas de equidad de género en la empresa privada. La experiencia fue evaluada y se espera que en el futuro funcione como una certificación internacional. (Ver Artículo 2).
- Se logró diseñar y probar una metodología para la presupuestación pública con enfoque de género, en un proceso desarrollado por personal responsable de la planificación institucional y de unidades para la equidad de género de entidades gubernamentales. Como reto queda pendiente la preparación de las instancias superiores del Estado, que asignan y controlan el presupuesto público para posteriormente emitir una directriz que obligue a la elaboración y seguimiento presupuestario con criterios de género. (INAMU, Área de Políticas Públicas, 2007)
- Se inició la Evaluación de impacto del Sistema Nacional de atención y prevención de la Violencia Intrafamiliar, que se está concluyendo en el primer semestre del 2007.
- Fortalecimiento de los recursos humanos y el presupuesto institucional. Con la llegada de la nueva administración, se reincorporaron al trabajo técnico y administrativo la mayoría de las personas que habían tenido conflictos laborales en la administración anterior. Además, los recursos asignados a la institución fueron asumidos presupuestariamente en su totalidad, sin recurrir a donaciones como la realizada a la Comisión Nacional de Emergencia en el 2005. (Fuente: INAMU, Memoria Institucional, 2007).

214. Quedan planteados los siguientes desafíos para el presente año: Elaborar y poner en funcionamiento con el resto de instituciones del Estado y con grupos de la sociedad civil, un Plan de Acción de cinco años para el cumplimiento de la Política de Igualdad y Equidad de Género –PIEG-. Continuar con las acciones de incidencia política para la aprobación de las reformas legislativas urgentes, e implantar un Sistema de Planeación Monitoreo y Evaluación acorde con los nuevos procesos de trabajo aprobados durante la Planeación Estratégica.

215. A partir de mayo de 2006, se reinició el proceso de fortalecimiento de la función

rectora del INAMU mediante la formulación, consulta y negociación de la política nacional para la igualdad y la equidad de género; asimismo, se elaboró un documento de planeamiento estratégico integrando a las y los funcionarios de la institución, con políticas coherentes con el Plan Nacional de Desarrollo, objetivos que coadyuvan al posicionamiento institucional en el rol de rectoría, así como metas factibles y viables. Se reactivaron los proyectos de cooperación técnica con agencias internacionales, se elaboró y consultó con la población civil, una agenda parlamentaria tendiente a orientar el trabajo hacia la Asamblea Legislativa, en la cual se definieron las prioridades para los próximos 4 años en los siguientes ejes: Derechos Políticos, Desarrollo Local y Participación, Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y Derechos Laborales de la Mujeres; y se reactivan las relaciones con los organismos internacionales.

C. Mecanismos de promoción y seguimiento de políticas públicas de género:

a. Las oficinas o unidades de equidad de género, UPEG, y otros mecanismos

216. En el período de referencia, las Unidades para la Equidad de Género (UPEG) se mantienen como mecanismos creados para hacer viable la transversalidad de género en la institucionalidad costarricense. Han pasado por distintas etapas y procesos, bajo el claro objetivo de avanzar hacia la equidad y la igualdad de género.

217. Durante el año 2003, se ejecutó un programa de apoyo a las Unidades para la Equidad de Género que contempló un “Plan Estratégico para el fortalecimiento de una Red de Unidades de Género”. Este proceso posibilitó la transferencia de conocimientos teóricos y prácticos a 17 encargadas de UPEG. (Fuente: PAO 2003).

218. Durante el 2004-2007 se brindó apoyo a las UPEG del: Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Trabajo, a las 6 UPEG del sector agropecuario y a la UPEG del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, las cuales se definieron como prioritarias. En este período se crea la UPEG en el Poder Judicial, la cual ha resultado ser una de las oficinas con más apoyo de parte del INAMU por su valor estratégico hacia el logro de una administración de la justicia con equidad de género.(Ver art. 2). También se crean la UPEG en el Ministerio de Gobernación Policía y Seguridad Pública y en el Ministerio de Relaciones Exteriores. Algunas UPEG están inscritas en escenarios de contradicción, inestabilidad y amenaza de cierre por parte de los jefes institucionales., lo que exigió del INAMU un mayor apoyo con incidencia política. (Fuente: INAMU, Área de Políticas Públicas, 2007)

219. En el año 2005, se solicitó a 21 jefes de las instituciones del Estado un “Informe BIANUAL de Avance de las Instituciones Públicas Hacia la Igualdad y Equidad de Género”.

Del análisis del mismo, se constata la urgente necesidad que tiene el país de:

- a. Promover una normativa que permita la creación y fortalecimiento de las UPEG. Esa normativa fue elaborada por el INAMU pero no consiguió aval político en el periodo.
- b. Contar con un marco jurídico para que las instituciones bajo mandato, tengan plataformas informáticas con información desagregada por sexo y donde los presupuestos públicos, evidencien acciones afirmativas para la reducción de brechas de equidad.

220. Seguidamente se presenta un recuento particularizado por sector:

Sector agropecuario: En el año 2003 se aprueba la **Política de Género del Sector Agropecuario y Plan de Acción 2003-2010** y se elaboran planes de trabajo e indicadores desagregados por sexo para monitorear dicha política, de acatamiento de todas las instituciones del sector (2005). (Fuente: Impacto de la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, 2006, IIDH).

La política del sector agropecuario incluye las siguientes directrices: 1. Fortalecimiento de las unidades de género en las instituciones que componen el sector agropecuario en el nivel sectorial y regional. 2. Transversalidad de la perspectiva de género en las políticas agropecuarias relacionadas con competitividad, desarrollo de las capacidades humanas, agricultura en armonía con el medio ambiente, modernización institucional, seguridad alimentaria, formación y capacitación en género al personal de las instituciones y a los grupos organizados de población objetivo y coordinaciones y cooperación externa para el avance de la igualdad y equidad de género en el sector agropecuario.

Política Pública de la Persona Joven 2003: Se aprobó en octubre del 2003 por parte de la Asamblea Nacional de la Persona Joven después de un proceso consensuado y consultado con diferentes sectores de los y las jóvenes de todo el país, bajo el enfoque del reconocimiento de la juventud como sujeto de derechos. El objetivo general es “crear oportunidades y condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos y de la ciudadanía de las personas jóvenes, el desarrollo de sus potencialidades y su aporte al desarrollo nacional”. Uno de sus principios es **equidad y no discriminación**,

En el 2005 se elaboró el Plan de Acción de la Persona Joven, planteando como prioridades las siguientes: Fomentar una educación integral para una sexualidad sana y segura y promoción de una salud integral., capacitación y formación profesional y oportunidades de ingreso al mundo del trabajo y el empleo, tomando en cuenta las

particularidades de género, promoción de la estructura del sistema nacional de juventud y fortalecimiento de la red nacional consultiva de la persona joven, revisión y ampliación para la transformación de la oferta educativa y una oferta ampliada en educación con mayores oportunidades de inclusión.

Educación: En el marco del Decreto Ejecutivo 28484 del 2000 (MAG-MEP-MTSS-SCM) y bajo el Convenio de Cooperación MEP-INAMU se realiza el Plan de Acción Estratégico denominado “Cultura de Equidad de Género dentro del Sistema Educativo” el cual incluye 21 acciones estratégicas., En la actualidad se elabora la segunda Política de Equidad de Género del Sistema Educativo Costarricense.

221. Por otro lado, y con la finalidad de ir erradicando la segregación en la elección de carreras entre mujeres y hombres, se instaura el “Proyecto inserción paritaria de mujeres y hombres en especialidades técnicas diversas y competitivas”. Para impulsar el proyecto se crea una comisión interinstitucional que enlaza al MEP, al INAMU y al INA para potenciar las condiciones materiales y subjetivas a fin de que las estudiantes de colegios técnicos y profesionales, elijan aquellas ramas con características tales que permita insertarse al mercado laboral en condiciones más favorables (2005-2006). Mediante este programa se ha trabajado con cinco colegios técnicos profesionales de secundaria, capacitándose a 25 personas en el 2005 y dándosele el seguimiento en el 2006. Para transversar la perspectiva de género en espacios de educación técnica esta Comisión Interinstitucional también capacitó a 20 funcionarios y funcionarias del Departamento de Educación Técnica del MEP, así como a 20 personas del INA.

222. Para que estos proyectos alcancen un impacto mayor, se pretende elaborar una directriz al más alto nivel del MEP para que:

- Se declare obligatoria la aplicación de los módulos en los centros educativos del país.
- Se den los recursos financieros para la revisión e impresión del material didáctico (Módulos y otros) que se necesiten.
- Involucrar a los padres y madres de familia en el proceso para que los cambios que se promueven en las instituciones educativas tengan un efecto mucho mayor en las familias y las y los estudiantes.
- Brindar los recursos humanos, técnicos, financieros y materiales para seguir con el proceso de seguimiento y aplicación de la cobertura de ambos programas a fin de avanzar en los objetivos propuestos.
- Apoyar a las direcciones regionales del MEP y a los centros educativos participantes en la aplicación de los módulos para su adecuada capacitación, asesoría, acompañamiento y seguimiento.

- Coordinar adecuadamente las instancias del MEP relacionadas al tema como: Departamento de Educación Técnica, Departamento de Orientación, Departamento de Educación de la Sexualidad y la Oficina de Género, dentro de otras.

223. Por otra parte se están realizando cambios en la estructura orgánica y programática del MEP, que afectarán la ubicación estratégica que tiene hoy la Oficina de Equidad de Género, y muy probablemente su función promotora de mecanismos de igualdad en materia de género en el sistema educativo. Ante ello, se aspira a que la nueva ubicación asegure la permanencia de la oficina en el organigrama, en una posición estratégica y con igual o mayor dotación de los recursos humanos, técnicos y económicos que le permita el impulso de políticas, planes y estrategias de intervención de manera que cumpla con las funciones que se le han encomendado de promover y dirigir el enfoque de género de forma transversal en todo el sistema educativo costarricense.

Formación técnica: En este periodo se logra el fortalecimiento de la Oficina de Asesoría de Formación Profesional de la Mujer del Instituto Nacional de Aprendizaje, (equivalente a la Unidad para la Equidad de Género de las otras instituciones) con la dotación de personal para su funcionamiento. Esta unidad tiene como propósito fundamental promover la incorporación de las mujeres en las diversas acciones de capacitación y formación profesional. (INA, Asesoría de la Mujer).

Sector Salud: En el campo de la seguridad social, destaca en este periodo la participación activa del INAMU en la comisión nacional mixta responsable de formular una propuesta de reforma al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). La intervención del INAMU tuvo el propósito de alentar el trato equitativo de las mujeres en el proceso de reforma (2004),.El INAMU impulsó la coordinación con la Dirección de Pensiones de la CCSS y realizó consultas a mujeres de diversos sectores, previas a la elaboración de la estrategia de ampliación de cobertura, con el fin de conocer sus necesidades, intereses y propuestas orientadas a ampliar las posibilidades de acceso a una pensión y a los servicios de salud (2005). En contraste y en aparente contradicción con los compromisos asumidos por la CCSS con la reforma al IVM, la Oficina de Equidad de Género fue cerrada por dos años, reabriéndose a finales del 2006. La CCSS tiene el reto planteado de volver a situar esta oficina en un nivel que permita continuar con la transversalización institucional de género, sobre todo considerando el papel vital que juega esta institución en asegurar a las mujeres servicios de salud con calidad y calidez.

Por decreto ejecutivo N° 33296-S, de julio de 2006, se crea la **Comisión Nacional de Género y Salud**, adscrita al Despacho Ministerial de Salud, como órgano asesor consultivo del Consejo Sectorial de Salud. Sus acciones se dirigen a apoyar los procesos de formulación e implementación de una política nacional que permita la regulación,

dirección y conducción de los planes, programas, proyectos y políticas orientadas a garantizar la institucionalización del enfoque de género y derechos y a la eliminación de las inequidades de género en salud. (Ver Artículo 12).

En el 2005 se firma un convenio de cooperación entre el INAMU y el **Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillado (AyA)** para fortalecer sus capacidades en materia de género, el cual permite desarrollar un proceso de apoyo para la formulación de la Política Institucional de Igualdad y Equidad en materia de agua. Este proceso se llevó a cabo con mucho éxito desde el punto de vista del desarrollo de capacidades del equipo del AyA en planificación estratégica, y se logró la elaboración de una Política de Género en materia de recurso hídrico, sin embargo no ha habido voluntad política para darla por aprobada y ponerla en operación.

Sector de atención a la pobreza: En el año 2004 el INAMU dio la asesoría técnica a personal del Instituto Mixto de Ayuda Social, IMAS, para iniciar el proceso de apertura de la Unidad para la Equidad de Género. Este inició con la negociación de un Convenio de Cooperación Interinstitucional propuesto por el INAMU que tuvo acogida por el personal técnico del IMAS pero que no fue avalado por las autoridades de la misma.. La apertura de esta unidad con fines de transversar la perspectiva de género en el accionar institucional del IMAS, queda como reto pendiente, pues esta institución tiene el mandato de atender a la población más pobre, y dentro de ella casi el 80% son mujeres.

Sector Financiero: El INAMU tiene una línea de acompañamiento al sector financiero público nacional desde el año 2001, que ha permitido el acceso creciente y cada vez más significativo de las mujeres a servicios financieros y no financieros en dos de los bancos estatales más importantes del país. Como parte de este acompañamiento se brinda, como acción regular, asistencia técnica para la sensibilización en género a ejecutivos de crédito y capacitación técnica en banca de desarrollo y género a personas en puestos claves de ambos bancos. Además se ha venido dando apoyo a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en la elaboración de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2007-2010. Por otra parte, en el 2005, se apoyó una investigación impulsada por la CEPAL, en el marco de un proyecto regional, sobre el empleo en los servicios financieros en Costa Rica. Esta investigación arrojó importantes conclusiones sobre este sector como nicho laboral para las mujeres, que sirve de guía para continuar el acompañamiento a estas instituciones (INAMU, Memoria Institucional, Administración 2002-2006).

Sector seguridad: El Ministerio de Gobernación, Policía y Seguridad Pública emitió en noviembre del 2003 su “Política institucional de Igualdad y Equidad de Género”, con el objetivo de garantizar la legítima protección de los derechos laborales en igualdad de oportunidades para las o los funcionarios de dicha institución desde una perspectiva de

derechos humanos y observancia a la Constitución Política. (Fuente: Ministerio de Gobernación, Policía y Seguridad Pública, 2003).

Sector servicios eléctricos: El Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) aprobó en diciembre de 2003, su *Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género*, comprometiéndose a impulsar la igualdad y equidad de género como principios que orientan su estrategia de acción, su cultura organizacional, sus políticas y su normativa. Además, cuenta con el Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género –PIIEG-, adscrito a la Dirección Administrativa de Recursos Humanos, que estará a cargo de promover dicha Política. (Fuente: ICE. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género. Sesión Ordinaria 5570- 2 de diciembre del 2003).

Sector Ambiente y Energía: La Unidad de Género del Ministerio de Ambiente y Energía funcionó por espacio de 8 años, habiendo logrado la promulgación de una política de género para el sector. En la anterior administración de gobierno comenzó un proceso de debilitamiento que llevó a su cierre en la presente administración. Este cierre representa un retroceso en los esfuerzos por mantener y fortalecer los distintos mecanismos para el adelanto de las mujeres y deja un vacío que debilita las posibilidades de acompañamiento a las mujeres organizadas del país, en condiciones de pobreza del sector rural cuya misión es la lucha por un ambiente que asegure la calidad de vida a las presentes y futuras generaciones.

b. Mecanismos Municipales: Oficinas Municipales de la Mujer

224. Balance de las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM).

En el año 2006 se cumplieron 10 años de la creación de la primera Oficina Municipal de la Mujer (OFIM) Desde este momento, se ha logrado la apertura de 62 oficinas (de un total de 81 Municipalidades), actualmente están cerradas temporalmente 9 de ellas por diversos motivos, fundamentalmente derivados de la falta de compromiso político o por una apertura dada en condiciones poco sostenibles. (Fuente: INAMU, 2007).

225. El quehacer de las oficinas municipales de la mujer ha ido incursionando en varias áreas que las han consolidado como un mecanismo para promover, en la esfera local y la gestión municipal, la incorporación de las necesidades e intereses de las mujeres, el fortalecimiento de sus organizaciones y liderazgo, así como la gestión de políticas públicas y acciones afirmativas favorables a la igualdad y la equidad de género. Han ampliado sus funciones de un mecanismo especializado en violencia Intrafamiliar a muchos otros

aspectos referentes a los derechos de las mujeres.

226. Las OFIM desarrollan acciones en las siguientes líneas de trabajo

- Información, orientación, asesoría y referencia sobre derechos de las mujeres (temas como paternidad responsable, violencia intrafamiliar, pensión alimentaria, entre otras.)
- Atención especializada en violencia intrafamiliar.
- Acciones en materia de generación de empleo por cuenta propia o ajena, sistemas de intermediación de empleo y bolsas de empleo.
- Fortalecimiento del liderazgo, de la organización de las mujeres y construcción de agendas de mujeres, mediante capacitación, asesoría y acompañamiento a diferentes procesos.
- Acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a grupos de mujeres, grupos comunales, personal de instituciones, en diversas temáticas relacionadas a la igualdad y equidad de género y los derechos de las mujeres.
- Acciones para incorporar la perspectiva de género en el quehacer municipal
- Participación en redes o comisiones interinstitucionales. (INAMU, Picado y otras, 2005)

227. La sostenibilidad de los proyectos en las OFIM se ven influenciados por los cambios de gobierno, y el enfoque de género y la necesidad de acciones afirmativas para las mujeres sigue siendo un reto en las agendas públicas locales, ya que algunas tendencias al familismo invisibilizan las necesidades e intereses de las mujeres. (Fuente: Área Ciudadanía Activa, liderazgo y Gestión local, INAMU, 2007).

228. Las Oficinas Municipales de la Mujer no están creadas por ley. El INAMU, junto con la Comisión Permanente Especial de la Mujer de la Asamblea Legislativa, elaboraron el proyecto de Ley N° 14879 que incorpora la perspectiva de género en los fines y atribuciones del Código Municipal, así como en los planes y presupuestos para el fortalecimiento de las OFIM,. Actualmente el proyecto cuenta con dictamen unánime afirmativo de la comisión legislativa mencionada. El INAMU ha desarrollado acciones conjuntas con las OFIM y las comisiones municipales de la mujer para la divulgación, el seguimiento y cabildeo de estas iniciativas.

229. En el último año se han planteado algunas estrategias de fortalecimiento de las OFIM:

- La Política Nacional de Gobiernos Locales define el género como un eje transversal.
- Formalización de sus aperturas a partir de la firma de convenios con el INAMU que provee a las encargadas de las OFIM de capacitaciones y asesorías constantes.
- Alianza con la cooperación internacional que no solo dota de recursos, sino que permite lanzar al quehacer de la OFIM a niveles de reconocimiento internacional así como al intercambio de experiencias y evaluación de procesos.
- Creación de redes de apoyo a lo interno y externo de las municipalidades
- Apoyo intermunicipal (entre las oficinas de la mujer) e interinstitucional.
- Organización de las mujeres en foros, agendas, fundaciones o redes.
- Acciones de trabajo desarrolladas con las comisiones permanentes de la condición de las mujeres creadas por Código Municipal.

230. Actualmente se está impulsando el desarrollo de políticas y planes para la igualdad y la equidad de género en el nivel municipal y local, con el objetivo de desarrollar experiencias novedosas y demostrativas sobre la transversalidad de la perspectiva de género, en el municipio, como una responsabilidad del conjunto de las autoridades políticas, administrativas y técnicas. Está dirigida inicialmente a diez municipalidades. Esta experiencia se circunscribe en el marco de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de género y tiene como objetivo contribuir con el fortalecimiento institucional en materia de Equidad de Género, mediante la formulación de la política pública en el espacio local.

c. Defensoría de los Habitantes

231. La Defensoría de la Mujer mantiene un papel fundamental en la defensa de los derechos de las mujeres, en conjunto con el Área de Gestión Administrativa de la Defensoría. Siguiendo la línea del informe anterior, en el actual período ha continuado con la investigación de las denuncias sobre violación de derechos de las ciudadanas por parte de instituciones públicas. Su intervención en el caso del INAMU, a través de una amplia investigación, como se mencionó en párrafos anteriores, fue de gran importancia para que la ciudadanía conociera los alcances de la situación que se estaba dando en esta institución.

232. En general hay un aumento de denuncias en el período informado. Específicamente en el 2003-2004 las denuncias presentadas ante la Defensoría de la Mujer aumentó en un 38.2% (de 212 que se presentaron en el año anterior se elevó a 293). Las principales denuncias tienen que ver con la dilación en el trámite de las pensiones alimentarias, en la negligencia de la Fuerza Pública para hacer cumplir las órdenes de apremio corporal en contra de quienes no cumplen con el pago de las mismas (denuncia más frecuente); se ha dado un incremento en las denuncias por hostigamiento sexual, y en las denuncias por violación a los derechos laborales, particularmente el acoso laboral aproximadamente en un 58% (despidos ilegales, restricción de derechos derivados de la maternidad y la lactancia, amedrantamiento o persecución por parte de las jefaturas, las reubicaciones negadas, forzadas o arbitrarias, la negación de ascensos). Asimismo han aumentado las denuncias por maltrato, deficiencias en la atención, negación del servicio, cobros por el servicio y negación de medicamentos en los centros públicos de atención a la salud. En el caso de las mujeres privadas de libertad, las quejas más frecuentes son por dilación en la revisión de beneficios, problemas en los permisos para la visita conyugal, tratos inhumanos por parte de personal de seguridad, lentitud en la revisión de la ejecución de la sentencia y problemas relacionados con la atención de su salud. Las denuncias que se repiten sistemáticamente o muestran un record de aumento, constituyen una preocupación que debe ser recogida no solo como reto sino como mandato urgente de atención y solución al Estado costarricense, toda vez que ponen en evidencia debilidades de los sistemas de garantía de los derechos humanos de las mujeres en el país. (Fuente: Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2003-2004).

d. Unidades Especializadas en las Universidades Públicas

233. Como se mencionó en los informes anteriores, desde las universidades públicas, la creación de unidades académicas especializadas en temas de género permitió la formación de personas y la realización de estudios que constituyeron importantes insumos para el desarrollo institucional mencionado y para la discusión nacional sobre el avance hacia la igualdad y equidad entre los géneros. Estas instancias son: el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) de la Universidad de Costa Rica, el Instituto de Estudios de la MUJER (IEM) de la Universidad Nacional, el Programa Institucional para la Equidad de Género de la Universidad Estatal a Distancia, el Programa de Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica, y el Programa de Maestría en Estudios de la Mujer que impulsan en forma conjunta las dos primeras universidades citadas.

234. En el período que se informa, estas instancias se han ido consolidando y ampliando sus áreas de acción con nuevos proyectos y nuevas maestrías y bachilleratos en género. Así por ejemplo se creó la Maestría en Violencia Intrafamiliar y de Género de la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional. En la Universidad de Costa Rica está en proceso la elaboración de un Balance de Equidad de Género, con el fin de

actualizar el elaborado en el 2001.

235. En el 2004, el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica formuló una directriz indicando que los documentos oficiales tienen que contemplar un lenguaje inclusivo. También se logró la elaboración de las estadísticas de la Universidad diferenciadas por sexo. (Fuente: Dirección CIEM 2007). Como parte de la proyección del CIEM se están desarrollando proyectos como los siguientes:

- Elaboración de Currículos inclusivos y sensibles al género
- Participación de las mujeres en la UCR
- Proyecto para prevenir la explotación sexual comercial de personas menores de edad
- Diseminación de información de derechos de las mujeres entre otros

236. El Instituto de Investigaciones de la Mujer (IEM) de la Universidad Nacional (UNA), está desarrollando el Proyecto Equidad de Género y Sexualidades en la Formación de Formadores de la Universidad Nacional, con el fin de contribuir a disminuir las brechas entre los géneros en la educación. El objetivo del proyecto es diseñar y poner en práctica un curso de capacitación teórico-práctico sobre equidad de género y educación para la sexualidad, dirigido a docentes y estudiantes de diversas carreras que imparte el Centro de investigación en Educación (CIDE), quienes se convertirán en agentes multiplicadores del aprendizaje, aplicando sus conocimientos, aptitudes y habilidades con estudiantes de colegios, adolescentes madres y embarazadas. Además continúa ejecutando los programas permanentes de Casa de la Mujer, Información para las Mujeres y la Maestría Regional en Estudios de la Mujer (Fuente: IEM, UNA, 2007).

Artículo 4.

El Estado se obliga a proteger la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a:

- 1. acelerar la igualdad entre hombres y mujeres, y**
- 2. proteger la maternidad.**

A. MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA PARA ACELERAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS POLÍTICOS

237. En relación con el sistema de cuotas mínimas de participación de las mujeres en la estructura partidaria, en agosto de 2005 el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) aceptó la inscripción del Partido Nueva Liga Feminista como partido político provincial por San José. A raíz de este hecho, realizó una importante interpretación sobre la norma que establece el 40% de participación de las mujeres, en el sentido de que este 40% previsto, es un mínimo y no un máximo, pudiendo incrementarse de acuerdo con los intereses o necesidades de cada agrupación política. La norma no establece un máximo de esa participación, como sí lo hace con respecto a los hombres, pues su participación no podría superar el 60%, constituyéndose esta en una medida de acción afirmativa para incrementar la participación política de las mujeres. Igualmente, en esta resolución se reconoció la desigualdad que históricamente ha existido; se estableció que el término “mujer” contenido en los artículos 58 y 60 del Código Electoral, no puede entenderse como sinónimo de persona, y estipuló que el Partido Nueva Liga Feminista no ha impedido la participación de los hombres, más bien participan activamente y en condiciones de igualdad. Este tema será abordado con mayor detalle en el artículo 7. (Fuente: Resolución del Tribunal Supremo de Elecciones No. 2096-E-2005 de las 13:40 del 31 de agosto del 2005).

B. MEDIDAS ESPECIALES PARA ACELERAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN OTROS CAMPOS

- a. Programas dirigidos a las mujeres en condiciones de pobreza

238. Del 2003 al 2006, el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH), continuaron desarrollando los Programas Creciendo Juntas, dirigido a mujeres adultas, y Construyendo Oportunidades, dirigido a

adolescentes embarazadas y madres, dentro del marco de la Ley de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza (Ley No. 7769).

239. Dentro del **Programa Creciendo Juntas**, del 2003 al 2006, se atendió a 10.495 mujeres adultas (Fuente: IMAS, 2007).

240. La experiencia de ejecución del Programa Creciendo Juntas por aproximadamente siete años, confirma la difícil realidad de su población meta, en cuanto a escasas oportunidades laborales, dificultad para acceder a empleos y a una adecuada capacitación laboral, limitaciones de acceso a la educación, salud, presencia de una doble y triple jornada laboral, vulnerabilidad a la violencia, entre otros problemas. (Fuente: INA, Programa Creciendo Juntas, Equipo de Supervisión Nacional. Ponencia presentada en el Tercer Congreso Universitario de la Mujer).

241. Se requiere de un proceso de seguimiento sostenido para las mujeres que han participado en algunos de los componentes del Programa. En el 2003 se estableció una meta de 1750 mujeres para seguimiento.

242. El Componente de Fortalecimiento Personal de este Programa se desarrolló durante el período 2002-2005, a través de una propuesta modular denominada “Apropiándonos de Nuestros Saberes y Poderes”, la cual integra seis ejes temáticos. Durante el año 2005 se inició una revisión integral de estos módulos, y se está dando un viraje que orienta el fortalecimiento personal de las mujeres beneficiarias, hacia el ejercicio efectivo de sus derechos económicos. Igualmente, los procesos de inter- aprendizaje que se brindaron dos veces al año entre el 2002 y 2005, a partir del 2006 se realizan una vez al año, con el fin de ofrecer, en el semestre siguiente, un mayor seguimiento a las mujeres egresadas del Programa. En el 2005 se afianzó la coordinación entre las Oficinas Municipales de la Mujer, y el Programa Creciendo Juntas, a través del INAMU. (Fuente: INAMU, Memoria Institucional, Administración 2002-2006).

243. Algunos de los logros principales del Programa Creciendo Juntas al 2005 son los siguientes:

- Se amplía el período de capacitación del Componente de Fortalecimiento Personal y Colectivo a seis meses.
- Para el año 2006 se fortaleció el acceso a procesos de capacitación técnica, así se logró que el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), incluyera cursos de

capacitación técnica, especiales para mujeres del Programa. Y se dieron otras experiencias análogas con otras entidades.

- Mayor claridad de las mujeres respecto de sus proyectos educativos y ocupacionales como producto de los procesos de seguimiento.
- Se fortaleció la atención a grupos diversos, como mujeres que pertenecen a pueblos indígenas. En este contexto se dio la sistematización de la experiencia realizada en la comunidad de Gavilán, Reserva Taynín en la provincia de Limón. Esta proporciona insumos para el diseño de estrategias teóricas y metodológicas para la atención de mujeres indígenas y muestra la importancia del trabajo en equipo e interinstitucional como facilitador de experiencias exitosas de seguimiento. (Fuente: Secretaría Técnica, Programa Creciendo Juntas, Informe de Resultados de ejecución Administración 2002-2005).

244. A raíz de estas evaluaciones del desempeño del Programa, se plantean una serie de desafíos que deben cumplir todas las instituciones participantes, a saber: INA, IMAS, MEP, MTSS, MIVAH, INAMU. Es a partir de estos planteamientos, y con la llegada de la presente administración de gobierno que se propone la redefinición de la estrategia de atención a mujeres en condiciones de pobreza, partiendo de la experiencia acumulada.

245. Como se mencionó en el informe anterior, a partir de 2002, se comenzó a ejecutar el **Programa Construyendo Oportunidades** (PCO), bajo la modalidad de seguimiento educativo, que consiste en sesiones de acompañamiento y entrega de un subsidio económico a las adolescentes insertas en opciones educativas, con el objetivo de garantizar su permanencia. Del 2003 al 2006, participaron 12.035 mujeres adolescentes. En el periodo 2002-2005, un total de 12.116 mujeres adolescentes participaron en los procesos de capacitación en fortalecimiento para la vida y seguimiento educativo. La ejecución de estos procesos de capacitación y acompañamiento educativo implicó una inversión de 1.421.057.145 millones de colones, que comprendió subsidios monetarios, materiales, alimentación, y honorarios del equipo ejecutor. (Fuente: INAMU, Memoria Institucional, Administración 2002-2006)

246. La modalidad de ejecución de este Programa, cambió sustancialmente a partir del 2003, elaborándose una nueva estrategia de implementación y una nueva estructura de funcionamiento. A partir de este momento, la capacitación de fortalecimiento para la vida ya no fue ejecutada por ONG, sino que quedó en manos de un equipo de facilitadoras contratado por el IMAS. La meta se redujo en un 50%, y por primera vez se dio seguimiento a 1000 adolescentes egresadas del Componente de Fortalecimiento para la vida.

247. En el 2005, como institución coordinadora del PCO, el INAMU contrató una consultoría externa para evaluarlo, y formular una propuesta de cambio. Las principales conclusiones de esta evaluación fueron las siguientes:

- Necesidad de valorar positivamente la creación y existencia del PCO.
- La debilidad existente no está en la propuesta, sino en los mecanismos de ejecución a nivel político, institucional, operativo y estructural.
- Mientras las instituciones involucradas no asuman el Programa de manera integral dentro de sus planes permanentes, este seguirá teniendo deficiencias de ejecución.

248. De acuerdo con los resultados de las evaluaciones que se realizaron de ambos programas, a partir de 2006 se comenzó a elaborar una nueva **Estrategia de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza**, la cual será puesta en vigencia a partir de 2008. Esta estrategia y los programas mencionados se desarrollan con detalle en el Artículo 13.

b. Ámbito de la salud

249. En el 2006, el Ministerio de Salud emitió dos decretos ejecutivos que contribuyen a acelerar la igualdad entre las mujeres y los hombres en el campo de la salud. En este sentido, se establecen las normas y procedimientos de atención integral a la mujer para la prevención y manejo del cáncer de cuello de útero para el I y II nivel de atención y normas de laboratorios de citología (DE- 33119-S de 7 de julio de 2006), y se crea la Comisión Nacional de Género y Salud, cuyo objetivo es apoyar los procesos de formulación e implementación de una política nacional que permita la regulación, dirección, y conducción de los planes, programas, proyectos y políticas orientadas a garantizar la institucionalización del enfoque de género y derechos, y la eliminación de las inequidades en la salud. El Área de Políticas Públicas del INAMU, grupos de mujeres organizados, la Defensoría de la Mujer y las Oficinas de la Mujer de las Municipalidades forman parte de la Comisión (Fuente: DE- 33296-S de 31 de agosto de 2006).

C. MEDIDAS ESPECIALES PARA PROTEGER LA MATERNIDAD

250. En el 2006 se elaboró el “Plan Estratégico Nacional para una Maternidad e Infancia Saludable y Segura 2006-2015”, con la participación del Ministerio de Salud, la Caja Costarricense del Seguro Social, la Universidad de Costa Rica, la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud. Esto se da en el marco de los convenios y compromisos internacionales y nacionales suscritos por el país el 7 de abril de 2005, Día Mundial de la Salud, en donde se constituye la Alianza Nacional para una Maternidad Saludable y Segura. Las instituciones gubernamentales, y no gubernamentales, representantes de la sociedad civil, y de los gobiernos locales que forman parte de esta Alianza, se comprometen al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, de las metas de la Iniciativa de Maternidad sin Riesgos, y al

desarrollo de un sistema de salud que asegure la igualdad entre los géneros, la autonomía de la mujer y el acceso universal a los servicios de salud con calidad y equidad. Sus cuatro componentes son: modelo de atención integral materno, perinatal e infantil, garantía de la calidad de los servicios de salud, participación y comunicación social, y marco de políticas públicas, legal e institucional.

Artículo 5.

Adoptar medidas para modificar roles sexuales y estereotipos.

A. CONTABILIZACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO COMO MECANISMO PARA ROMPER ROLES SEXUALES Y ESTEREOTIPOS

251. Un avance estratégico del período que se informa, fue la aplicación del Módulo Especial de Uso del Tiempo, realizado a través de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples en el año 2004 y la sistematización de esta experiencia en el 2005. Este estudio buscó reconstruir la forma en que mujeres y hombres distribuyen el tiempo durante el día y por tanto provee información para orientar políticas públicas que contribuyan al reconocimiento del trabajo no remunerado de las mujeres, así como a una mejor distribución de las responsabilidades familiares; a la justificación de servicios de apoyo a la familia y a la cuantificación del aporte del trabajo doméstico en las cuentas nacionales, entre otros aspectos relevantes.

252. La experiencia constituyó el primer esfuerzo de carácter exploratorio que permite un acercamiento a la temática y sienta las bases metodológicas para la realización de una encuesta nacional proyectada para el año 2008. Este esfuerzo se efectuó a través de una Comisión Interinstitucional de Contabilización del Trabajo Femenino³, coordinada por el INAMU, y donde participan activamente el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Universidad Nacional (UNA), y el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). (Fuente: INAMU, Memoria Institucional. Administración 2002-2006).

253. La Comisión produjo en el año 2006 una *Sistematización de los aspectos teóricos y metodológicos utilizados en el diseño y aplicación del módulo de uso del tiempo en Costa Rica*, que recoge recomendaciones para el trabajo futuro, como la creación de una cuenta satélite⁴ dentro del sistema de cuentas nacionales, a fin de valorar el aporte del trabajo femenino a la economía del país.

254. Con la incorporación de este módulo en la Encuesta de Hogares, se está cumpliendo también con la adopción de los compromisos establecidos en la Plataforma de acción de Beijing (1995) derivados de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, que establece que los servicios nacionales, regionales e internacionales de estadística, los órganos

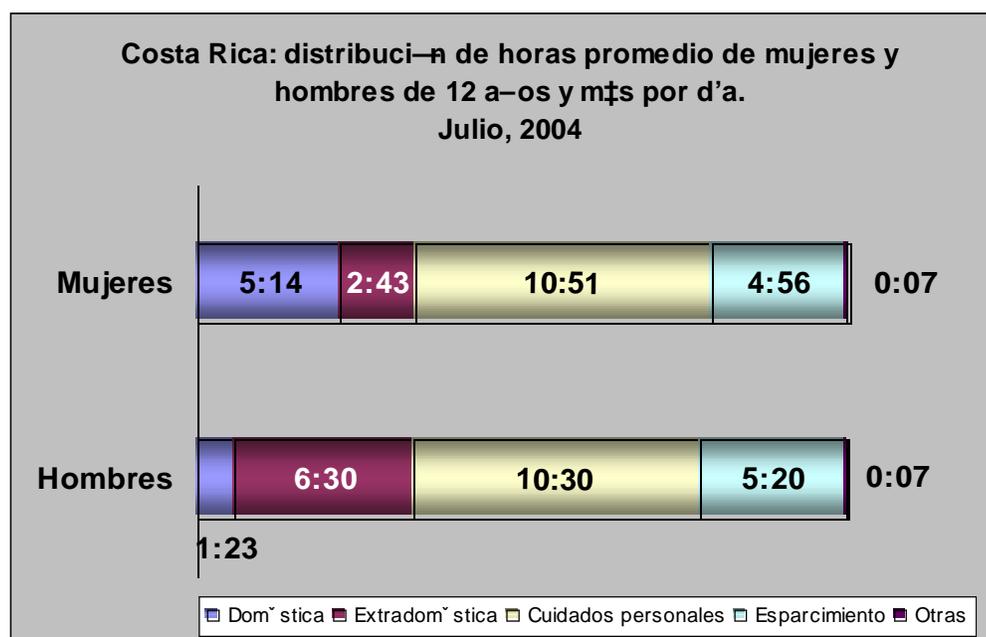
³ Integrada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN), Instituto de Estudios en Población (IDESPO) de la Universidad Nacional, Centro de Investigación y Estudios de la Mujer (CIEM) de la Universidad de Costa Rica y el INAMU como entidad coordinadora.

⁴ Son aquellas cuentas que sirven para calcular las actividades productivas informales que no están contabilizadas o reconocidas oficialmente en las cuentas nacionales para efectos de la estimación del PIB.

gubernamentales y los organismos de las Naciones Unidas han de realizar estudios periódicos sobre uso del tiempo que permitan medir cuantitativamente el trabajo doméstico no remunerado.

255. Los principales resultados del Módulo de Uso del Tiempo⁵ muestran que las mujeres en Costa Rica dedican más tiempo a actividades domésticas, invirtiendo en promedio 3 horas con 91 minutos más que los hombres. Esto expresa que el trabajo doméstico no remunerado sigue recayendo en las mujeres, producto de los roles diferenciados por sexo que social y culturalmente se asigna a mujeres y hombres. El siguiente gráfico muestra la distribución del promedio de horas de mujeres y hombres de 12 años y más, en las diferentes actividades, por día.

Gráfico No. 1



Fuente: INEC. Módulo de uso del tiempo. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Julio 2004.

256. El segmento de actividades de esparcimiento se divide en actividades religiosas, ejercicio físico, actividades recreativas como jugar, pasear, ver TV, leer, ir a fiestas y actividades comunales gratuitas. En cuanto al número de horas que los hombres y las mujeres dedican a la recreación, esparcimiento, cultura y convivencia; en actividades físicas como hacer ejercicios, caminar, correr, ir al gimnasio, entre otras, el tiempo promedio de los hombres es de 1 hora con 54 minutos mientras que para las mujeres solo 17 minutos. En actividades religiosas como ir a misa, cultos y oración, hay más semejanza, ya que las mujeres dedican 1 hora con 8 minutos y los hombres 1 hora con 6 minutos. (Fuente: INEC. Julio 2004).

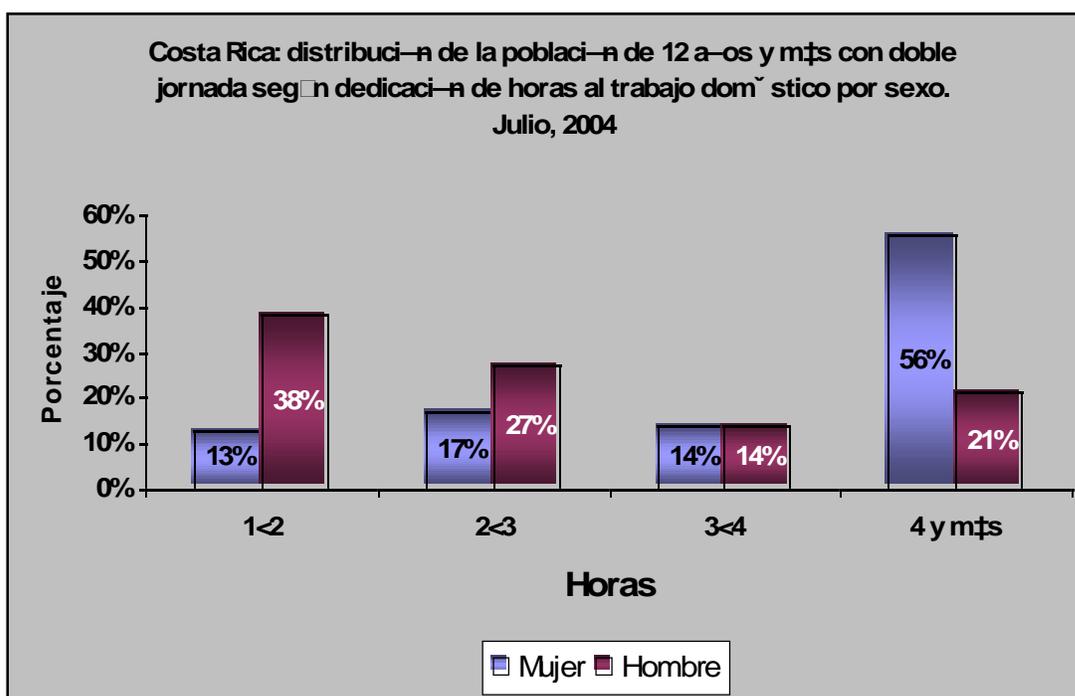
⁵ Ver documento impreso sobre resultados del Módulo del Uso del Tiempo, Anexo 7

257. Con respecto al segmento de labores extradomésticas, los datos muestran que para julio de 2004, en promedio los hombres dedican 6 horas 50 minutos a trabajar o buscar trabajo, contra 4 horas 3 minutos de las mujeres.

258. En cuanto al estado civil, las mujeres con doble jornada, es decir, las mujeres que realizan trabajo doméstico y extradoméstico, que son casadas, dedican diariamente 5 horas con 6 minutos a las actividades domésticas, mientras que las solteras dedican 3 horas con 41 minutos. Sin embargo, para los hombres no implica un cambio de la misma magnitud, pues aquellos con doble jornada que son casados, emplean 2 horas con 47 minutos a las actividades domésticas y los solteros dos horas

con 30 minutos. El siguiente gráfico muestra la distribución de la población de 12 años y más con doble jornada, según dedicación de horas al trabajo doméstico.

Gráfico No. 2



Fuente: INEC. Módulo de Uso del Tiempo. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Julio 2004.

259. Como puede observarse en el cuadro anterior el 56% de las mujeres que tienen doble jornada, dedican más de cuatro horas diarias al trabajo doméstico, lo que significa un recargo para ellas.

B. ARMONIZACIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

260. Debido a las tensiones entre trabajo remunerado y no remunerado, o entre vida familiar y laboral, surge la preocupación por un mayor y mejor reparto de las tareas de cuidado de hijos e hijas y de trabajo doméstico. En el documento de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007) se plantea que con respecto a las tareas de cuidado existen algunos avances en materia de expansión de instituciones públicas que asumen parte de la responsabilidad de la atención de niños y niñas, cuya demanda de cuidado genera tensión entre vida familiar y laboral. Estas instituciones pueden ser públicas o privadas, creadas con objetivos explícitos de cuidado, o con efectos sobre este. Sin embargo también existen retrocesos, sobre todo tomando en cuenta que hay empresas y entidades públicas que en el pasado tuvieron alguna forma de atención de niños y niñas y ya no la tienen.

261. Según el diagnóstico de la PIEG, está ampliamente documentado que la tensión entre vida familiar y laboral, entre trabajo remunerado y no remunerado, se manifiesta con particular fuerza cuando niños y niñas están en edades tempranas y se mantiene aún cuando los niños y las niñas crecen. Además, dada la transición demográfica que atraviesa el país, hay una creciente proporción de población adulta mayor, mayoritariamente femenina, que necesita de atención integral. Este debería convertirse en los próximos años, en un objeto central de preocupación de la política pública y ha sido planteado como una prioridad en la PIEG, proponiendo avanzar en el cuidado de niños y niñas menores de 12 años. Además, priorizar en esta población, facilita el avance en torno a una corresponsabilidad social en el cuidado. (Fuente: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007).

262. En Costa Rica no se ha promulgado ninguna normativa dirigida a beneficiar de manera directa a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, tal como lo regula el Convenio No. 156 y de hecho el país no ha ratificado este Convenio de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de 1981, a pesar de que establece herramientas que posibilitan una mejor conciliación de la vida laboral, doméstica y familiar de los trabajadores de ambos sexos. El Ministerio de Trabajo recomienda a todas las instituciones públicas competentes y principales organizaciones de empleadores y trabajadores, conocer el criterio en torno a este texto internacional, de previo a su ratificación. (Fuente: Dirección Asuntos Jurídicos del MTSS, Criterio sobre acciones en torno a la iniciativa de la Unidad de Género de aprobar el Convenio No. 156 de la OIT, Informe del 18 de enero e 2006). Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponde enviarlo a la Asamblea Legislativa para su aprobación.

263. En el año 2005, la Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, planteó a las autoridades de este Ministerio, la necesidad de ratificar el Convenio por considerar que tiene el mérito de redefinir el lugar que tradicionalmente se les ha asignado a los hombres y a las mujeres, al impulsar una distribución más equilibrada de sus responsabilidades familiares. En consecuencia, mejora las posibilidades de inserción de ambos géneros al mundo laboral en condiciones equitativas. La falta de ratificación del Convenio por parte de Costa Rica, coloca a las trabajadoras y los trabajadores costarricenses con responsabilidades familiares en clara desventaja en relación con el resto de la población laboral e incluso, con la fuerza de trabajo de los países que sí han ratificado el convenio. Esto es especialmente preocupante si se toma en consideración que algunos de los países donde se ha ratificado el convenio, disponen de una serie de medidas complementarias: permisos parentales compartidos, el derecho a la sala cuna tanto para los padres como para las madres, y las licencias para padres y madres en caso de enfermedad de los hijos o hijas. (Fuente: Memoria, Unidad de Equidad de Género del MTSS, Diciembre, 2005).

264. Para modificar roles sexuales y estereotipos en esta área se requiere de un cambio cultural que conlleva un proceso de mediano y largo plazo. Es más fácil crear servicios que cambiar papeles socialmente instalados. Ambas líneas de trabajo deben ir juntas. En los grupos focales que se hicieron con mujeres madres para elaborar la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, se evidenció que la mayoría carga con culpa por tener que dejar a sus niños/as con otras personas. También se mostró que para que ellas deleguen el cuidado fuera de la familia, se deben reunir un conjunto de condiciones, tanto en términos de personal calificado, como de infraestructura y cercanía del trabajo. Pero en todo caso, los resultados del grupo focal son contundentes en señalar que la reorganización de papeles familiares conlleva tanto un mayor involucramiento masculino, como una mayor delegación femenina. Para hacer del cuidado una responsabilidad social, el país enfrenta varios retos, tanto en materia de ampliación de la oferta de servicios, como de un cambio en la concepción del cuidado. Este debe pasar de ser un asunto femenino a ser un asunto también masculino, y de ser un asunto privado familiar, a ser un asunto público, estatal y empresarial. (Fuente: PIEG, 2007)

C. ROLES SEXUALES Y ESTEREOTIPOS EN LA EDUCACIÓN

265. En el marco del Plan Estratégico “Cultura de Equidad de Género dentro del Sistema Educativo” se han producido once módulos titulados: “Aplicación de la Visión de Género en los Programas de Estudio” (2003-2004) le permiten al personal docente adquirir los conocimientos y desarrollar las habilidades para analizar los fenómenos sociales, económicos, políticos, culturales e históricos, reconociendo las experiencias vitales diferentes de mujeres y hombres, lo que a su vez contribuirá a que el estudiantado construya actitudes y prácticas más equitativas y democráticas. Para asegurar el uso de los módulos se capacitó por medio de 10 talleres a 285 funcionarios y funcionarias de las direcciones regionales del Ministerio de Educación, dentro de los cuales también se encontraban los directores y directoras de 110 escuelas escogidas para la aplicación inicial de estos módulos. Durante el 2006 y 2007 se les ha dado un seguimiento en su aplicación.

Sin embargo, al estar debilitada la Unidad de Equidad de Género del MEP, este seguimiento y por lo tanto el impacto de los módulos, se ve limitado.

266. Para completar la serie modular, el INAMU ha contratado una consultoría que tiene el objeto de elaborar módulos de educación no sexista en las materias de: Educación para el Hogar, Artes Industriales, Religión y Educación Física, a fin de orientar los elementos teóricos y metodológicos básicos en materia de género que ayude al profesorado a transversar este enfoque en dichos programas.

267. A finales del año 2006, más de 500 docentes fueron capacitados en temas de sexualidad y prevención de la explotación sexual comercial en todo el territorio nacional. (MEP, 2006). A su vez, continúa en marcha la propuesta del Consejo Superior de Educación, de promoción de “Políticas de Educación integral de la Expresión de la Sexualidad” a nivel nacional, capacitando personal docente, para ejecutar las políticas de educación de la expresión de la sexualidad humana dirigidas a los niños, niñas y jóvenes de cualquier nivel y modalidad del sistema educativo nacional, así como a los educadores, padres y madres de familia. Creándose a su vez el Consejo de la Educación Integral de la Sexualidad Humana, presidido por el Viceministro Académico del Ministerio de Educación Pública, y con participación del Consejo Nacional de Rectores, el Patronato Nacional de la Infancia, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Caja Costarricense del Seguro Social y tres especialistas en las materias afines a la política educativa. (Fuente: Consejo Superior de Educación).

268. En la capacitación a docentes, (incluyendo directores de centros educativos) del *Departamento de Educación Integral de la Sexualidad*, se trabajó sobre temas de sexualidad, de legislación educativa, sobre procesos de denuncia en situaciones de acoso y abuso sexual entre otros. La inclusión de la educación para la sexualidad en el proceso educativo, fue calificada como uno de los avances más importantes por lo que se sigue fortaleciendo como aspecto relevante en cumplimiento con la Plataforma de Acción de Beijing. Como parte del fortalecimiento de dicho tema, se elaboró y difundió el libro: “*Los Temas Transversales en el Trabajo de Aula*”, texto dirigido a las y los docentes, con el objeto de mejorar la calidad de la educación y la equidad de oportunidades, tomando 4 temas transversales: Cultura Ambiental para el Desarrollo Sostenible, Educación Integral de la sexualidad, Educación para la Salud y Vigencia de los Derechos Humanos para la Democracia y la Paz (Fuente: MEP, 2006)

269. En diciembre de 2003, se instaló la oficina del *Programa Nacional de Formación de Valores*, del MEP, que ha realizado jornadas de reflexión y estudio de la persona en su integridad, así como actividades de educación en valores considerando los principios de igualdad, equidad y no discriminación. (Fuente: MEP- Programa Nacional de valores, San José, 28 de Febrero, 2007).

270. El INAMU mantiene prácticas sistemáticas para abonar a la erradicación de los roles sexuales estereotipados en el ámbito educativo, produciendo y distribuyendo material impreso dirigido a docentes de escuelas primarias, cuyos contenidos permiten a esta población aplicar metodologías inclusivas. Una adecuada coordinación interinstitucional ha permitido la distribución y uso de estos materiales y ha contribuido al fortalecimiento de las capacidades didácticas de los y las docentes.

271. Materiales como el documento “Promoviendo la Igualdad de Oportunidades y la Equidad de Género para las niñas en Edad Escolar”, “Aprendo, Juego y Celebro fechas importantes de mi país. Cuadernillo para maestras y maestros de educación primaria: Por una educación no sexista y, “Aprendo, Juego y Celebro fechas importantes de mi país. Cuadernillo de trabajo para niños y niñas”, producidos en el año 2006, son ejemplos de la contribución estatal al logro de la igualdad y equidad de género.

a. Otras acciones para modificar roles sexuales y estereotipos

272. El INAMU en el 2006, realizó una campaña sostenida en radio y televisión, sobre Derechos Humanos y la No Violencia. Esta campaña contempló el uso de vallas publicitarias en el área metropolitana del país y durante 6 meses se tuvo presencia de funcionarias en los medios de comunicación, en temas relacionados con los derechos humanos de las mujeres.

273. Con respecto a la producción de conocimiento especializado, durante el período se han producido investigaciones y documentos de trabajo que sirven de base para la toma de decisiones, y contribuyen al cambio de paradigma cultural que se requiere en la sociedad para alcanzar la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres. Sobresalen los siguientes:

- *Situación de las mujeres indígenas desde las estadísticas.* Fue elaborado por la Unidad de Investigación del Área Especializada de Información del INAMU y pone de relieve las limitaciones que enfrentan las mujeres indígenas para ejercer sus derechos como ciudadanas en las relaciones familiares, el empleo, la educación, la salud, entre otros.
- *El estado de los derechos de las mujeres.* Es una investigación conceptual sobre los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, e incluye información relevante de acuerdo con la normativa internacional y nacional.
- *La mujer en el mercado laboral costarricense.* Se elaboró la investigación

Tendencias del empleo femenino en Costa Rica, 2000-2004. Con esta investigación la Unidad de Investigación aporta información sobre el comportamiento de la participación de la mujer en el mercado laboral costarricense por medio de indicadores que afectan la fuerza de trabajo, entre los que destacan la desocupación, el subempleo, las ramas de actividad y el empleo pleno.

- *Proyecto Agenda Económica de las Mujeres.* En el marco de este proyecto se realizaron una serie de investigaciones con la participación del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, La Agencia Sueca de Cooperación ASDI y el Instituto Nacional de las Mujeres INAMU, entre las que se destaca la investigación *Del Trabajo al Trabajo, orientaciones hacia el trabajo remunerado de las mujeres en Costa Rica, entre otras.*

Artículo 6.

Adoptar las medidas necesarias para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

A. TRATA DE MUJERES

274. Costa Rica es un país de origen, tránsito y destino de trata de personas, particularmente de mujeres, niñas, niños y adolescentes que son tratados con fines de explotación sexual comercial. Sin embargo, en el ámbito nacional no existen estadísticas oficiales sobre el número de víctimas, debido a que es una actividad clandestina difícil de detectar, que se confunde con otro tipo de actividades lícitas o ilícitas, como el tráfico ilícito de migrantes. (Fuente: Informe del 2006 de la Organización de las Naciones Unidas contra la Droga y el Crimen)

275. En el periodo analizado, es posible identificar una serie de acciones que han permitido avanzar hacia el logro de la obligación establecida por este artículo. Así, el 16 de diciembre de 2005 entró en vigor el Decreto No. 32824-G, mediante el cual se crea la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la trata de Personas. Esta Coalición, de la cual el INAMU forma parte, se crea como una instancia para proveer, definir, coordinar y ejecutar un plan de acción para la prevención, el combate, la sanción y la erradicación de estas acciones violatorias de los derechos humanos, la protección de sus víctimas y el procesamiento judicial efectivo de los responsables.

276. A partir de 2005, varias instituciones y organizaciones de la sociedad civil (Patronato Nacional de la Infancia (PANI), la Dirección General de Migración y Extranjería, INAMU, DINAPREVI, PANIAMOR, entre otras), trabajan en una estrategia para el abordaje de la trata y tráfico ilegal de personas, detectando algunos vacíos legales para la protección de las víctimas del delito de trata. (Fuente: Comité de Expertas-os Violencia- CEVI, Mecanismo de seguimiento Convención de Belem do Pará)

277. En el año 2005 se inició en Costa Rica el proceso de elaboración del Protocolo de Repatriación de Niñas, Niños y Adolescentes Víctimas de Trata. El 25 de octubre de 2006, representantes del Ministerio de Gobernación y Policía, del Ministerio de Educación Pública, del Ministerio de Salud, del Instituto Nacional de las Mujeres, de la Dirección General de Migración y Extranjería, del Patronato Nacional de la Infancia, y de la Caja Costarricense de Seguro Social, firmaron la Declaración de Compromiso con el Protocolo.

278. Este Protocolo con enfoque de género contiene medidas de protección hacia las víctimas, que el Estado costarricense está en obligación de asumir. Su objetivo es brindar una guía de procedimientos a las instituciones públicas y privadas involucradas en la repatriación y definir una ruta crítica a seguir en ese proceso. Contempla el principio de no discriminación, y la atención a la niña o adolescente en estado de embarazo. Es un ejemplo de coordinación interinstitucional, pues ha surgido del debate y de la reflexión colectiva. (Fuente: Protocolo para la repatriación de niñas, niños y adolescentes víctimas de trata, UNICEF, OIM, Costa Rica).

279. En el ámbito regional y en el marco del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA)⁶, Costa Rica presentó en julio de 2006, la iniciativa para aunar esfuerzos en la región centroamericana con a fin de enfrentar el problema de la trata de mujeres en la región. De esta iniciativa resultó como un primer producto la “**Declaración de Panamá**”⁷, documento en cual las Ministras de la región reconocen la gravedad del problema y se comprometen al impulso de acciones conjuntas para combatir esta grave violación de los derechos humanos de las mujeres de la región. Las Ministras resolvieron lo siguiente:

- a. *Incorporar el enfoque de género en los debates nacionales e internacionales sobre la temática tendiendo a una mejor comprensión del fenómeno y en aras de identificar soluciones integrales.*
- b. *Implementar un Primer Encuentro Centroamericano sobre Trata de Mujeres, para abordar a profundidad la problemática y buscar soluciones conjuntas y multilaterales a este delito internacional.*
- c. *Promover la incorporación de servicios de atención a las víctimas de trata en los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres en los grupos inter-institucionales creados a nivel nacional para el combate a la trata de personas a fin de coordinar esfuerzos en la prevención de la problemática y en la asistencia a las personas afectadas por la misma.*
- d. *Desarrollar acciones de fortalecimiento institucional a través de la capacitación de las funcionarias y los funcionarios a fin de que puedan abordar la problemática de una forma integral.*

280. Como parte del plan de trabajo de la Presidencia pro-témpore del COMMCA, asumida por Costa Rica entre julio y diciembre de 2006, con la asistencia técnica de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y con el auspicio del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), se organizó el Primer Encuentro Centroamericano sobre Trata de Mujeres, con el propósito de abrir un espacio de análisis y reflexión sobre esta temática

⁶ Para mayor información puede visitarse el sitio web: <http://www.sica.int//commca>

⁷ Ver Anexo 8, Declaración de Panamá

en la región, con especial énfasis en la situación de las mujeres, como forma de posibilitar la elaboración de un plan de acción regional consensuado. Este encuentro representa el primero de esa índole y marca una nueva etapa en la lucha por la erradicación de la trata de mujeres en la región.

281. En esta oportunidad participaron las Ministras del COMMCA, y las ministras de Colombia y República Dominicana. Además, participaron expositores internacionales y profesionales de los sectores institucionales que atienden el problema de la violencia de género, y personas de la sociedad civil vinculadas con el tema,. Se planteó la necesidad de avanzar en un marco legislativo que tipifique como delito la trata de personas, con énfasis en las mujeres. Asimismo, tuvo como eje central la construcción de estrategias nacionales y regionales para enfrentar la trata de mujeres en los siguientes aspectos: Prevención, protección, represión y sanción, legislación y políticas públicas. (Fuente: INAMU, Informe del Primer Encuentro Centroamericano sobre trata de mujeres, 2006).

282. Para Costa Rica el ejercicio de la Presidencia Pro Témpore del COMMCA, representó un avance en la medida en que obtuvo el apoyo en el tema de trata de mujeres, de parte de los Jefes de Estado y de Gobierno de los Países del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), quienes en la Declaración de San José de la XXIX Cumbre, celebrada en San José, Costa Rica el día 15 de diciembre de 2006, acordaron:

“19. Instruir a la SG-SICA para que, en coordinación con las instituciones nacionales y regionales competentes, y con el financiamiento del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), preparen una estrategia de prevención y disminución de la pobreza de las mujeres centroamericanas, que incluya una evaluación del impacto de las políticas económicas y sociales en esta problemática, en atención a las decisiones acordadas durante la XIII Reunión del COMMCA, así como la formulación de un plan regional contra la trata de mujeres”.

283. La ejecución del plan de trabajo en Costa Rica se ha iniciado con el fortalecimiento institucional para la atención de víctimas de trata, siendo este país el único en poner en ejecución este plan piloto. Esta propuesta tiene como objetivo aumentar la conciencia entre las mujeres y el público en general, sobre los riesgos de traficar, así como mejorar la ayuda a las mujeres adultas víctimas del tráfico en Costa Rica (texto original en inglés: To increase awareness among women and general public concerning the risks of trafficking, and to improve assistance to adult women victims of human trafficking in Costa Rica). Se trata de una iniciativa del Instituto Nacional de las Mujeres, la Red Feminista Nacional contra la Violencia -Componente Costa Rica- y la Organización Internacional para las Migraciones, la cual cuenta con el apoyo del Gobierno Suizo. Este proyecto está dirigido para proveedores de servicios que entran en contacto con víctimas de trata, tales como funcionarios/as del Patronato Nacional de la Infancia (PANI), la Dirección General de Migración y Extranjería, y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, entre otros/as, de San José, la zona Norte y la zona Sur. (Fuente: OIM)

284. La OIM – San José junto con la Fundación Rahab, una ONG local, desde el 2006 y hasta el 2008 se encuentran ejecutando el proyecto “Prevención y Protección de la víctimas de trata en la provincia de Puntarenas”. Se trata de un proyecto piloto cuyo propósito es brindar apoyo y asistencia directa a las personas víctimas de trata y reducir la trata de personas a través de la educación y las campañas de concientización dirigidas a los grupos vulnerables, y a instituciones públicas. Se espera que con este proyecto 100 personas víctimas de trata reciban asistencia directa. Con este proyecto también se pretende capacitar a las instituciones locales del gobierno, como el INAMU, PANI, CCSS, entre otras, y a las ONG para que puedan prevenir la trata y desarrollar políticas y servicios públicos para las víctimas de trata. (Fuente: OIM)

285. En el período 2002-2006, Costa Rica ratificó 2 instrumentos internacionales que complementan la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional: Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Ley No. 8314), y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niñas. Estos instrumentos constituyen el principal marco jurídico para combatir y prevenir los delitos de tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas, especialmente de mujeres, niñas y niños, a través de la cooperación internacional. Contienen lineamientos específicos sobre las estrategias y medidas aplicables en esta materia y se enuncian los principios que deben ser respetados en relación con la repatriación y el retorno de las víctimas de estos delitos, haciendo énfasis en su dignidad y seguridad. Es importante mencionar el hecho de que el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes no somete a los migrantes a enjuiciamiento penal por el hecho de haber sido objeto de ese delito.

286. Al ratificar estos instrumentos, Costa Rica se obliga a desarrollar acciones efectivas, e invertir recursos para proteger a su población frente a la acción delictiva de las redes de traficantes y tratantes, prevenir el desarrollo de este delito, perseguir a los delincuentes y garantizar la protección y atención integral a las víctimas.

287. El tráfico ilícito de migrantes, a diferencia del delito de trata de personas, está contemplado por la nueva Ley de Migración y Extranjería, recién aprobada en el 2006. Sin embargo, la Defensoría de los Habitantes y el Foro Permanente sobre Población Migrante han indicado que esa regulación resulta insuficiente para abordar adecuadamente los conflictos que se pretenden solventar, al no responder correctamente a los estándares internacionales de protección de derechos humanos.

B. EXPLOTACIÓN SEXUAL Y PROSTITUCIÓN FORZADA DE NIÑAS Y ADOLESCENTES

288. La explotación sexual de niñas, niños y adolescentes continúa siendo un grave problema en nuestro país. De esta manera, en el 2003 hubo 5.296 denuncias por delitos sexuales, y en el 2004, se presentaron 5.708 denuncias. (Fuente: Comité de Expertas-os Violencia- CEVI, Mecanismo de seguimiento Convención de Belem do Pará)

a. Acciones estatales

289. Durante la Administración pasada (2002-2006), se declaró la situación de la niñez y de la adolescencia, así como la lucha contra la explotación sexual comercial de personas menores de 18 años, como prioridades nacionales. Se elaboró así, una política de Estado que se plasma en el Plan Nacional de Niñez y Adolescencia (2003-2006) y que se concreta en la Agenda Nacional para la Niñez y la Adolescencia 2000-2010. (Fuente: Informe Inicial de la Convención sobre los derechos del niño 2005. Costa Rica, 12 de diciembre de 2005)

290. El 6 de mayo del 2004, se hace del conocimiento de la Comisión Nacional contra la Explotación Sexual Infantil (CONACOES), la *“Propuesta de Políticas para Erradicar la Explotación Sexual de la Niñez y la Adolescencia”*, elaborada en el marco del “II Plan Nacional para la Prevención, Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección Integral de las Personas Adolescentes trabajadoras”, avalada por el Comité Directivo Nacional en materia de Trabajo Infantil. (Fuente: Informe Inicial de la Convención sobre los derechos del niño 2005. Costa Rica, 12 de diciembre de 2005)

291. En septiembre de 2005, se aprobó un decreto ejecutivo mediante el cual se prohíbe el ingreso al país de los foráneos que en los últimos diez años, hayan sido castigados con cárcel por delitos dolosos contra personas menores de edad, por violencia contra las mujeres, y contra personas discapacitadas. (Fuente: Informe Quinto de Cumplimiento de Obligaciones del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, 2006)

292. Mediante iniciativa del Ministerio de Educación Pública (MEP) para contribuir con la erradicación de la explotación sexual de personas menores de edad, surge el documento *“Disposiciones Vinculantes para la Detección de las Situaciones de Explotación Sexual Comercial”*. Este documento, dirigido a los y las docentes, orienta sobre las actividades mínimas necesarias para la detección y denuncia de situaciones sospechosas; brinda los indicadores de explotación sexual comercial en personas menores de edad, la ruta de la

denuncia penal, la legislación vinculante y los números telefónicos para la atención de las víctimas de Explotación Sexual. (Fuente: MEP, Disposiciones Vinculantes para la Detección de Situaciones de Explotación Sexual Comercial, Febrero 2007)

293. El MEP presentó ante la CONACOES, su “*Plan Nacional de Prevención de la Explotación Sexual Comercial 2004-2006*”, el cual fue avalado por el Consejo. (Fuente: Informe Inicial de la Convención sobre los derechos del niño 2005. Costa Rica, 12 de diciembre de 2005).

294. El Patronato Nacional de la Infancia (PANI), destinó la suma de \$17.066 a la prevención de la violencia sexual, física, emocional y por negligencia, contra niños y niñas durante el periodo en estudio. (Fuente: Comité de Expertas-os Violencia- CEVI, Mecanismo de seguimiento Convención de Belem do Pará)

295. La Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia (CONAMAJ), en junio del 2003, continuo con la divulgación de las directrices para reducir la revictimización de las personas menores de edad en procesos penales. En estas directrices se indica que los casos de abuso sexual contra niñas, niños y adolescentes, deben remitirse a la mayor brevedad, al Programa de Atención a la Violencia Sexual Infante - Juvenil del Departamento de Trabajo Social y Psicología del Poder Judicial. (Fuente: CONAMAJ, Junio del 2003)

296. Se ha brindado capacitación a los fiscales que trabajan en la Fiscalía Especializada en Delitos Sexuales, sobre cómo trabajar con víctimas menores de edad. Igualmente, el Poder Judicial, a través de la Oficina de Trabajo Social y Psicología, tiene un programa denominado “Programa de atención a las víctimas de delitos sexuales infante juveniles” (Fuente: Informe Inicial de la Convención sobre los derechos del Niño, Costa Rica, 2005)

297. El país ha continuado con la investigación y detección de proxenetas, tanto nacionales como extranjeros, mediante la realización de allanamientos en sitios donde se detecta proxenetismo. (Fuente: Informe Inicial de la Convención sobre los derechos del niño 2005. Costa Rica, 12 de diciembre de 2005)

298. Como un importante avance en este campo, y atendiendo a una reforma requerida, recientemente fue aprobada, en junio de 2007, la Ley **Fortalecimiento de la lucha contra la explotación sexual de las personas menores de edad**, a través de la cual, entre otras cosas, se aumenta la edad de la víctima a trece años, para tener por válido su consentimiento. Se tipifica la tenencia de pornografía y se amplía el plazo de prescripción

de la acción penal, en casos de delitos sexuales cometidos contra personas menores de edad, para que empiece a correr a partir de que la víctima cumple la mayoría de edad. Además, se incluye como agravante en el delito de violación, el embarazo de la víctima.

b. Acciones de organizaciones de la sociedad civil y de organismos internacionales

299. Como parte del Proyecto de Fortalecimiento de la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes ante la Explotación Sexual Comercial en Centroamérica, la Fundación PANIAMOR, CEMUJER, ECPAT, UE, Save the Children, entre otras organizaciones, colaboraron en la elaboración y emisión en el 2004, del *“Manual básico para la intervención policial con niñas, niños y adolescentes víctimas o en riesgo de explotación sexual comercial”*.

300. La Fundación PROCAL tuvo en funcionamiento 2 albergues para adolescentes y niñas embarazadas o madres, víctimas de violencia sexual, hasta el 2003, año en que uno de estos albergues fue cerrado, manteniéndose el otro hasta el 2005. (Fuente: Comité de Expertas-os Violencia- CEVI, Mecanismo de seguimiento Convención de Belem do Pará)

301. En octubre del 2004, se publicó el Manual *“Un buen trato periodístico para los malos tratos contra las mujeres”*, como producto de una investigación sobre el tratamiento que hacen los medios de comunicación, del fenómeno de violencia doméstica y sexual contra las mujeres, y personas menores de edad. Esta investigación la realizaron el Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer (CIEM) y el Servicio de Noticias de la Mujer (SEM).

302. El empuje de estos temas (tráfico ilícito, trata y explotación comercial de personas menores de edad), a través de varios medios de comunicación, así como a través del diseño de campañas específicas, constituye parte de los esfuerzos realizados durante el periodo analizado:

303. A mediados de 2003 se lanzó la campaña *“Seguridad Infantil en Internet: Navegando sin Riesgo”*, con el propósito de prevenir formas de violencia sexual, con énfasis en pornografía, que a través de la Internet involucren a la niñez y la adolescencia. (Fuente: Informe Inicial de la Convención sobre los derechos del niño 2005. Costa Rica, 12 de diciembre de 2005)

304. En abril de 2005, se realizó en el Aeropuerto Juan Santamaría, la campaña

denominada, *“Combate al Tráfico, a la Trata y a la Explotación Sexual Comercial de Personas Menores de Edad”*, considerando que en este Aeropuerto ocurren el 74% de los movimientos migratorios, por lo que la campaña llegaría a unas 2.500.000 personas. (Fuente: Informe Inicial de la Convención sobre los derechos del niño 2005. Costa Rica, 12 de diciembre de 2005)

305. En mayo del 2003, se realizó en el país la *“Consulta Regional para las Américas sobre la Protección de los niños contra la Explotación Sexual en el Turismo”*, mediante la cual se determina la importancia de promover un turismo sano, responsable y ético, involucrando a actores públicos y privados del sector turismo, en la prevención y denuncia de estas prácticas repudiables. (Fuente: Informe Inicial de la Convención sobre los derechos del niño 2005. Costa Rica, 12 de diciembre de 2005).

Artículo 7.

Adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la vida política y pública del país.

a. **Derecho al voto y a ser electas.**

A.PARTICIPACIÓN FEMENINA EN PUESTOS DE ELECCIÓN POPULAR

306. Si bien el país todavía está lejos de alcanzar la aspiración de una representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de elección popular y en las posiciones directivas del sector público y privado, ciertamente a lo largo de la década de los noventa se registraron avances importantes: desde reformas a la normativa electoral, hasta el avance en el ejercicio del derecho de las mujeres a ser electas..(Fuente: Proyecto Estado de la Nación, 2002, citado por la Política para la Igualdad y Equidad de Género 2007).

307. Hubo un avance importante en la representación de las mujeres en algunos puestos de elección popular en las elecciones de 2002. En las recientes elecciones del 2006 en el Congreso hubo un avance de poco más de dos puntos y en los gobiernos locales, los porcentajes bajaron notablemente. (INAMU, La participación política de las mujeres, 2007).

308. Para las elecciones generales del año 2006, un total de 2.550.613 electores y electoras estaban habilitados para votar de acuerdo con el Registro Civil. Esta cifra representa un 11,9% más que los registrados en el 2002. El 76% de las y los electores residía en las provincias centrales y el 24% restante pertenecía a Guanacaste, Puntarenas y Limón que son las provincias costeras y con mayor población rural. Como dato relevante, las mujeres superan por primera vez, en 501 electoras, a los hombres. (Fuente: Estado de la Nación, Brechas de Equidad de Género, Goldenberg, 2006).

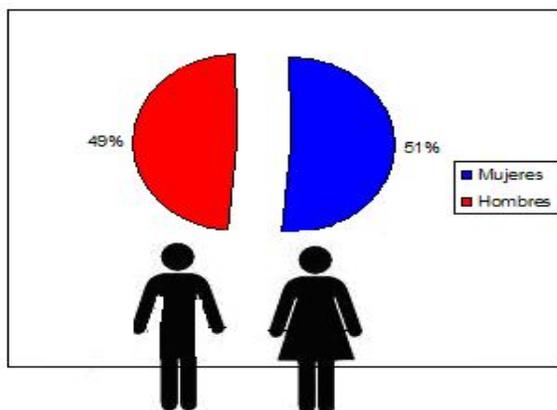
309. Con respecto a los puestos de elección, hay que tomar en cuenta que las mujeres han tenido que romper enormes barreras y obstáculos a lo interno de los partidos políticos (Torres 2001, citada por Goldenberg, 2006) De acuerdo con datos del Tribunal Supremo de Elecciones, en el pasado proceso electoral se presentaron 11.996 personas a las candidaturas por los diferentes puestos sometidos a elección. De ellas, 6.128, un 51%, fueron mujeres. En términos cuantitativos se superó en esta oportunidad la cuota establecida del 40% mínimo, como acción afirmativa a favor de la participación electoral de las mujeres, sin embargo se está hablando de las candidaturas y no de los resultados.

310. Es preciso considerar que las diferentes metodologías utilizadas por los partidos en la aplicación formal de la cuota, imprime sesgos al manejo que cada uno hace de esta acción afirmativa. La obligatoriedad del cumplimiento de la cuota mínima del 40% de participación política es para todos los partidos políticos, sin embargo hay un problema con las metodologías y los mecanismos utilizados por estos.

311. El Tribunal Supremo de Elecciones ha normado que la cuota se aplica a los puestos elegibles, es decir a aquellos con posibilidades reales de ser electos, en este sentido ha visibilizado dos mecanismos. Uno es el método histórico y el otro la alternancia. La mayoría de los partidos han utilizado el método histórico, además este es el que utiliza el Tribunal Supremo de Elecciones para fiscalizar el cumplimiento de la cuota en puestos elegibles. El problema radica en las características actuales de los partidos políticos, tanto los tradicionales como los nuevos o emergentes. El promedio histórico de los partidos tradicionales está variando y los nuevos o emergentes no cuentan con promedio histórico o este es igual a uno, por lo que no están obligados a colocar a las mujeres en los primeros lugares de las listas. Además, todos los partidos minoritarios con presencia en la Asamblea Legislativa, están liderados por hombres.

312. La cuota garantiza la entrada a las listas y los mecanismos garantizan la ubicación en estas y en parte el resultado. Hay que trabajar en la búsqueda de mecanismos que garanticen, además de la entrada también los resultados para superar la brecha entre estos. En el gráfico siguiente se muestra la semejanza entre hombres y mujeres en las candidaturas, en donde como puede verse el 51% de todas las candidaturas corresponde a mujeres y el 49% corresponde a los hombres. En el siguiente apartado se presentan los gráficos con los porcentajes de personas electas, para poder comparar lo que se presentó y el resultado que se obtuvo en los diferentes poderes del Estado y las Municipalidades (INAMU, 2007).

Gráfico No. 3
Porcentaje de candidaturas a puestos públicos según sexo.
Elección nacional 2006.



Fuente: Informe Brechas de equidad entre los géneros, Estado de la Nación, 2006.

313. Este total de 51% de participación femenina puede desglosarse como se ve en el cuadro siguiente, donde aparecen las candidaturas según sexo y tipo de cargo en el 2006.

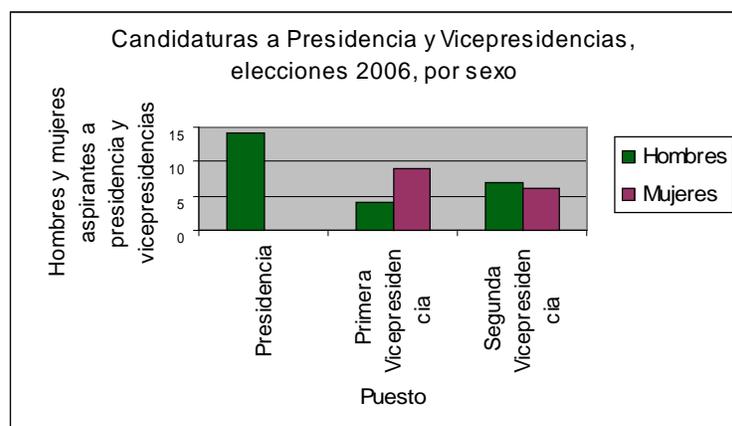
Cuadro No. 8
Elecciones período 2006-2010

Tipo de cargo	Total	Hombres	%	Mujeres	%
	11.996	5.868	48.9	6.128	51.1
Presidencia	14	14	100.0	-	-
Primera Vicepresidencia	13	4	30.8	9	69.2
Segunda Vicepresidencia	13	7	53.8	6	46.2
Diputados/as	1.167	573	49.1	594	50.9
Regidores/as	10.789	5.720	48.8	5.519	51.2

Fuente: Alfaro con base en TSE, 2006, citado por la PIEG, 2007.

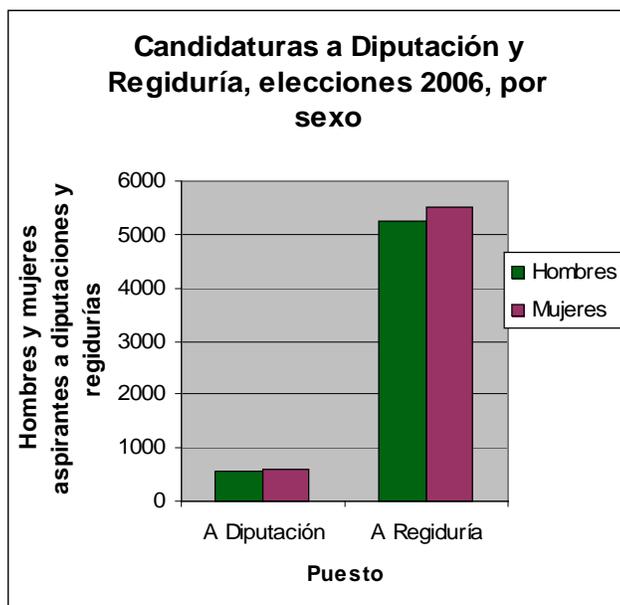
314. La representación porcentual de mujeres en las papeletas para Segundas Vicepresidentas, Diputadas y Regidoras, es muy similar entre hombres y mujeres., no así para los cargos de presidencia donde se observa que no hubo candidatas mujeres y para primeras vicepresidencias donde las mujeres superan a los hombres.

Gráfico No. 4



Fuente: Elaboración propia con base en Tribunal Supremo de Elecciones 2006.

Gráfico No. 5



Fuente: Elaboración propia con base en Tribunal Supremo de Elecciones, 2006.

315. El siguiente cuadro muestra un resumen de las candidaturas a la Asamblea Legislativa, en las últimas elecciones, según partido político y porcentaje de mujeres. En total se presentaron 27 Partidos Políticos para la Asamblea Legislativa, en el cuadro aparecen solamente los que quedaron representados en ella, como puede verse todos superan el 40% de representación de mujeres en las candidaturas.

Cuadro No. 9
Candidaturas a la Asamblea Legislativa según Partido Político y porcentaje de mujeres. 2006

Partido Político	Candidaturas	% Mujeres	Escala
Unión Nacional	40	53.3	Nacional
Movimiento Libertario	38	50.7	Nacional
Acción Ciudadana	37	49.3	Nacional

Unidad Social Cristiana	35	46.7	Nacional
Liberación Nacional	34	45.3	Nacional
Otros Nacionales	305	53	Nacional
Otros Provinciales	105	57	Provinciales

Fuente: Elaboración propia con datos del Tribunal Supremo de Elecciones para El Estado de la Nación, Brechas de Equidad de Género, 2006.

316. Esto muestra que las acciones estatales para mejorar los mecanismos para la aplicación efectiva de las cuotas mínimas de participación política de las mujeres, mencionados en el informe anterior, dieron resultados. Asimismo, el esfuerzo realizado para fortalecer la capacidad de estas para ejercer una ciudadanía activa, a través de procesos impulsados tanto desde el mecanismo nacional (INAMU), como de las organizaciones de mujeres de la sociedad civil. En los últimos años las acciones del Estado se han enfocado principalmente en dos aspectos: por una parte, la promulgación de leyes que permitan acciones afirmativas, principalmente cuotas, para asegurar la participación de las mujeres en puestos de decisión y, por otra, la realización de estos procesos de capacitación para el ejercicio de la ciudadanía activa de las mujeres (Proyecto Estado de la Nación, 2002, citado por la PIEG). También se debe a un trabajo de vigilancia del cumplimiento de la cuota mínima de participación política de las mujeres por parte del INAMU, el cual se expresa en acciones de seguimiento a las resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones en periodo de inscripción de nóminas y al análisis de los resultados de las elecciones. Además se han impulsado acciones de información y divulgación a nivel nacional.

317. En marzo de 2005 se conformó la Comisión Interinstitucional de Derechos Políticos de las Mujeres como grupo de seguimiento e incidencia sobre proyectos de ley relacionados con sus derechos políticos. En noviembre del mismo año, esta Comisión convocó al *Foro Derechos Políticos de las Mujeres: Un Desafío Democrático*, con una participación de más de 200 mujeres, representantes de diversos sectores, para visibilizar los derechos políticos de las mujeres en el marco de los derechos humanos y como espacio para la exigibilidad de las demandas de las mujeres. Producto de este Foro se conformó la "Agenda Pendiente de Derechos Políticos de las Mujeres", cuyos puntos básicos son: derecho a la participación en organizaciones sociales y diversas instancias de participación política, social y económica; derecho a participar en la formulación y ejecución de políticas públicas, leyes y en la toma de decisiones; derecho a ser elegidas; derecho a recurso económicos para formación participación política; rendición de cuentas y control político; fortalecimiento de las instituciones públicas que brindan servicios a las mujeres. Esta agenda pendiente fue presentada a todos los candidatos presidenciales el 11 de noviembre de 2005. Fueron pocos los candidatos que se presentaron al evento

(solo 3), y varios de los demás enviaron representantes. (Fuente: INAMU, 2005)

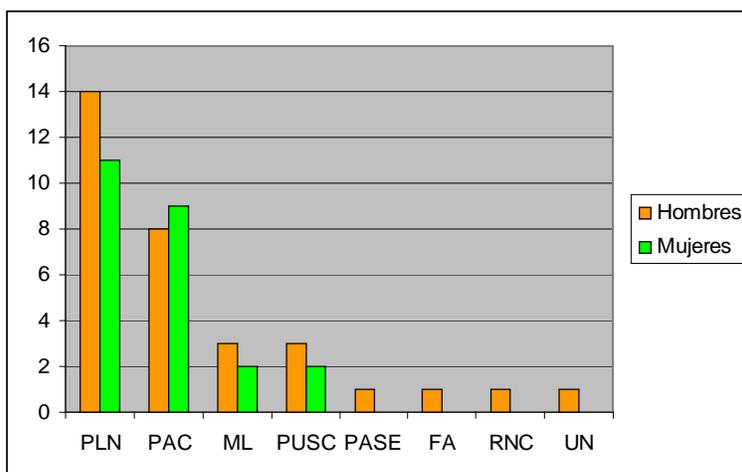
318. En el proyecto de Reforma a los artículos 58 y 60 del Código Electoral para una participación política paritaria de hombres y mujeres (Exp. 15.312), planteado desde el 2002, hay un artículo específico relativo al establecimiento, por ley, del sistema de paridad alterna de género en las listas para puestos de elección popular, se espera que en el período 2002-2010 se retome esa discusión incluyendo el tema de paridad (Fuente: Zamora, 2006, citada por la PIEG).

319. En cuanto a mujeres electas en el Congreso se tienen los siguientes datos de las elecciones de 2006, de los partidos con representación en la Asamblea Legislativa:

- El Partido Liberación Nacional obtuvo 25 puestos diputadiles, y de estos 11 son mujeres. Este partido ha venido aplicando el mecanismo del Método Histórico (da un aproximado de los puestos con posibilidades reales de ser electos y dentro de ellos, considera la participación de las mujeres en los términos y proporciones de ley).
- El *Partido Acción Ciudadana* ha participado de 2 procesos electorales y aplica el Principio de Paridad, de los 17 puestos obtenidos en las últimas elecciones, 9 son mujeres. Este partido combina de forma alterna la conformación de las papeletas a cargos de elección popular.
- El *Partido Unidad Social Cristiana* aplica también el método histórico. En este período obtuvo 5 puestos diputadiles de los cuales 2 son mujeres. Una de ellas estaba encabezando la provincia de Alajuela y la otra en un segundo lugar en la provincia de San José.
- El *Partido Movimiento Libertario* ha participado en 3 elecciones, en la primera y segunda no hubo representación femenina, esta situación se debió al lugar de las mujeres en las nóminas, en la tercera elección se eligieron 6 hombres y 1 mujer, la cual encabezaba la nómina por la provincia de San José. Para estas últimas elecciones de febrero 2006 el Partido estaba obligado por primera vez a ubicar en el primer o segundo lugar a una mujer por la provincia de San José. (Fuente: INAMU, Participación Política de las Mujeres, Elecciones 2006-2010. Revista Olimpia, Septiembre del 2006. Número 3).
- Los partidos unitarios, es decir que tienen la representación de una sola persona en la Asamblea Legislativa, para este último período son el Frente Amplio, el PASE, Renovación Nacional y Unión Nacional, que tienen solamente participación masculina.

320. En el siguiente gráfico puede observarse la distribución de diputados y diputadas de las fracciones legislativas en las elecciones de 2006.

Gráfico No. 6
Diputados y diputadas electas en el 2006, según sexo



Fuente: Elaboración propia con base en TSE, 2006

a. Inscripción y participación en el último proceso electoral del Partido Nueva Liga Feminista

321. Un hecho importante de destacar en el período, acerca del proceso electoral pasado, es la inscripción y participación del Partido Nueva Liga Feminista, como partido provincial por San José.

322. Este Partido hace un planteamiento desde la participación política. Declaró, como uno de sus objetivos fundamentales: analizar la realidad del país desde las miradas y experiencias de exclusión, discriminación y subordinación de las mujeres, e intentar subvertir esta situación, aportando al cambio en las relaciones de poder; porque el desarrollo social, político, económico, ambiental y cultural pasa por la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres. Así, su objetivo estratégico, no se reducía a elegir diputadas, y comprende el tener una voz política, una agenda feminista participando en una coyuntura en la cual solamente los partidos inscritos cuentan. Al final del proceso electoral, no se logró el objetivo de elegir diputadas, pero se cuenta con un partido feminista inscrito y en funcionamiento. (Fuente: Programa Estado de la Nación, Brechas de Equidad entre los géneros, Goldenberg (2006).

323. Es importante destacar que es la primera vez en la historia contemporánea que en Costa Rica las mujeres participan en un proceso electoral con una expresión política específica. Un dato interesante de esta experiencia se dio al inscribir el partido, ya que en un primer momento se les negó la inscripción por concepciones erróneas acerca de lo que es una acción afirmativa, argumentando que no tenían equitativa participación masculina, (Ver Artículo 4).

324. Un dato relacionado, que muestra una toma de conciencia a nivel docente y estudiantil, es el hecho que dentro del *Reglamento de la Comunidad Estudiantil* del Ministerio de Educación Pública en su capítulo II, puntualizada que en los puestos de elección popular estudiantil se debe asegurar la representación efectiva de sexo al menos con un 40% de mujeres en los puestos elegibles, su cumplimiento está bajo la vigilancia de la unidad rectora. Reglamento de febrero de 2002. - (Solicitud N° 1328).- C-186300.- (D30225-18465).

- b. Derecho a participar en la formulación y ejecución de políticas gubernamentales, y a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.**

A.PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PODER EJECUTIVO

325. En el informe anterior se mencionan avances notables en cuanto a la participación de las mujeres en cargos públicos, en el período a informar hay algunos cargos en los que se mejora y otros en los que hay un retroceso. Actualmente en los 18 *Ministerios* de la Administración 2006-2010, fueron designados 13 hombres y 5 mujeres, .En el período 2002-2006 de un total de 20 Ministerios, 5 estuvieron a cargo de mujeres. En el período tras anterior solo 3 de los 15 ministerios tuvieron como jerarca a una mujer.

326. En la administración 2006-2010, de 27 *Vice Ministerios* 10 son ocupados por mujeres y en el período anterior de 25 viceministerios 12 fueron ocupados por mujeres. A su vez, otro dato respecto a las *Presidencias Ejecutivas* actuales, de las 19 existentes, sólo dos (*INAMU* y *SINART*) son ocupadas por mujeres, que corresponde a un 10.5%, En el período tras anterior el 18% de las *Presidencias Ejecutivas* de Instituciones Autónomas correspondieron a jefarcas mujeres. (Fuente: INAMU 2007).

327. El siguiente cuadro nos muestra los datos actuales:

Cuadro No. 10
Nombramiento de mujeres. Período 2006-2010

Puestos	Total General	Total ocupados por mujeres	Porcentaje
Ministros/as	18	5	28%
Vice-Ministros/as	27	10	37%
Presidencias Ejecutivas	19	2	10.5%

Fuente: Elaboración propia con información de instituciones

328. En el año 2006 se cambió la práctica gubernamental de dar el Rango de Ministra de gobierno a la Presidenta Ejecutiva del INAMU, que había sido establecida desde 1998 con la promulgación de la Ley 7801. ¡ Esa decisión la toma el gobierno actual, con el fin de eliminar el cargo de ministro o ministra sin cartera, es decir que no tienen un Ministerio a su cargo, pero que participaban permanentemente del Consejo de Gobierno. Con esta decisión se eliminó también el cargo del Ministerio de la Niñez y la Adolescencia.

329. Se puede observar que existe una brecha entre la representación masculina y femenina en la conformación de las Juntas Directivas de las principales instituciones Autónomas o Descentralizadas del país durante el período 2003-2004. El 81,14% de los puestos están ocupados por hombres y el 18,86% por mujeres. De 22 instituciones consultadas, las mujeres no obtuvieron representatividad en 5 Juntas Directivas, entre las cuales llama la atención el caso del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), el Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados (A y A), el Consejo Nacional de Producción (CNP), el Instituto Costarricense de Ferrocarriles (INCOFER) y el Instituto de Desarrollo Agrario (IDA). La Defensoría de los Habitantes ha afirmado que es evidente que no hay cumplimiento de la cuota del 40% de participación en los niveles de decisión política, lo cual dificulta el resultado en el nombramiento de las mujeres.

330. Con respecto a las *Juntas Directivas* de las Instituciones Autónomas, la participación de las mujeres en la Administración 2002-2006 fue del 26% y en la Administración Actual 2006-2010, de 29%, enfatizando que 3 instituciones en ambas administraciones no han contado del todo con mujeres en sus Juntas Directivas: Estas son: ICE, Instituto Costarricense de Electricidad- INCOFER, Instituto Costarricense de Ferrocarriles y SENARA, Servicio Nacional de Radio y Televisión. (Fuente: INAMU Revista Olimpia, Septiembre del 2006. Número 3).

B.PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN DIFERENTES FUNCIONES PÚBLICAS

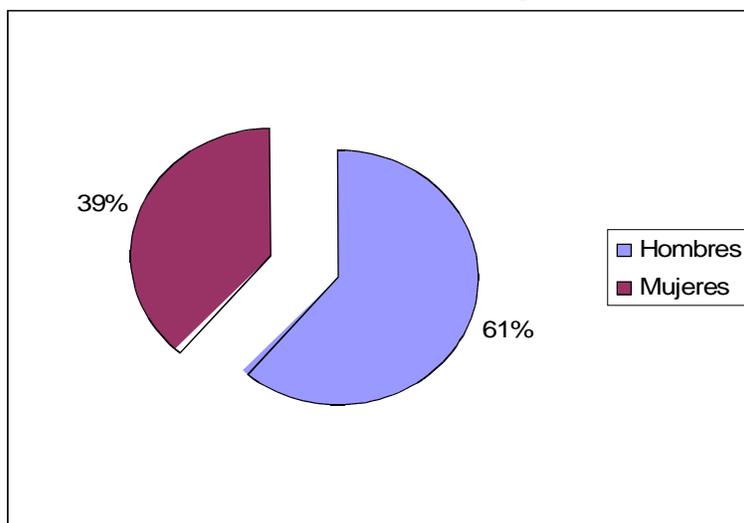
a. Participación de las mujeres en el Poder Legislativo

331. En el apartado anterior sobre Participación de las Mujeres en los Partidos Políticos se analizó las candidaturas para puestos en la Asamblea Legislativa por sexo. Para el período 2006-2010, de las 594 candidatas a diputadas, resultaron electas 22 mujeres (38.6%), y de los 573 candidatos a diputados, resultaron electos 35 hombres.(61.4%). Las mujeres aún con mayor número de candidaturas no alcanzaron la representación del 40% que establece la ley electoral.vigente.

De las mujeres diputadas electas, 4 mujeres ocuparon las jefaturas de fracción en la primera legislatura, de 4 de los 8 partidos políticos representados en la Asamblea Legislativa. (Fuente: INAMU, Revista Olimpia, Septiembre del 2006).

332. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de diputados y diputadas electas según sexo para el período 2006-2010, en la historia electoral del país esa representación de mujeres diputadas es significativa en terminos de resultados..

Gráfico Nº 7
Diputadas y diputados electos, según sexo. 2006



Fuente: Elaboración propia con base en TSE, 2006

333. El siguiente cuadro muestra la participación femenina en la Asamblea Legislativa desde 1990 hasta el 2006. Como se mencionó en el informe anterior, en la última década de los 90 no se observó un aumento significativo en el número de diputadas. A partir de.

1990 a 1998, en tres procesos electorales, se pasó del 12.3% al 19.3% de mujeres. En la elección del 2002 se supera de forma significativa en un 35.8% y en el 2006 el 38.6% . Estas últimas dos elecciones evidencian los resultados de aplicar de manera más adecuada la medida afirmativa de la cuota, tomando en consideración los puestos elegibles. Es el Congreso con más presencia femenina de toda Latinoamérica. (Fuente: INAMU, 2007).

Cuadro No. 11
Participación femenina y masculina en la Asamblea Legislativa
1990- 2010

Período	Total Diputados/ as absoluto	Total Diputadas absoluto	Total Diputados absoluto	Porcentaje Mujeres
1990-1994	57	7	50	12.3
1994-1998	57	9	48	15.8
1998-2002	57	11	46	19.3
2002-2006	57	20	47	35.8
2006-2010	57	23	44	38.6

Elaboración propia con base en el Informe Anterior y actualización

334. En el I Foro de Mujeres Afro descendientes de la Provincia de Limón Miss “Gaddy”, realizado los días 12 y 13 de agosto de 2005, se cuestionó la representación del pueblo afro costarricense y de las mujeres negras en la Asamblea Legislativa. Se indicó que el hecho de que históricamente sólo han participado cuatro mujeres afro descendientes en el Congreso está relacionado con la no aceptación de la multiculturalidad y multiétnicidad dentro y fuera de Costa Rica, por lo que se requiere profundizar en el análisis de los valores y actitudes culturales que podrían estar incidiendo en estos resultados. (Fuente: INAMU, Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, Informe del I Foro de Mujeres Afro descendientes de la Provincia de Limón Miss “Gaddy”).

335. El Instituto Nacional de las Mujeres ha facilitado espacios para analizar la importancia de la participación política de las mujeres. En el Foro denominado “Desafíos del Liderazgo Político de la Mujer Costarricense en el Proceso Electoral 2006-2010”, realizado con mujeres candidatas a diputadas, se reflexionó y se definieron los retos sobre la participación política de las mujeres costarricenses en el proceso electoral 2006-2010. (INAMU, Revista Olimpia, Septiembre del 2006. Número 3). Además ha diseñado el Centro Nacional para el Desarrollo del Liderazgo político y cultural de las mujeres, que se

espera se convierta en una escuela de formación y en un espacio de discusión y encuentro sobre la temática. (Fuente: INAMU, 2005).

b. Participación de las mujeres en la judicatura

336. En el 2005 de las 744 plazas de Juez(a) y 22 de Magistrado(a) en el Poder Judicial; 353 eran ocupadas por mujeres (47.4%) y 388 eran ocupadas por hombres (52.1%) , y un 0.5% correspondía a plazas vacantes. Para el 2007 este número de plazas se incrementó a 760, de las cuales un 49% son ocupadas por mujeres. Como puede observarse, en solo dos años el número de mujeres juezas se ha incrementado en casi dos puntos porcentuales. En el informe anterior se hablaba de una tendencia lenta al aumento de mujeres en la judicatura, hoy puede verse que de un 42% de mujeres en el año 2000 se ha pasado a un 49% en el 2007.. En el nivel de ocupación de magistraturas hay 14 hombres y 6 mujeres, evidenciándose que en este nivel se mantiene una importante brecha. En el Consejo Superior del Poder Judicial, que también es un órgano de dirección, hay 3 mujeres y 2 hombres. (Fuente: Departamento de Personal. Poder Judicial, 2005 y 2007).

En cuanto a niveles jerárquicos los promedios podrían ocultar diferencias en el acceso de las mujeres a los puestos de mayor jerarquía. En la carrera judicial existen 5 categorías para jueces y juezas. En el año 2005 el nivel 1 y 2 de juezas y jueces, las plazas estaban ocupadas en un 43% por mujeres y un 34% por hombres. En el nivel de jueces y juezas 3, 4 y 5 la diferencia era de 66% hombres y 57% mujeres. Esta menor representación de los hombres en los puestos 1 y 2, se les compensa a los hombres en los puestos de mayor jerarquía. Por cada 10 puestos de juez en la categoría 4, 6 son ocupados por hombres y 4 por mujeres. En la categoría 5, el absoluto son 8, de esos solamente una mujer ocupaba 1 puesto. (Fuente: Departamento de Personal del Poder Judicial, 2005)

337. En otros cargos del Poder Judicial se tienen los siguientes datos: En la Defensa Pública el 53% de los y las defensoras son mujeres, 151 mujeres y 134 hombres. En el Ministerio Público el 52.3% son mujeres, para un absoluto de 192 mujeres y 175 hombres, (Fuente: Departamento de Personal, Poder Judicial, 2007).

c. Participación de las Mujeres en el Tribunal Supremo de Elecciones

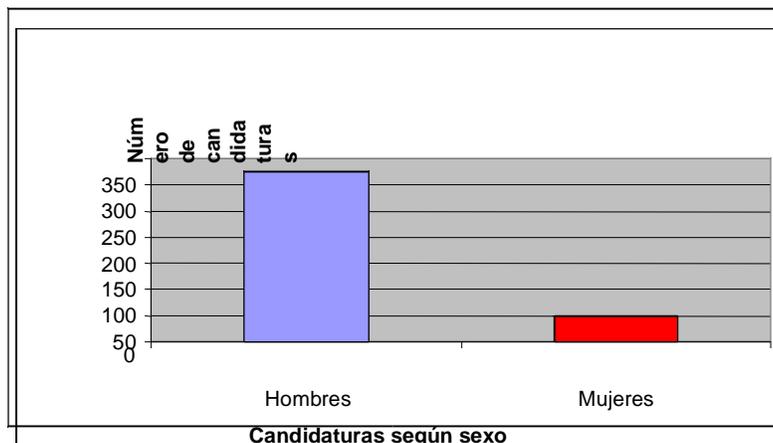
338. Durante el período que abarca el informe, el Tribunal Supremo de Elecciones tiene dos personas propietarias en magistraturas, un hombre y una mujer, ya que hay una plaza vacante. Como suplentes en este momento hay 6 personas, de los cuales 2 son mujeres.

d. Participación de las mujeres en los gobiernos locales

339. Un ejemplo de la disparidad entre hombres y mujeres en el ámbito político, se observa en los resultados de los puestos de Alcaldes/esas Municipales. En el período 2003-2004, de los 81 cantones del país, solo 9 mujeres ocupan el cargo de Alcaldesa Municipal, dos de ellas por renuncia de los titulares.

340. En cuanto a la representación en puestos municipales: el 70% de las presidencias de los Concejos Municipales las ocupan hombres y el 30% mujeres. En cuanto a las vicepresidencias, el 56% las ocupan hombres y el 44% mujeres (Fuente: TSE).

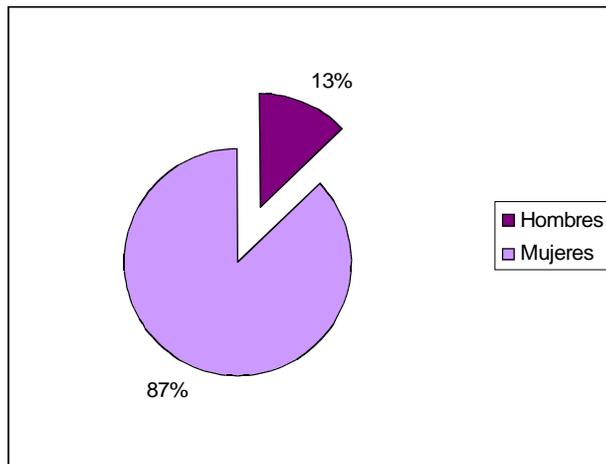
Gráfico No. 8
Candidatos y candidatas a alcaldías, elección municipal, 2006



Fuente: Elaboración propia según Tribunal Supremo Electoral, 2006

341. Los gráficos No. 8 y No. 9 muestra la brecha existente entre hombres y mujeres con respecto a las candidaturas para alcalde o alcaldesa en el año 2006.

Gráfico No. 9
Porcentaje de candidaturas a alcalde, elecciones Costa Rica 2006, según sexo

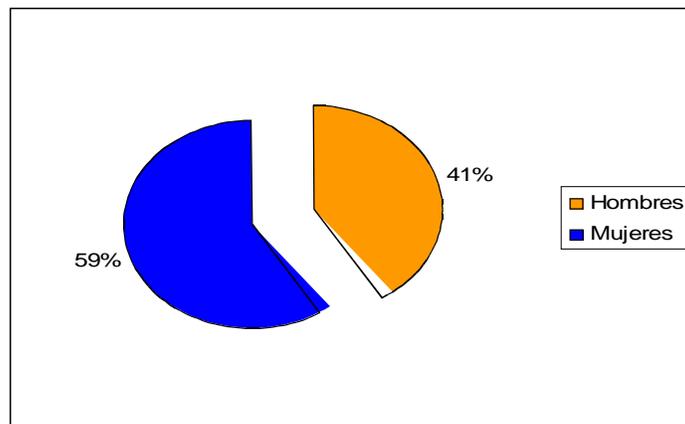


Fuente: Elaboración propia según Tribunal Supremo Electoral, 2006

342. Para el periodo 2006- 2010, el porcentaje de mujeres regidoras propietarias es de 47,6% y un 53.3% de regidoras suplentes. Es en estos puestos de menor rango, donde tienen mayor participación las mujeres.

343. En cuanto a porcentaje de candidatos(as) electos para puestos de regidores municipales, el 59% corresponde a hombres y el 41% a mujeres. Aquí se reduce la brecha entre hombres y mujeres a diferencia de lo que ocurre con los puestos de alcalde o alcaldesa.

Gráfico No. 10
Porcentaje de candidatas y candidatos electos para puestos de regidores/as, según sexo. 2006



Fuente: Elaboración propia con base en Tribunal Supremo Electoral, 2006

c. Derecho a participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

A.MOVIMIENTO DE MUJERES

344. En los informes anteriores se dio cuenta del proceso de desarrollo del movimiento de mujeres en Costa Rica, de su diversidad de expresiones comprometidas con la eliminación de las desigualdades y discriminación de género, así como sus fortalezas y debilidades y del auge que experimentó en la década pasada.

345. En lo que se refiere a la participación ciudadana de las mujeres en organizaciones de la sociedad civil, los datos más recientes permiten identificar un número importante de organizaciones en todo el país así como una gran diversidad (asociaciones, ONG, foros, organizaciones campesinas, indígenas, afro descendientes, entre otras) y variedad de motivos de asociación (proyectos productivos, ambientales, contra la violencia, culturales) se suman a estos grupos las organizaciones feministas que han desarrollado y mantienen luchas de corte político por los derechos de esta población y en contra de las distintas formas de discriminación. También la Ley del INAMU crea el Foro de Mujeres, que es un ente que reúne a las diversas organizaciones de mujeres, y el cual mantiene un representante en la Junta Directiva de la Institución. (Fuente: PIEG, 2007).

346. Sin embargo, en una reciente investigación del Programa Estado de la Nación sobre las diversas organizaciones que componen el movimiento de mujeres, se encontró que la revisión de fuentes de información disponibles, presenta algunos vacíos en el registro de este tipo de agrupaciones de la sociedad civil, debido a la dispersión de la información y la inexistencia de una base única. Se obtuvieron algunos datos que permiten señalar la existencia de un número importante de organizaciones de mujeres en el país, como se mencionó en el párrafo anterior, así como una gran diversidad en cuanto a su origen y razón de asociación. Se trata de organizaciones ubicadas en todo el país aunque no es posible determinar cual región o zona geográfica concentra el mayor número. Algunos organismos tienen registros sobre organizaciones de mujeres e instituciones que trabajan con enfoque de género. (Fuente: PEN, Brechas de Equidad entre los Géneros, Goldenberg,2006).

Cuadro No. 12
Algunos registros sobre organizaciones de mujeres e instituciones que trabajan en el tema de género, 2005

Instituciones con registros	Número de organizaciones
Fundación Arias	32
Integrantes del Foro de Mujeres del INAMU	51
SIAMIN -INAMU	15
CEFEMINA	68
Fundecooperación	31
IDA (Organizaciones)	157
Registro de Organizaciones activas	353

Nota: Hay organizaciones incluidas en varias bases de datos.
Fuente: Programa Estado de la Nación, 2006.

347. Para informar sobre el balance de este último período, en la investigación mencionada se plantea que se está en un momento de estancamiento del país en el logro de la igualdad y la equidad y de grave peligro de retroceso, esto con base en las entrevistas a representantes de organizaciones de mujeres. Consideran que los avances logrados han sido reconocidos como amenazas en los sectores más conservadores y han provocado una reacción adversa. Esa resistencia se expresa de manera orgánica y cuenta con recursos para movilizar ideológicamente a la opinión pública hacia posiciones tradicionalmente familistas, que reducen a las mujeres al rol materno y al ámbito doméstico. (Ibid)

348. Sin embargo, se afirma que frente a este contexto negativo que puede haber debilitado al movimiento, siguen dándose avances y las organizaciones de mujeres no se han mantenido inactivas, y que ha sido un período de enriquecimiento a pesar de las dificultades. Según Torres (citada por el PEN), hay más diversidad y más cantidad de mujeres comprometidas con el trabajo para superar las desigualdades. Esta diversidad responde entre otras razones a una acción consciente de algunas líderes por desarrollar una política de alianzas entre mujeres diversas.

349. Se han realizado algunas investigaciones sobre este tema en Costa Rica. A juicio de Camacho y Flores, alrededor del año 95 el incipiente movimiento de mujeres había

conseguido avanzar en la construcción de una conciencia e identidad de género. Estas organizaciones participaban en espacios mixtos de ONG e instituciones gubernamentales. (Camacho y Flores, 2001, citadas por el PEN, Brechas de equidad entre los géneros, Goldenberg, 2006)

350. Estas mismas autoras plantean que “lo que aún aparece como un déficit importante es la construcción de identidad del Movimiento en tanto sujeto social y político portador de un proyecto emancipatorio” Esta situación limita su capacidad de propuesta, incidencia y movilización, así como sus potenciales alianzas y relación con otros actores sociales, partidos políticos, y con el Estado. (Ibid).

351. En el año 2003, 2004 y 2005 se continuó con la estrategia de impulsar procesos de elaboración de agendas y mesas de diálogo social y negociación con organizaciones de mujeres en las provincias de Limón y Puntarenas, procesos que fueron liderados por el INAMU. Asimismo, implicaron la elaboración de una agenda de las necesidades y las propuestas de las mujeres, vista como una herramienta para negociar con las instituciones, de manera que se tomaran acuerdos y compromisos que respondieran a sus necesidades. En estos procesos participaron alrededor de 300 mujeres líderes.

352. En los años 2004 y 2005 se desarrollaron una serie de capacitaciones a los equipos de negociadoras y a las participantes de las Mesas de Diálogo en Puntarenas y Limón. El fin de esta formación era fortalecer las capacidades de las lideresas y promover la conformación de redes regionales que les dieran apoyo a la gestión e incidencia de las negociadoras. Se les brindaron a las mujeres herramientas para repensar el liderazgo que estaban desarrollando, la forma de organización y la negociación que estaban implementando con las instituciones públicas que participaron en las Mesas.

353. En el 2005, como parte de los compromisos del Instituto Nacional de las Mujeres y resultado de la Mesa de Negociación y Diálogo Social de Limón, se desarrolló un proceso de capacitación y organización participativa del Foro de Mujeres Afrodescendientes con un grupo de 63 lideresas de esa provincia. En el Foro se generó una Agenda de las Mujeres Afrodescendientes, que contempla los siguientes temas: trabajo y empleo, salud, educación y capacitación laboral, participación política y organización, derechos humanos y propuestas específicas a instituciones como la Asamblea Legislativa, el INAMU, el Ministerio de Educación, Universidades Estatales, la Municipalidad de Limón y a las mismas participantes del Foro. Posteriormente se realizaron espacios participativos de reflexión en torno a los temas de diversidad, etnia, género, identidad, derechos, ciudadanía e intereses.

a. Acciones legislativas

354. Respecto a las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la vida política y pública del país estipuladas en el artículo séptimo, el Comité recomendó al Estado de Costa Rica, redoblar los esfuerzos y fortalecer las medidas legislativas o de procedimiento que sean necesarias, para asegurar la correcta aplicación de las leyes vigentes y la participación de las mujeres, tanto en las estructuras de los partidos como en los puestos de elección popular, entre otras, mediante la alternancia de mujeres y hombres en las listas de candidaturas que presenten los partidos políticos en los procesos electorales.

355. En cuanto a las acciones legislativas para garantizar la participación de las mujeres, existen tres proyectos de Ley durante el periodo de estudio, uno la promoción de la igualdad de derechos en el ámbito sindical y dos proyectos sobre reformas al Código Electoral para incorporar una participación política paritaria de hombres y mujeres.

356. En primer lugar un proyecto de ley sobre el porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las juntas directivas en las organizaciones sindicales (Exp. 15.160). Este proyecto tiene como propósito promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito político, económico, social y cultural. Se fundamenta en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, para que en todas las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales se integre un mínimo del 40% de mujeres. En este momento cuenta con dictamen afirmativo unánime de la Comisión Especial Permanente de la Mujer, no se ha dado su debate en el plenario. Desde septiembre de 2006 se están haciendo gestiones para que se solicite su prórroga.

357. También está un Proyecto de Reforma a los artículos 58 y 60 del Código Electoral (Exp. 15.312). Este proyecto de ley incorpora el principio de paridad – que supera el sistema de cuotas- y el financiamiento para la formación política de las mujeres dentro de las reformas que serán conocidas en la Comisión Especial de Reformas Electorales. Cuenta con dictamen unánime afirmativo de la Comisión Especial Permanente de la Mujer del 26 de julio de 2004; no se ha debatido en plenario. Se han realizado gestiones para solicitar su prórroga.

358. Este proyecto fue integrado a la discusión del Proyecto de reforma Integral al Código Electoral exp. 14.268. Durante este período se han formulado varios textos sustitutos al dictamen del proyecto de ley, en los cuales desaparece del texto el lenguaje inclusivo, se eliminan la mención explícita de los principios de igualdad y no discriminación como principios rectores en materia electoral, y se sustituye por “principios generales del derecho”, se elimina el principio de paridad, así como la normativa vigente de cuotas de

participación existente en el actual Código Electoral, por lo que se han hecho esfuerzos en el proceso de incidencia para revertir estos obstáculos.

Este proyecto de ley está a cargo de una Comisión Interinstitucional de Seguimiento e Incidencia a los proyectos de ley sobre derechos políticos de las mujeres. Se encuentra en conocimiento de una Comisión Especial de Reformas Electorales y partidos Políticos.

359. Se están realizando esfuerzos conjuntos para plantear mociones que incorporen en el texto sustitutivo los principios de igualdad y no discriminación, la paridad, el mecanismo de alternancia, la capacitación y formación política, las sanciones a los partidos, las responsabilidades de estos en este campo y otros aspectos relacionados con el fortalecimiento de la participación política de las mujeres. (Fuente: Asamblea Legislativa de Costa Rica, Marzo de 2007).

Artículo 8.

Adoptar las medidas apropiadas para garantizar a la mujer la oportunidad de representación internacional y participación en organizaciones internacionales.

360. Como se observa en el siguiente cuadro, en el Servicio Exterior en el año 2007 la representación femenina superó la representación masculina. En porcentajes relativos, de los años 2005 y 2007 la representación de mujeres siempre ha sido superior a la representación de los hombres.

Cuadro No. 13
Número de funcionarias y funcionarios por sexo, según regímenes que operan en el MREC

Regímenes	2005		2007	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cancillería-Régimen de Servicio Civil	57	41	58	42
Carrera Diplomática	35	23	34	22
Servicio Exterior	83	105	92	86
Total	175 (51%)	169 (49%)	186 (55%)	150 (45%)

Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por el MREC en el 2007.

361. A pesar de la presencia mayoritaria de mujeres, su representación en puestos de dirección siempre es menor que la de los hombres. En el 2007 esa diferencia se acorta en la Cancillería- Régimen de Servicio Civil y en el Servicio Exterior. También llama la atención que en el año 2005, en el régimen de Carrera Diplomática, hay más mujeres que hombres en los puestos de dirección, pasando del 44% en el 2005, al 49% en el 2007. En este sentido, se observa un avance con respecto al periodo anterior, donde las posiciones de más alto rango del sistema fueron ocupadas por hombres en un 60%.

Cuadro No. 14
Número de funcionarias y funcionarios por sexo que ocupan puestos de dirección

Regímenes	2005		2007	
	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>
Cancillería- Régimen de Servicio Civil	9	10	6	8
Carrera Diplomática	11	10	9	10
Servicio Exterior	74	98	21	82
Total	94 (44%)	118 (56%)	96 (49%)	100 (51%)

Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por el MREC en el 2007.

362. La composición de las delegaciones que Costa Rica envía, se realiza de manera casuística, tomando en cuenta los requerimientos técnicos necesarios para una idónea representación del país. En el proceso de conformación de las delegaciones se procura la utilización de criterios que permitan una representación igualitaria de mujeres y de hombres. Es importante destacar que en muchos casos, las delegaciones oficiales están conformadas por el personal de las Embajadas acreditadas en diferentes países, y como ya se estableció, en el Servicio Exterior costarricense hay cerca de 92 mujeres, de un total de 178 funcionarios. (Fuente: Informe presentado por el MREC, 2007)

363. Si bien no se cuenta con registros de la cantidad de mujeres o de hombres que han sido electos en representación de Costa Rica, ante diversas instancias internacionales, entre 2003 y 2007 destacan seis casos donde se presentaron candidaturas de mujeres costarricenses, resultando electas tres de ellas: Rocío Barahona Riera, Miembra del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2004) Mercedes Muñoz Nuvia, Programa Gestión de las Transformaciones Sociales de la UNESCO (2005), y Cristiana Figueres Olsen, Miembra del Mecanismo de Desarrollo Limpio en el marco de la Convención de Cambio Climático (2006). (Fuente: Informe presentado por el MREC, 2007).

364. En contraste con lo anterior, la candidatura de la Dra. Elizabeth Odio Benito, como jueza de la Corte Internacional de Justicia, careció de respaldo gubernamental (período 2002-2006), y pudo ser electa gracias al hecho de que Panamá promoviera su candidatura, contando con el apoyo de grupos de mujeres organizadas de la sociedad civil costarricense, quienes realizaron actividades en el ámbito nacional para dar a conocer su figura.

Artículo 9.

Otorgar a las mujeres:

- 1. iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad.**
- 2. los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.**

365. Tal y como se indicó en los anteriores informes presentados por Costa Rica, las mujeres costarricenses gozan de los mismos derechos que los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad

366. La situación de las mujeres migrantes, abordada en este artículo por los informes precedentes, es analizado en el artículo 2, d., con el objeto de lograr un mayor precisión de la información.

Artículo 10.

Adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) **Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios.**
- b) **Acceso a los mismos programas de estudios, exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad.**

A. EDUCACION Y CAPACITACION

367. En la última década las mujeres han aprovechado en mayor medida que los hombres, el acceso a la educación y a la capacitación profesional (II y III Informe a la CEDAW, 2002). Hasta 1990 la matrícula masculina en centros urbanos y rurales fue superior, decreciendo de forma leve después de esta fecha, cuando la femenina comenzó a aumentar sostenidamente (MIDEPLAN, 1995, citado por INAMU, Indicadores de género, 2007). Desde los primeros niveles de educación, por lo general las mujeres participan en más o de manera muy similar a los hombres, de los sistemas educativos formales, sin embargo en este informe se da cuenta de algunas diferencias recientes. Las mujeres tienen mayor porcentaje de asistencia, mayor tasa de cobertura y menor porcentaje de abandono escolar.

368. Las tasas brutas y netas de escolaridad por sexo para los diferentes niveles educativos no presentan brechas de género importantes en preescolar y primaria. Las mayores diferencias se dan en la educación secundaria en detrimento de los hombres que registran una tasa neta más baja que las mujeres, que está asociado a mayores problemas de deserción e inserción temprana de estos al mercado de trabajo. (Fuente: PIEG, 2007)

369. En cuanto a la tasa de alfabetismo funcional, que se mide por medio de los años de escolaridad de las personas, se observa una diferencia total de 0,6 a favor de las mujeres, que presenta oscilaciones por zonas y regiones. Si bien en zona urbana son más los hombres que las mujeres con alfabetismo funcional, marcando una diferencia de -0,6, la situación se invierte en zona rural y opera a favor de las mujeres con un valor de 2,0, según datos del 2005. El que no existan diferencias importantes entre hombres y mujeres, muestra el avance logrado en materia de igualdad entre hombres y mujeres (Fuente: Estado de la Nación, Brechas de equidad entre los géneros, PEM, Goldenberg, 2006).

a. Educación preescolar e infraestructura social de cuidado

370. Hay un cambio importante con respecto al período anterior, que se refiere a la demanda de matrícula en los niveles preescolares, esta se incrementa en los últimos años, esto puede ser entre otras razones por la participación de las mujeres en el mercado laboral, y la necesidad de acceder a infraestructura social de cuidado, por lo que la demanda de atención preescolar crece. Este crecimiento en la matrícula en los niveles de preescolar se da especialmente desde el año 2000. Para el año 2005 la matrícula para niños/as de 2 y 3 años (maternal II) ascendía a 1.619 niños y niñas; de 3 y 4 años (Interactivo) a 3.170; de 4 y 5 años (Interactivo II) a 33.754 y en transición (5-6 años) a 74.089 niños y niñas. La distribución por sexo es prácticamente igual entre niños y niñas (51% y 49%, respectivamente). Desde el punto de vista de la oferta, en las edades de 2 a 3 años la matrícula es principalmente privada en las zonas urbanas aunque la educación pública comienza a cobrar importancia a partir de los 4 años y en la zona rural. En esa edad la educación pública absorbe poco menos de la mitad y la distribución por zona es 60,8% urbana y 39,1% rural. (Fuente: PIEG, 2007).

371. Como se mencionó, las tasas de cobertura, en el nivel preescolar muestran una tendencia creciente. Para niños/as de 5 años (ciclo interactivo II), hasta el año 2000 se tuvo una cobertura muy limitada, pues la tasa neta de escolaridad en 1990 era del 5,1% y para el 2000 apenas creció a un 6,9%. Sin embargo, a partir de entonces se inició un avance importante, pues en el año 2001 aumentó a 19,8% y para el 2005 alcanzó un 42,0%. La tasa de las niñas es ligeramente superior a la de los niños, aunque las diferencias son menores a un punto porcentual en la mayoría de los años. También se registraron aumentos importantes en el ciclo de transición (6 años), acercándose a una cobertura universal. En el año 2005 la tasa neta alcanzó un 91,8%, mostrando un progreso significativo, pues en 1990 alcanzaba a un 61,7%. En este nivel tampoco se observan diferencias significativas entre los niños y las niñas, aunque éstas últimas superan nuevamente las coberturas de los niños, no obstante las diferencias no exceden los dos puntos porcentuales. (Fuente: Ibid, pp 39, 2007).

372. En el país existen otras formas de atención a la población preescolar dentro del Programa de Nutrición y Desarrollo Infantil del Ministerio de Salud, que tiene varias modalidades de atención como los centros de educación y nutrición (CEN), los centros infantiles de nutrición y atención integral (CINAI), en los que en el año 2005 se atendió a alrededor de 24.000 niños y niñas. Además existen otras modalidades como comidas servidas y distribución de leche, en los que en ese mismo año se atendió a casi 80.000 niños y niñas. Estas formas de atención se clasifican en intramuros y extramuros, dependiendo del tipo de atención de que se trate. (Ibid, pp 39, 2007).

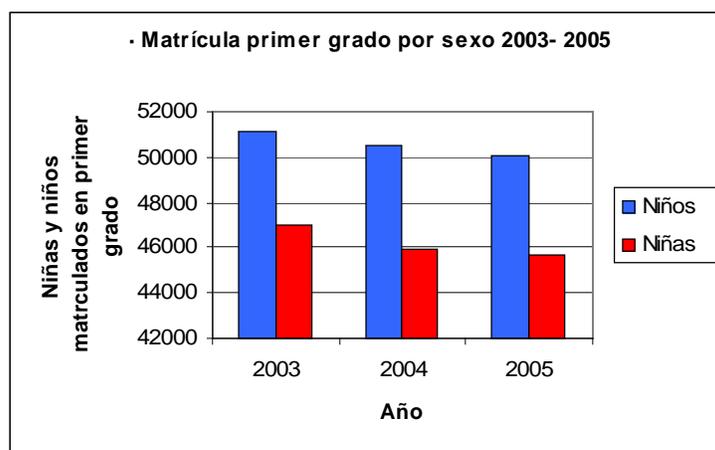
b. Educación escolar: primero y segundo ciclos. Educación secundaria: tercero y cuarto

ciclos.

373. En este período, las mujeres superaron a los hombres en la matrícula en secundaria y presentaron un leve rezago en preescolar, primaria y escuelas nocturnas. Con respecto a la educación para el trabajo la matrícula inicial de las mujeres es muy superior que la de los hombres, que solo representa el 16%, tomando en cuenta las opciones del Ministerio de Educación. (Fuente: Ministerio de Educación Pública. Expansión del Sistema Educativo Costarricense, Departamento de Estadística, junio 2004, citado por el INAMU, 2007)

374. Para los años 2003, 2004 y 2005, la matrícula de primer grado fue superior para los niños que para las niñas. Esta diferencia osciló alrededor de 4.000 niños en los tres años mencionados, teniendo una reducción general de alrededor de 2.000 niños y niñas, como puede verse en el siguiente gráfico.

Gráfico No. 11

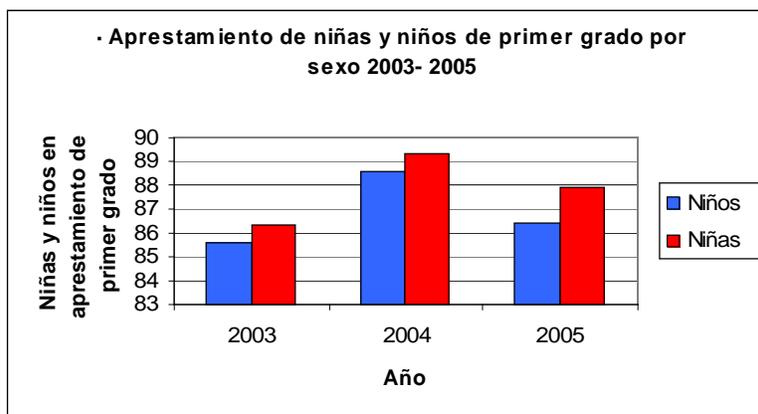


Fuente: Elaboración propia con base en Informe Estado de la Nación 2006

375. Sin embargo, al examinar el aprestamiento de niñas y niños de primer grado por sexo⁸, puede verse que las niñas presentan mayores niveles en los tres años mencionados, superando a los niños en casi un punto en los dos primeros años y en un punto y medio en el 2005, como puede verse en el siguiente gráfico. Esto refleja mejor aprovechamiento de las niñas.

⁸ Por aprestamiento se entiende la inducción que se da a niños y niñas de primer grado para la lecto escritura; como puede verse las niñas tienen en este aspecto una posición aventajada con respecto a los niños.

Gráfico No. 12

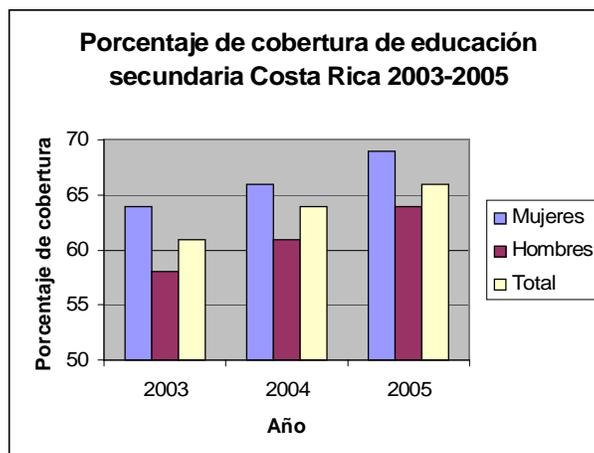


Fuente: Elaboración propia con base en Informe Estado de la Nación 2006

376. A pesar de estas leves diferencias, según la PIEG, las tasas brutas y netas de escolaridad por sexo no presentan brechas de género importantes en primaria. Las mayores diferencias se dan en la educación secundaria en detrimento de los hombres que registran una tasa neta más baja que las mujeres: 36,2% y 44,2% en la educación diversificada en el 2005, lo cual está asociado a mayores problemas de deserción e inserción temprana de estos al mercado de trabajo.

377. En el gráfico siguiente puede verse el porcentaje de cobertura de educación secundaria en Costa Rica, de 2003 a 2005 por sexo, en los tres años el porcentaje de cobertura de los hombres, está por debajo del de las mujeres, pasando estas últimas de un 64% en el 2003 a casi un 70% en el 2005, mientras que los hombres pasan de un 58% a un 64% en el mismo período.

Gráfico No. 13



Fuente: Informe Brechas de equidad entre los géneros, Estado de la Nación, 1995-2005

378. Así pues se confirma la tesis de que en secundaria así como en formación universitaria, las mujeres presentaron tasas netas de cobertura, permanencia en el sistema y rendimiento superiores a los hombres. (Fuente: PEN citado por INAMU, 2007).

379. Sin embargo en secundaria se ha incrementado el fenómeno de la expulsión⁹ tanto para hombres como para mujeres, de 10.4% en el 2003 a 11.6% en el 2004 y 12.5% en el 2005. En séptimo año diurno, estas cifras alcanzan 16.6%, 18.3% y 19.2% para los mismos años. Las tasas más elevadas siguen dándose en los períodos de transición, esto es el ingreso a secundaria en séptimo año y el inicio de la modalidad diversificada en décimo año. (Fuente: PEN, 2006).

380. Si se toma en cuenta la población que no asiste a la educación, se tiene que de los 15 a los 17 años un 71,3% de los hombres están incorporados a la fuerza de trabajo, mientras que para las mujeres esta cifra se reduce a un 28,4%, un 61,9% de ellas se dedican a los oficios domésticos. (Ibid)

381. Las distintas combinaciones de estudio y trabajo para la población de los 13 a los 17 años muestran que la mayor parte se dedican exclusivamente al estudio (72,5% de los hombres y 77,0% de las mujeres). La combinación de “trabaja y estudia” se presenta en mayor medida en los hombres que en las mujeres (7,8% y 4.0% respectivamente), lo mismo que sólo trabaja y no estudia (12,8% y 4,9% en el mismo orden). Ocurre lo

⁹ Anteriormente se hablaba de “deserción escolar”, pero el concepto de expulsión hace referencia a un fenómeno en el que es el sistema el que expulsa a los y las jóvenes.

contrario con la condición de no trabaja y no estudia que se presenta en el 14,2% de las mujeres y el 6,9% de los hombres. Incluso, el grupo no trabaja y no estudia asciende a un 19,9% para las mujeres en la zona rural. (PIEG, 2007).

382. Los motivos de inasistencia a la educación se deben principalmente a que “no puede pagar los estudios” con un 20,8%, “le cuesta el estudio” un 12,3%, “no está interesado en el aprendizaje formal” un 28,5% y prefiere trabajar un 8,4%. En el caso de las mujeres adquiere alguna relevancia el embarazo o matrimonio, con un 9,1%, mientras es de un 5,7% cuando tiene que hacer oficios domésticos. (Fuente: PIEG, 2007)

383. Ante los problemas de expulsión de la secundaria, que afectan a las y los jóvenes del país, la administración 2006- 2010 ha puesto en marcha el *Programa Avancemos* como una propuesta interinstitucional para motivar a los y las jóvenes a permanecer en el sistema educativo. Dicho programa está bajo la Rectoría del Sector Social y Lucha contra la Pobreza, y en el participan las siguientes instituciones públicas:

- Ministerio de Educación Pública
- Instituto Nacional de Aprendizaje
- Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos
- Instituto Mixto de Ayuda Social
- Fondo Nacional de Becas
- Caja Costarricense del Seguro Social

384. Está concebido como un programa social selectivo que consiste en una transferencia monetaria condicionada para familias en condición de pobreza, con el fin de promover el mantenimiento y la reinserción de adolescentes y jóvenes en la educación formal secundaria. Es uno de los programas sociales prioritarios del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010

385. Las entidades ejecutoras del Programa son el Instituto Mixto de Ayuda Social y el Fondo Nacional de Becas del Ministerio de Educación Pública, quienes han establecido mecanismos operativos y de coordinación necesarios para la ejecución y el trabajo articulado con la Secretaría Técnica del Programa. La población que atiende el Programa son adolescentes entre los 12 y los 18 años de edad y jóvenes hasta los 21 años inclusive; pertenecientes a familias en condición de pobreza, vulnerabilidad, riesgo y exclusión social. No obstante, se podrán incluir en el Programa jóvenes mayores de esa edad, que presenten situaciones especiales. Incorpora tanto estudiantes nacionales como extranjeros. No hay una atención diferenciada de hombres y mujeres, pero se plantea que

deben atenderse en proporciones iguales, sin embargo no se establece el mecanismo en la selección para que esto se logre.

386. Se da una transferencia monetaria escalonada y aumenta según el año cursado, convirtiéndose en un incentivo para el éxito y el aprovechamiento educativo. Las familias son corresponsables y firman un *contrato familiar* con los siguientes compromisos:

- Apoyar y asegurar la asistencia puntual y permanente de los/las adolescentes y jóvenes al centro educativo.
- Apoyar a los/las adolescentes y jóvenes para que aprueben el curso lectivo.

Este Programa se inició en el año 2006, y todavía no hay evaluaciones que permitan medir su efectividad y el impacto en la población de mujeres estudiantes.

387. Desde el año 2001 el MEP promueve el establecimiento del *proyecto Aula Abierta* en algunas escuelas del país, en 20 regiones, destinado a niñas, niños y las y los jóvenes de 13 a 15 años excluidos del sistema educativo o en riesgo de deserción. Este programa es concebido con una visión equitativa, que toma en cuenta las posibilidades reales de la población para cursar y concluir la educación primaria. Para el 2007 se tiene en 20 regiones 2.272 mujeres y 3.214 hombres matriculados en “Aula Abierta”. (Fuente: MEP-Programas y Proyectos SIMED para la excelencia y la equidad, San José, 1 de marzo 2007).

c. Capacitación Técnica

388. El Instituto Nacional de Aprendizaje es la institución encargada de la capacitación técnica para el trabajo, junto con los colegios técnicos profesionales mencionados, al inicio de este apartado,. En el INA, la matrícula de mujeres en acciones formativas durante el período (2003-primer semestre 2006) se distribuyó así según sector económico:

• Agropecuario	24,718
• Industrial	120,778
• Comercio y Servicios	<u>177,419</u>
TOTAL	322,915

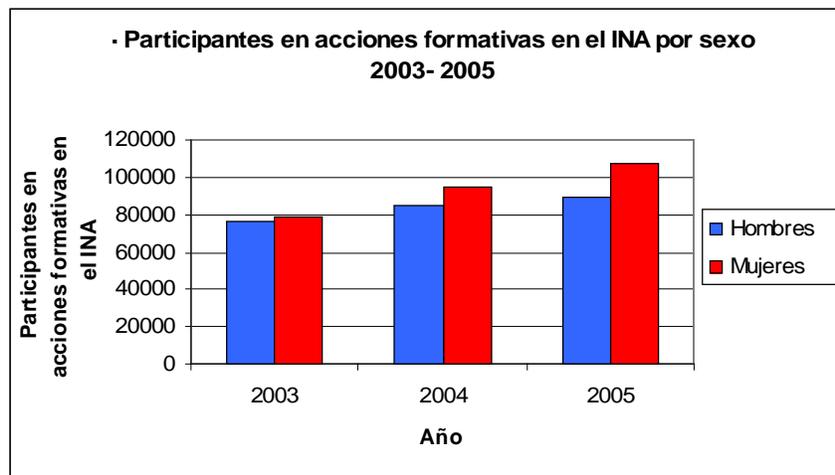
389. Es en el sector de comercio y servicios donde participa una mayor cantidad de

mujeres, relacionado con las áreas de trabajo donde más se insertan laboralmente.

390. En el año 2003, la población femenina representó el 55.7% de la matrícula del INA, en el 2004 la matrícula de mujeres representó un 54.6% frente a un 45.4% de hombres. En el 2006 la matrícula de mujeres representó un 55.5% frente a un 44.4% de hombres (Fuente: Unidad de Desarrollo y Estadística, 2007).

391. El siguiente gráfico muestra las afirmaciones anteriores en las que se puede apreciar que en el período informado hubo una matrícula superior de mujeres en acciones formativas del INA, pero además muestra que esa diferencia a favor de las mujeres se incrementa en el período que se informa, siendo leve en el 2003 y representando alrededor de 20.000 mujeres más en el 2005.

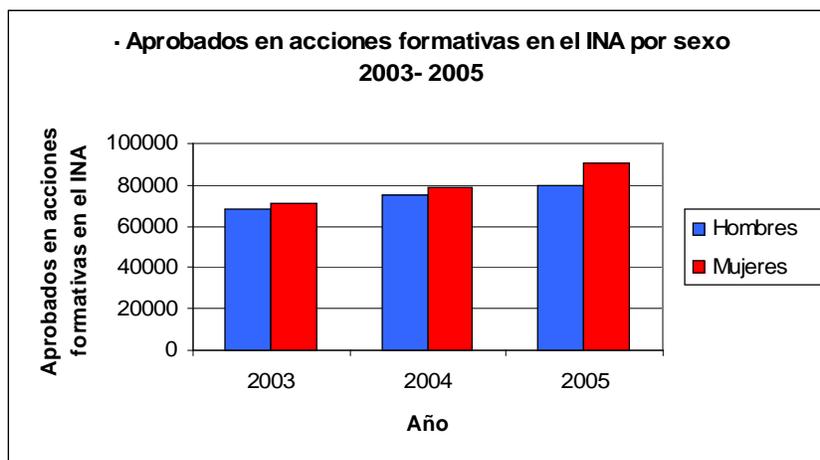
Gráfico No. 14



Fuente: Elaboración propia con base en Informe Estado de la Nación 2006

392. Con respecto al aprovechamiento de los y las estudiantes en acciones formativas, el gráfico siguiente muestra una ventaja en el número de mujeres aprobadas con respecto a los hombres, hay más mujeres y además estas presentan mejores niveles de aprovechamiento, superando a los hombres en cantidad de aprobados.

Gráfico No. 15



Fuente: Elaboración propia con base en Informe Estado de la Nación 2006

393. Los datos presentados muestran un avance con respecto a la cantidad de mujeres que tienen acceso a la capacitación y formación técnico profesional, pero no indican las áreas específicas en que las mujeres incursionan y si se han dado cambios con respecto al período anterior en cuanto a áreas que han sido tradicionalmente “femeninas”, y otras que se consideran “masculinas”. Áreas como ebanistería, metalmecánica, electricidad, entre otras, han sido tradicionalmente requeridas por hombres, y se han dado para mujeres especialidades como bordado, elaboración de peluches, repostería y otras que no significan opciones de trabajo que puedan representar un cambio real en el ingreso y en la búsqueda de autonomía de las mujeres. Los cambios se han ido dando pero muy paulatinamente y con claras resistencias basadas en estereotipos.

394. La distribución de la matrícula, por sector productivo, según el sexo de la población participante, evidencia que las mujeres se capacita principalmente en programas del sector comercio y servicios. Si bien, hay un avance e incursiona en áreas no tradicionales, a nivel de los sectores de industria, esta sigue inclinándose hacia la industria alimentaria, procesos artesanales y textiles, sectores que tradicionalmente acaparan esta población. En las áreas de metal mecánica y eléctrica son los sectores en los cuales hay muy poca participación de la mujer. (Fuente: Resumen de datos vinculados con la participación de las mujeres en los servicios de capacitación y formación profesional Años 2003-2006; Informes de Evaluación al POA 2003-2006; febrero 2007).

395. Según un proyecto adscrito al Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, CIEM, la educación técnica, tanto la que se recibe en la secundaria como la que imparte el INA, sigue manteniendo especialidades segregadas por sexo y hay dificultades para superar esta visión. Estas afirmaciones tienen su fundamento precisamente en esos obstáculos

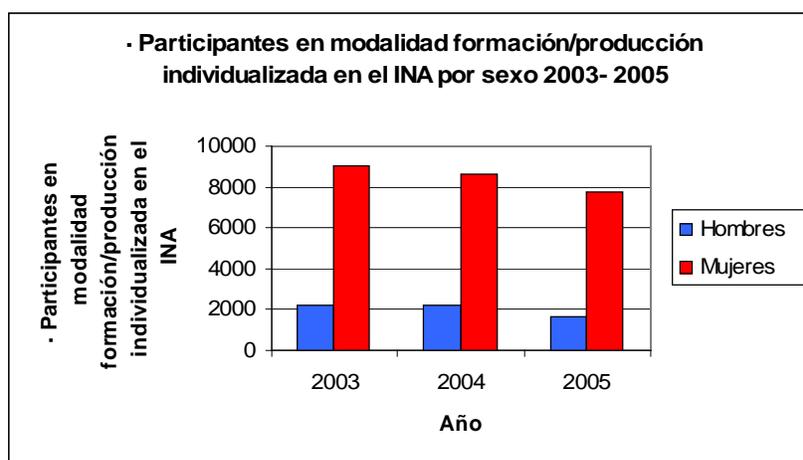
que han enfrentado las mujeres para incursionar en especialidades que han sido tradicionalmente masculinas. (Fuente: CIEM, 2007).

396. En el año 2006, la mayor cantidad de matriculas registradas se efectuó por población menor a los 29 años de edad, y especialmente por mujeres (56.0%), esto aplica en todos los rangos de edad. (Fuente: Resumen de datos vinculados con la participación de la mujer en los servicios de capacitación y formación profesional Años 2003-2006; Informes de Evaluación al POA 2003-2006; febrero 2007).

397. En el INA los datos sobre escolaridad, señalan el acceso de una población con alto nivel educativo, predominan el de secundaria completa e incompleta. Las mujeres presentan un mayor nivel educativo, respecto a los hombres. La mayoría de la matrícula que clasifica como desempleada corresponde a las mujeres. (Fuente: Resumen de datos vinculados con la participación de la mujer en los servicios de capacitación y formación profesional Años 2003-2006; Informes de Evaluación al POA 2003-2006; febrero 2007).

398. El INA también ofrece opciones para sectores de más baja escolaridad a través de la modalidad formación/producción individualizada, en los centros de formación técnico profesionales ubicados en las unidades regionales en todo el país. Como puede verse en el siguiente gráfico, en esta modalidad de formación predomina también la población femenina, pero en más alta proporción que en las otras modalidades de formación, ya que las características de esta capacitación le facilitan el acceso a las mujeres, por estar más cerca de sus hogares y por tener flexibilidad de posibilidades horarias. Si bien hay una leve reducción de matrícula en los tres años informados, se mantiene la mayor participación de las mujeres.

Gráfico No. 16



Fuente: Elaboración propia con base en Informe Estado de la Nación 2006

399. Para la capacitación técnica de las mujeres en condiciones de pobreza de los programas específicos para esa población, el INA es el responsable del componente de Fortalecimiento Personal y Colectivo del Programa Creciendo Juntas, hasta el 2006¹⁰. Así mismo ofrece opciones de capacitación técnica para estas mujeres que correspondan a su nivel de escolaridad y sus características particulares. (*Ver Artículo 13 donde se desarrollan los Programas de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza*).

a. La Educación Superior Estatal

400. Como se señaló en el informe anterior, el acceso a la educación superior sigue mostrando avances para las mujeres, quienes siguen teniendo una participación superior en la matrícula universitaria, aunque se mantiene cierto grado de segregación por área de formación. (Fuente: PEN, citado en el II y III Informe de la CEDAW).

401. En el Artículo 3 se informó sobre las unidades especializadas de las universidades públicas, ya que los estudios de la mujer que en ellas existen son una disciplina relativamente nueva en Centroamérica. Costa Rica es el país de la región con una experiencia más larga y con programas universitarios en este campo con más de 10 años de institucionalización en las dos principales universidades públicas: la Universidad Nacional y la Universidad de Costa Rica. En este sentido, como avance importante en este período se puede informar que el Instituto Tecnológico de Costa Rica estableció la Unidad para la Equidad de Género en el 2004. Se considera un avance importante, tomando en cuenta que este es el centro de enseñanza superior que mantiene un predominio de hombres ya que se especializa en carreras científicas y tecnológicas tradicionalmente ocupadas por estos. (Fuente: CIEM, 2007).

c) eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza.

402. Una de las recomendaciones del Comité, relacionadas con este artículo expresa la necesidad de “continuar aplicando medidas orientadas al cambio de estereotipos sociales que propician la discriminación de las mujeres y obstaculizan su desempeño igualitario en la sociedad”. En este sentido, a pesar de los avances mencionados en la educación y la capacitación técnica, un proyecto del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer plantea que es evidente que el sistema educativo costarricense aún tiene importantes retos para la eliminación de los estereotipos sexistas, especialmente en la erradicación de “la pedagogía invisible de género”, la cual se continua ejerciendo tanto a través del

¹⁰ A partir del 2006 se redefine la estrategia de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza, al eliminar el Programa Creciendo Juntas y proponer una nueva forma de atención de esta población. (Ver artículo 13)

currículo formal como del oculto, donde la maestra o el maestro, da un trato desigual a niños y a niñas; transmite mensajes, de manera inconsciente, reproduciendo de forma legitimada, las relaciones desiguales de poder antes que propiciar la transformación de actitudes para la igualdad, lo que repercute negativamente en su condición de ciudadanas. (Fuente: CIEM 2007, Proyecto Análisis situacional de los derechos de las niñas y las adolescentes en Costa Rica).

403. Según investigaciones de este mismo centro, hay discusión con respecto al derecho a la educación sexual ya que en la educación pública ha habido diferencias de criterios acerca de los materiales a utilizar y solo se da de manera consistente en algunos centros privados. Esto se refiere fundamentalmente a las dificultades enfrentadas en el país para el desarrollo de guías sexuales en la educación primaria y secundaria.

404. A pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años, todavía es necesario avanzar aún más en la eliminación del sexismo y el respeto a las diferencias étnicas y culturales, incorporándolas de manera integral al discurso y a las prácticas educativas

405. El informe sobre el incumplimiento de la Ley de Igualdad Social de la Mujer y el Convenio 111 de la OIT en la distribución de puestos en el Ministerio de Educación Pública en Costa Rica, afirma que el MEP incumple con el artículo 7 *inciso b* de la CEDAW, al mostrar los porcentajes de hombres y mujeres en puestos de supervisión, dirección de colegios, de enseñanza especial y dirección regional de enseñanza. En estos existe una inequidad entre hombres y mujeres especialmente en los altos puestos, a pesar que es sólo un 27,85% de hombres los que laboran en educación. Al segregar los datos de la forma en que los puestos de poder están distribuidos en el Ministerio de Educación Pública, se detecta la forma en que las mujeres educadoras asumen el rol materno de cuidadoras en el sistema educativo costarricense y están excluidas en un buen porcentaje de los puestos de dirección. (Fuente: ANDE, 2006)

406. La Asociación Nacional de Educadores hizo una petición concreta, por medio de la Secretaría Adjunta de la Mujer y la Comisión Permanente de la Mujer, al Gobierno de la República y al MEP, para que se apliquen políticas que garanticen a las mujeres que trabajan en educación el pleno derecho a ostentar los puestos en todos los espacios de dirección del MEP (Comunicación escrita, 5 de febrero del 2007).

407. En la Política y Acciones Estratégicas 2002-2006 de la Oficina de los Derechos de los Niños, las Niñas y los y las Adolescentes del MEP, (28 de febrero de 2007), se destaca la Política No 19, que establece la “*Equidad de género en la formación técnica*”, impulsando el acceso de las mujeres en las especialidades no tradicionales y bien remuneradas, pretendiendo un incremento del 20% en la matrícula de mujeres en especialidades no tradicionales.

408. El **Reglamento de la Comunidad Estudiantil** del Ministerio de Educación Pública, en su capítulo II, artículo 4 contempla la perspectiva de género, al puntualizar que en los puestos de elección popular se debe asegurar la representación efectiva de sexo, al menos con un 40% de mujeres en los puestos elegibles, bajo la vigilancia de la unidad rectora. En el informe presentado por el MEP del Programa de Gobiernos Estudiantiles, se muestra la distribución porcentual de los Gobiernos Estudiantiles determinando la participación de las mujeres en los comicios electorales 2006. En el caso e San José, en las Escuelas, la participación de la mujer es de un 42,3% y 57,7% hombres, mientras que en los Colegios la participación de las mujeres es de un 74,7%, para un 25,3% de hombres. (Fuente: MEP, Oficina de Servicio Comunal Estudiantil San José, 2007)

- d) mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;**
- e) mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente,**

409. En cuanto a la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios, en Costa Rica existe el Fondo Nacional de Becas, adscrito al Ministerio de Educación Pública, con el aporte financiero de otras instituciones estatales. Tiene dentro de sus fines conceder becas a estudiantes de bajos recursos económicos para que cursen estudios en cualquiera de los ciclos educativos, dentro o fuera del país. Las becas se adjudican con base en el mérito personal, las condiciones socio-económicas y el rendimiento académico de las y los beneficiarios. Ni en la ley que crea este fondo, ni en ninguno de sus apartados se hace alusión diferenciada de estudiantes hombres o mujeres. La única modificación realizada en el período a informar es que por resolución de la Sala Constitucional en julio de 2003 se declaró con lugar la acción de inconstitucionalidad en contra de este inciso, para eliminar la palabra "costarricense" y que puedan ser becados estudiantes extranjeros que estudien en el país.

410. Los estudiantes becados (no se diferencia por sexo), recibirán el beneficio, en forma proporcional al resultado del estudio socioeconómico realizado, el número de materias matriculado y el mérito personal. Para disfrutar este beneficio, las calificaciones obtenidas no deberán ser inferiores al mínimo establecido por el órgano competente para aprobar el curso. Este beneficio se suspende en caso de que el estudiante cometa una falta grave que amerite su expulsión o suspensión del centro educativo, o en el momento en que el estudiante decida abandonar sus estudios. (Así adicionado por el artículo 1 de la Ley N° 8417 del 18 de junio del 2004.).

411. El Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto no tiene el registro de las becas diferenciadas por sexo.

412. En cuanto a las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, esto ya ha sido informado en los primeros apartados de este artículo en el tema del acceso a la educación en igualdad de condiciones.

f) reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios

413. En el 2003, abandonaron los estudios en el primer nivel el 4,2% de los varones y el 3,7 % de las mujeres. En la secundaria esta cifra se elevó, así como la brecha entre ambos sexos: 12,1% de los hombres frente a un 8,8% de mujeres. En el séptimo año la expulsión masculina fue de 19,9% y la femenina de 15,1%. (Fuente: INAMU, Indicadores de género, 2007).

414. Según datos del Departamento de Estadística del Ministerio de Educación Pública del 2004, las tasas de abandono intra anual en la educación preescolar fueron de 2.483 niñas y 2.547 niños; en el I y II Ciclo, 7.735 niñas y 9.706 niños; en las Escuelas Nocturnas 134 mujeres y 162 hombres y el porcentaje para el III Ciclo y la Educación Diversificada muestra la cifra de 15.136 mujeres y 20.306 hombres; en todos los casos la deserción es mayor para los hombres. (Fuente: MEP, 2004).

g) mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

415. En el Informe de la Asesoría Nacional de Educación Física del Ministerio de Educación Pública, se recomendó impartir la educación física mixta, pudiendo atender un mismo docente la clase general, respondiendo a la necesidad de que existan las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física para mujeres y hombres. (Fuente: MEP- División de Desarrollo Curricular- Asesoría Nacional de Educación Física, 27 de febrero de 2007).

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, y sobre planificación de la familia

416. Este aspecto es tratado en el artículo 12 sobre acceso a la salud.

Artículo 11. Adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en la esfera del empleo, asegurando los siguientes derechos:

Artículo 11. 1/

Artículo 11. a) el derecho al trabajo.

Artículo 11. b) a las mismas oportunidades de empleo.

Artículo 11. c) a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad y a todas las prestaciones y condiciones de servicio; derecho a la formación profesional.

A. ACCESO Y PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL

a. Tasa neta de participación de las mujeres en el mercado laboral

417. Como se presenta en este apartado, la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado significativamente en las últimas décadas; sin embargo, su inserción se da en condiciones desventajosas.

Cuadro No. 15
Cifras básicas del empleo en hombres y mujeres
2003 y 2005

	2003		2004		2005		2006	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Fuerza de trabajo (absolutos)	622.654	1.134.924	612.687	1.156.072	688.981	1.214.087	719.563	1.226.392
Fuerza de trabajo (%)	35,4	64,6	34,6	65,4	36,2	65,8	36,9	63,0
Tasa neta de participación	38,5	73,3	36,8	73	40,4	73,9	40,7	73,5
Tasa de ocupación	35,3	69	33,6	69	36,5	70,2	37,2	70,2
Desempleo	8,2	5,8	8,5	5,4	9,6	5	8,7	4,4
Subempleo visible	7	4,6	7,5	4,1	7,5	4,4	7,3	3,9
Subempleo invisible	2,2	3,1	1,8	3,1	2,1	3,3	3,1	4,2
Tasa de subutilización total	17,4	13,5	17,8	12,6	19,2	12,7	19,1	12,5
Empleo pleno (a)	65,4	63,7	65,6	65	65,61	65,58	63,79	64,09

% del ingreso que perciben las mujeres ocupada en comparación con el ingreso de los hombres ocupados (b)	80,8	83,06	78,2	79,65
--	------	-------	------	-------

Fuente: INAMU, Tendencias del empleo femenino. 2005. INEC. Encuesta de hogares de propósitos Múltiples. PIEG, 2007

a. Empleo pleno: porcentaje respecto a la Fuerza de Trabajo

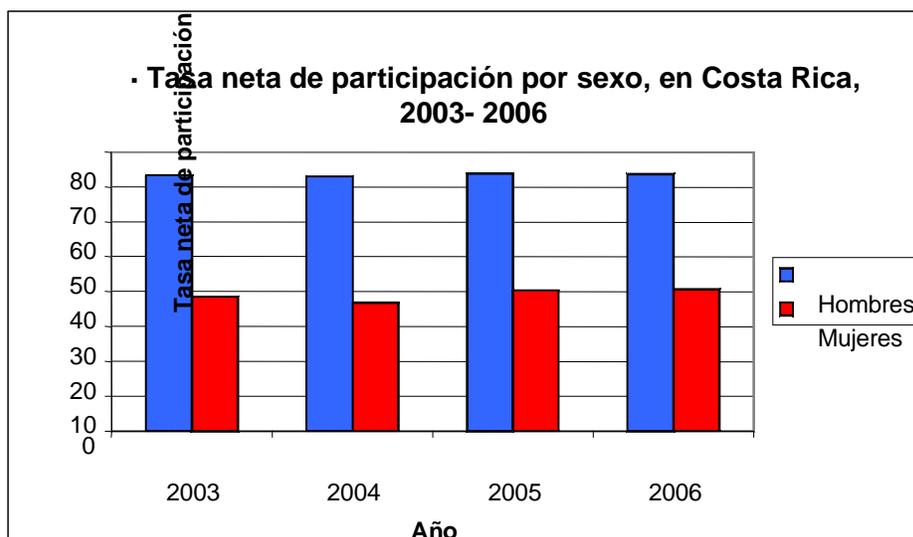
b. Población ocupada con ingreso conocido e ingreso promedio mensual total (excluye a trabajadores no remunerados)

418. En este sentido, desde finales del siglo XX y hasta el 2006, la incorporación femenina al mercado de trabajo ha ido en aumento alcanzando su máximo histórico, con una tasa neta de participación femenina¹¹ del 40,7%. En 1990, de las mujeres con edad para trabajar, el 30,3% estaban incorporadas a la fuerza de trabajo, en el 2000 ascendió al 35,0%, y en el 2006 alcanza el 40,7%, consolidándose la tendencia de una presencia cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral. (Fuente: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, Estado de la Nación, 2007, INAMU, 2007. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, INEC, 2006).

419. En cuanto al período de análisis, en el 2003 la tasa de participación femenina representa el 38,5% de la fuerza de trabajo, descendiendo levemente en el 2004 al 36,8%, aumentando al 40,4 en el 2005, y al 40,7% en el 2006. (Fuente: INAMU, Tendencias del Empleo Femenino, 2006)

¹¹ Tasa neta de participación femenina = $\frac{\text{Fuerza de trabajo femenina}}{\text{Población de mujeres en edad de trabajar}} \times 100$

Gráfico No. 17



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiples de INEC Fuerza de Trabajo 2006.

420. De igual manera, las mujeres pasaron de representar el 28,5% de la población económicamente activa (PEA) en 1990, al 36,2% en el 2005. En ese último año la PEA total ascendió a 1.903.068 personas, de las cuales 1.214.087 eran hombres y las restantes 688.012 mujeres; de éstas 623.012 se encontraban en la población ocupada. (Fuente: PIEG)

421. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), a julio del 2006 la población económicamente activa femenina, (PEA femenina), es de un 36.98% en contraste con una PEA masculina del 63.02%. (Fuente: INAMU, 2006)

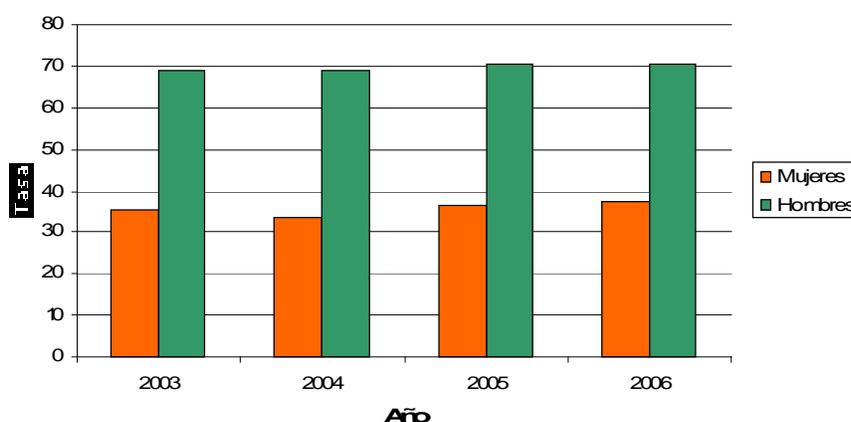
422. Es frecuente que parte del trabajo económico quede oculto por subdeclaración o porque se desempeñan actividades que no se contabilizan en las cifras de empleo, como las actividades de autoconsumo, que son más frecuentes en las mujeres. La tasa neta de participación femenina ampliada, que considera otras actividades no remuneradas, alcanzó un 48,2% en el 2005, 7,8 puntos más que la tasa neta de participación femenina de ese año. (PIEG, 2007)

b. Tasa de ocupación, según categoría ocupacional¹²

423. En relación con la tasa de ocupación¹³, en el 2003 el porcentaje de mujeres ocupadas fue de 35,3% y el de hombres es de 69%; en el 2004 el de mujeres es de 33,6% y el de hombres es de 69%, y en el 2005 el de mujeres asciende a 36,5% y el de hombres es de 70,2%. Para el 2006 la tasa de mujeres vuelve a ascender a 37,2, mientras que la de los hombres se mantiene en 70,2. Esto implica, que para ese mismo año, de cada 100 mujeres mayores de 12 años, más de 37 se encontraban ocupadas, mientras que en el caso de los hombres la cifra llega a 70 por cada 100, (Fuente: INAMU, 2006).

Gráfico No. 18

Tasa de ocupación según sexo



Fuente: Elaboración propia con base en INAMU, 2006

424. En cuanto a la distribución por categoría ocupacional, el porcentaje de mujeres ocupadas como gerentes, patronas o socias activas se ha mantenido relativamente estable en los últimos años, ha oscilado entre el 4,8% en el 2003, y el 4,3% en el 2005. Para el 2006 esa cifra alcanzó el 4,7% (Fuente: INAMU, 2006).

425. La tendencia nacional hasta el 2004, es al incremento leve en el número de mujeres

¹² Permite analizar el porcentaje real o efectivo de las personas mayores de 12 años que logran emplearse y excluye a los desempleados.

¹³ La Tasa de ocupación es el porcentaje de la población ocupada con respecto a la población en edad para trabajar (Leandro en: <http://www.edebedigital.com>)

Tasa de ocupación = $\frac{\text{Población ocupada}}{\text{Población en edad de trabajar}} \times 100$

ocupadas por cuenta propia. Así, en el 2000, 17,2% de mujeres se ubican dentro de esta categoría ocupacional, aumentándose a 21,4% en el 2004. No obstante desciende a 19,5% en el 2005, a 18,4% en el 2006 y a 17,1 en el 2007 (a junio)

426. El sector informal se ha incrementado en más de un 4% para el caso de las mujeres. Ellas se han visto en la necesidad de buscar empleos de mayor riesgo, con menores garantías sociales, y en una situación de desventaja, como se hace evidente en el caso de los ingresos. Además, en el sector informal los hombres tienen la posibilidad de trabajar más horas que las mujeres, debido a que éstas últimas deben cumplir con la doble jornada, realizando las tareas domésticas y reproductivas. (Fuente: INAMU, 2006).

427. Esta categoría de empleo es muy vulnerable, debido a que en ella, la mayoría de las mujeres labora en sectores de baja productividad en los que predomina la economía de subsistencia. Las ocupaciones se inscriben en actividades económicas no reguladas bajo los sistemas normativos formales, por lo que no cuentan con garantías de tipo laboral como el acceso a pensión, entre otras. (Fuente: INAMU, 2006)

428. Por sector institucional, en los últimos cinco años ha habido un incremento poco significativo en el porcentaje de mujeres ocupadas que trabajan para el Estado. En el 2005, las mujeres ocupadas en el sector público representaban el 19,8%, siendo menor el porcentaje de hombres (11,1%). En el 2006, las mujeres representaban el 19,9% y los hombres el 11,4%. En el Sector Privado las mujeres participan en términos relativos menos que los hombres, aunque se visualiza una tendencia de crecimiento. En el 2003 las mujeres ocupadas en el **sector privado** pasa de 79,4 % a 81,1% en el 2007.

429. La demanda de mano de obra, por parte de la **empresa privada** muestra un decrecimiento leve. En el 2000 el 42,7% de las ocupaciones en donde laboraban las mujeres eran provistas por este sector; para el 2003 esta cifra desciende a 38,5% y en el 2006 vuelven a mostrar un leve repunte (40,6%). En la región Central es donde la empresa privada genera más empleos: más del 40% de las ocupadas de la región Central laboran en este sector. (Fuente: INAMU, 2006)

430. En cuanto a las mujeres ocupadas en el servicio doméstico, desde el 2001 el porcentaje de mujeres ocupadas en este sector ha estado cercano al 12%, excepto en el 2004 que descendió a 10,6%, volviendo a subir al 13,3% en el 2006. Vinculado a este sector, se encuentra un significativo segmento poblacional de inmigrantes centroamericanos, en especial, mujeres nicaragüenses, que por sus condiciones de de indocumentación, pueden provocar subregistros significativos en este sector ocupacional. (Fuente: INAMU, 2006)

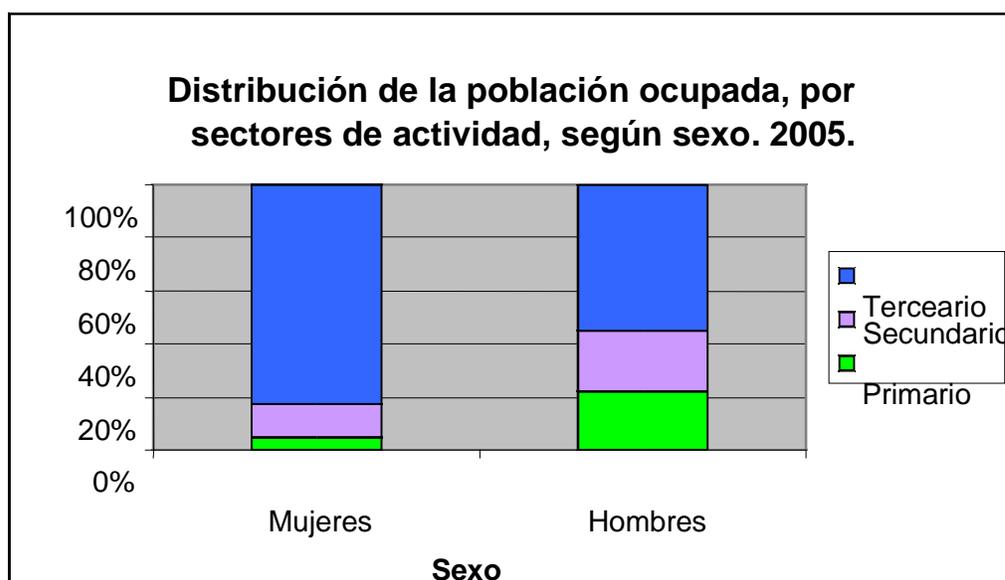
431. Según datos compilados por el INAMU, del 2000 al 2006, el porcentaje de mujeres ocupadas no remuneradas osciló entre un 3,2% y un 4,4%, siendo la región Central el lugar donde menos se presenta este fenómeno. Junto con la menor cantidad de mujeres ocupadas, en relación con los hombres, según se observa en el gráfico Tasa Neta de

Participación por Sexo, el cual fue comentado en párrafos anteriores, estos datos expresan en toda su dimensión, la manifestación del mandato social para las mujeres, de ser las responsables casi exclusivas de la reproducción social, lo que les resta posibilidades de vincularse orgánicamente al mercado de trabajo. De ahí que aunque formen parte de la fuerza laboral, deban dedicar su tiempo a realizar las tareas reproductivas y de cuidado, las cuales carecen de remuneración. (Fuente: INAMU, 2006)

c. Distribución de la población ocupada por sectores de actividad

432. En relación con la distribución de la población ocupada por sectores de actividad, para el año 2005, el sector terciario es el más importante en las mujeres ocupadas, pues el 82,9% desempeña actividades de este sector, seguido por el secundario, con el 12% y el primario que representa solamente un 4,9%. En los hombres, el terciario sigue siendo el más importante, aunque la importancia es menor que en las mujeres, pues poco más de la mitad desempeña actividades de este sector, una cuarta parte está en el secundario y poco menos de la cuarta parte restante está en actividades del sector primario. (Fuente: PIEG, 2007)

Gráfico No. 19



Fuente: PIEG, 2007

d. Distribución de la población ocupada por ramas de actividad

433. Al desagregar por ramas de actividad, se tiene que, para el 2006, las más importantes para las mujeres son el comercio y reparación (19%), hogares con servicio doméstico (17,8%), enseñanza (11,8%) e industria manufacturera (11,7%). En el caso de los hombres, la actividad que absorbe más ocupados es el comercio (19,4%), seguida por la agricultura (18,6%), industria manufacturera (14,2%) y construcción (10,6%). (Fuente: INAMU, 2007).

e. Distribución de la población ocupada por grupo ocupacional

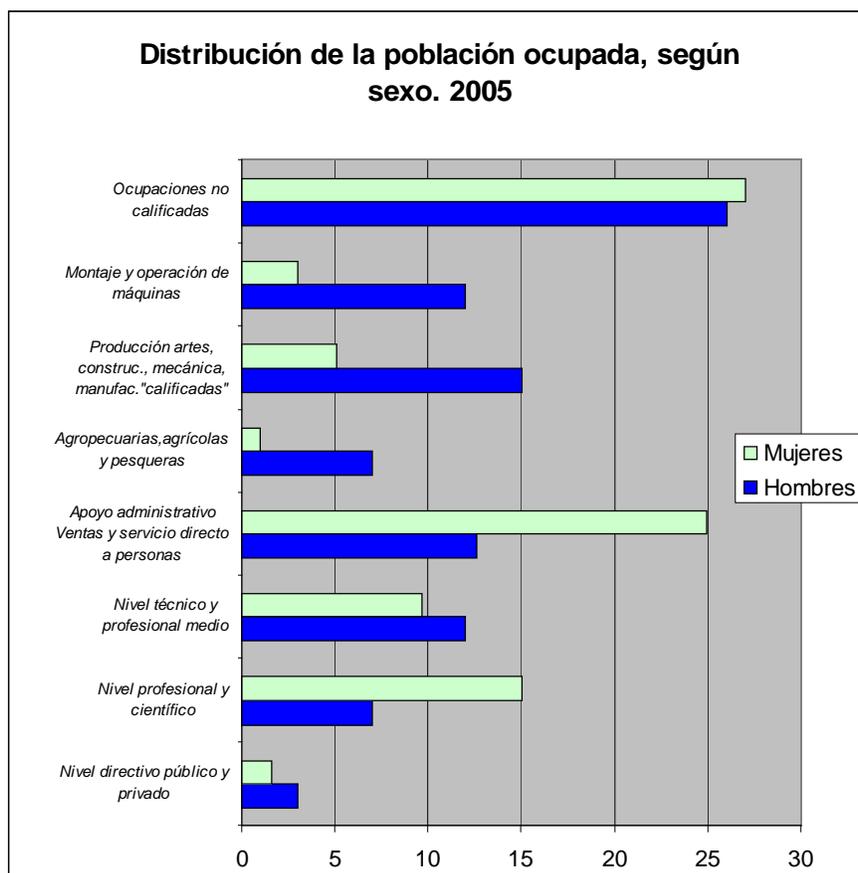
434. Para el 2006, las ocupaciones no calificadas representan en las mujeres, el 28,6%, seguidas por las de ventas y prestación de servicios (23,3%), las profesionales (14,7%), apoyo administrativo (12,1%) y las técnicas (10,8%). Por su parte, en los hombres las ocupaciones no calificadas también son las primeras (26,4%), seguidas por la producción artesanal, construcción, etc. “calificadas” (16,2%), las técnicas (12,0%), montaje y operación de instalaciones y máquinas (12,0%) y ventas y prestación de servicios (11,4%). (Fuente: INAMU, 2007)

435. La segmentación tan marcada en oficios como la construcción, la reparación mecánica, la producción agrícola y otras categorías, indica que todavía siguen existiendo labores típicamente masculinas, donde aún no incursionan fuertemente las mujeres.

436. Por otro lado, la brecha entre empleos “típicamente femeninos” se ha ido rompiendo, de manera que los hombres han ganado mayores espacios en ocupaciones que en años anteriores se hubieran definido como “femeninas” Observamos una importante distribución de varones en las actividades del sector servicios, donde generalmente ha habido una presencia mayoritaria de las mujeres.

437. Mientras el 19% de los hombres desempeña ocupaciones con una presencia mayoritaria de mujeres, solo un 12,7% de las mujeres que componen la fuerza laboral total, han incursionado en labores que son porcentualmente dominadas por los hombres. (Fuente: PIEG, 2007)

Gráfico No. 20



Fuente: PIEG, 2007

438. La Defensoría de los Habitantes, en sus informes anuales 2003 y 2004, resalta la discriminación existente contra algunas mujeres bomberas, policías, agentes de seguridad y mujeres árbitras, por ser un mundo de predominio masculino, y por esa razón se les ha dado un trato diferenciado en detrimento de sus competencias profesionales y laborales. (Fuente: Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2004-2005)

e. Nivel de educación de la población ocupada

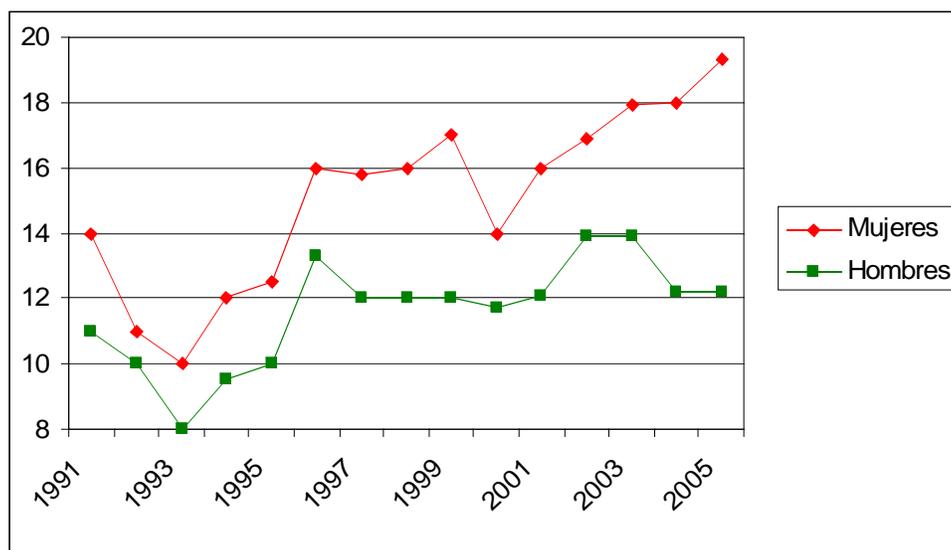
439. Las mujeres que se insertan en el mercado de trabajo costarricense tienen más educación formal que los hombres. En el 2005, la escolaridad promedio de las mujeres ocupadas alcanzaba los 9,7 años, mientras que en los hombres era de 8,5 años. (Fuente: INAMU, 2006). Es importante indicar que la mayor capacitación de las mujeres no necesariamente implica mayor equidad salarial, así por ejemplo, en el sector de los/as

asalariados/as, las distancias son mayores en los extremos de baja y alta escolaridad. (Fuente: PIEG, 2007)

f. Precarias condiciones de inserción laboral para las mujeres

440. El incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral costarricense, no siempre ha significado mejores condiciones de inserción para ellas. Así lo evidencia la tasa de subutilización total de las mujeres, que en el 2006 fue 6,6 puntos mayor que la de los hombres, hecho explicado por el mayor impacto del desempleo abierto femenino, que llegó a 8,7% en el 2006 y del subempleo visible (7,3%). En los últimos diez años la tasa de subutilización total para las mujeres aumentó en casi 6,5 puntos, mientras que la de los hombres lo hizo en 2,4 puntos. Las altas tasas de subutilización de las mujeres refleja una inserción laboral precaria o de mala calidad en la medida en que se trata de mujeres ocupadas en empleos desprotegidos (aproximados por la cobertura del seguro social); a tiempo parcial (o sea, el subempleo visible); en empleo temporal o contratado por períodos definidos; y empleo asalariado fraudulento (difícil de medir, pero aproximado parcialmente con el subempleo invisible). (PIEG, 2007, INAMU, 2007)

Gráfico No. 21
Evolución de la tasa de subutilización total*, por sexo. 1991-2005



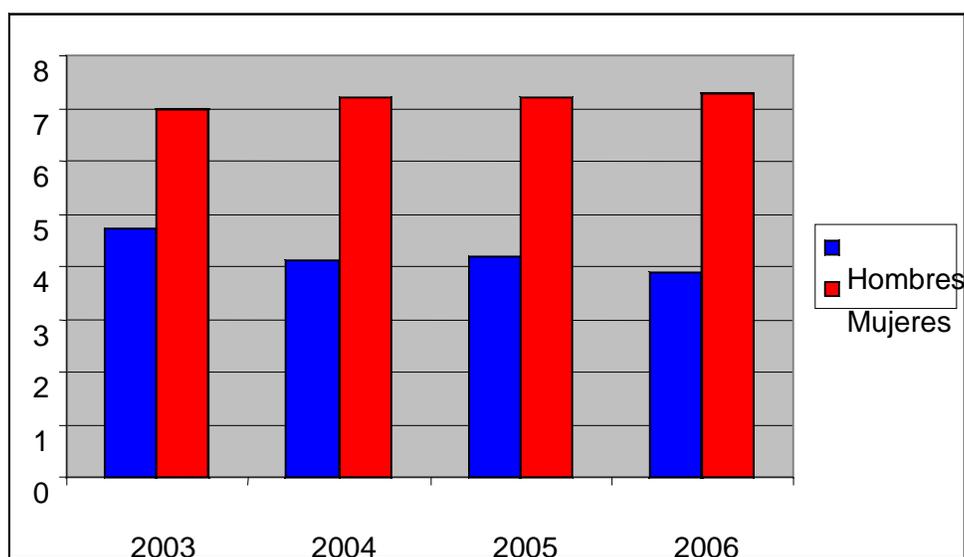
* Es la suma de las tasas de desempleo abierto, de subempleo por insuficiencia de horas y de subempleo por insuficiencia de ingresos. Representa la subutilización total de la mano de obra.

Fuente: PIEG, 2007

441. Para muchas de las mujeres que trabajan remuneradamente, las jornadas de medio tiempo son muy importantes. En el 2005, poco más de la mitad de las ocupadas tenían jornadas de 47 horas o más, un 17,1% tenía una jornada de 40 a 46 horas y una cuarta parte de las ocupadas trabajaban menos de 30 horas semanales. En los hombres, dos terceras partes de los ocupados trabajaban 47 horas o más y solamente un 10,2% tenía una jornada menor de 30 horas. Las horas trabajadas en promedio por las mujeres ascendían a 39, y aumentaron a 48 horas en los hombres. Las jornadas parciales están generalmente asociadas, a condiciones laborales en las que se irrespetan los derechos laborales, los provisionales, así como los salariales. (PIEG, 2007)

442. La tasa de subempleo visible (jornada laboral reducida por razones ajenas a su voluntad), se presenta en mayor medida en las mujeres que en los hombres. De esta manera, pasó del 4,9% en 1995 al 7,3% en el 2006, mientras que para los hombres alcanzaba un 3,9% ese último año. En el 2003, esta tasa es de 7% para las mujeres y 4,6% para los hombres; en el 2004 es de 7,5% para las mujeres y 4,1% para los hombres, y en el 2005 es de 7,5% para las mujeres y 4,4% para los hombres. (Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 1999-2006, y PIEG, 2007)

Gráfico No. 22
Tasa de subempleo visible por sexo 2003-2006

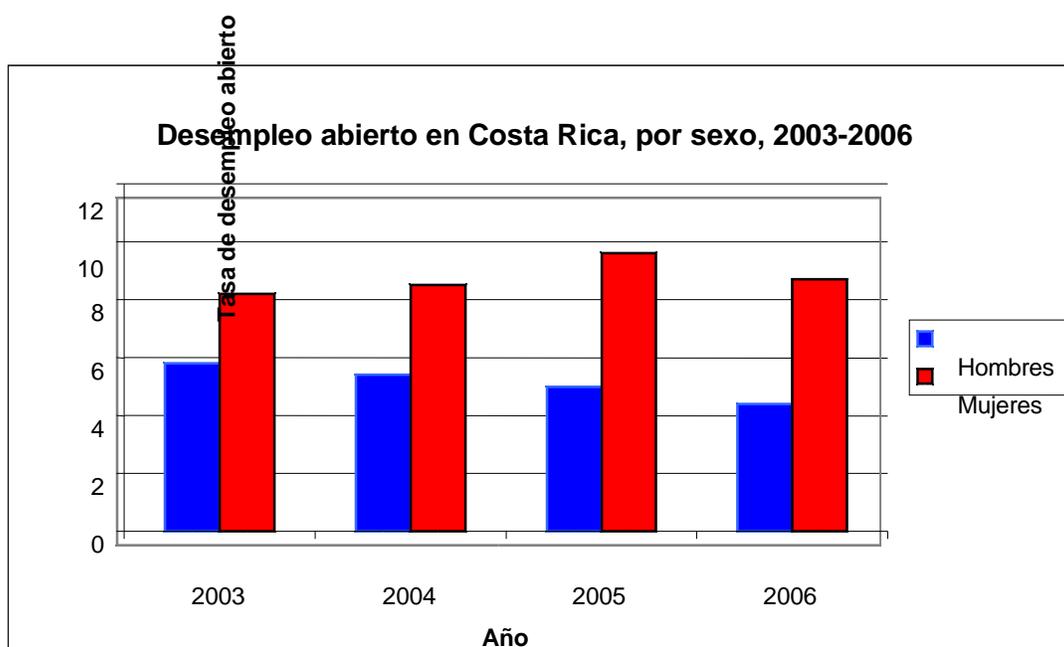


Fuente: Elaboración propia con base en Informe Estado de la Nación, 2006.

g. Tasa de desocupación o desempleo abierto

443. El **desempleo abierto** se visibiliza más en mujeres, que entre los hombres. Para las mujeres, esta tasa en el 2000 era del 6,8% y en el 2006 alcanzó un 8,7% (4,3 puntos más que en los hombres). En relación con los otros años comprendidos dentro del período de análisis, la tasa de desempleo abierto de las mujeres es de 8,2% y la de los hombres es de 5,8% (2003); en el 2004, la de las mujeres es de 8,5% y la de los hombres es de 5,4%; y en el 2005, la de las mujeres es de 9,6%, y la de los hombres es de 5,0%. En la gráfica siguiente se muestra esa tendencia al aumento en el desempleo abierto femenino. (Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 1999-2006, INAMU 2006, PIEG, 2007)

Gráfico No. 23



Fuente: Elaboración propia con base en el Informe del Estado de la Nación 2006

h. Distribución de la fuerza laboral en algunas instituciones estatales

444. A partir de algunos ejemplos que se han podido estudiar, podría afirmarse que en general, en las instituciones públicas se mantiene el reto de superar las desigualdades entre mujeres y hombres, en cuanto a la distribución de la fuerza de trabajo, y la ocupación de puestos de dirección que en su mayoría, son dominados por hombres.

445. Así por ejemplo, en el Ministerio de Educación Pública (MEP), de la población total de supervisores del MEP, el 73% de los puestos están ocupados por hombres. (Fuente: Informe sobre el incumplimiento de la Ley de Igualdad Social de la Mujer y el Convenio 111 de la OIT, en cuanto a la distribución de puestos en el Ministerio de Educación Pública, 2006)

446. A Julio de 2005, la distribución de la fuerza laboral por sexo en el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), muestra que tan solo un 18% de los puestos son ocupados por mujeres y un 82% por hombres. Si bien el ICE no cuenta con normas de acción afirmativa en materia de reclutamiento y selección de personal, entre julio del 2003 y julio de 2005, hubo un crecimiento de 3 puntos porcentuales en participación laboral femenina. (Fuente: Área Sistemas de Información de Recursos Humanos, ICE- Informe de avances y desafíos en la promoción de la igualdad y equidad de género. Distribución de la fuerza laboral del ICE al 13 de julio del 2005)

447. Finalmente, en cuanto al sistema de reclutamiento del recurso humano en el Ministerio de Justicia y Gracia, las distintas dependencias no cuentan con políticas respecto al acceso a puestos de dirección, coordinación o supervisión. En el caso específico de la Dirección General de Adaptación Social, se reporta que, si bien existen oportunidades de acceso a actividades u oficios no tradicionales, como agentes de seguridad, hay predominio de contratación de población masculina para el personal de seguridad. (Fuente: MJG. Informe Bianual de Avance de las Instituciones 2004, 2005)

B. ACCIONES ESTATALES PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

a. Unidad para la Igualdad y Equidad de Género del MTSS

448. Como parte del Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género 2003-2006, la Unidad para la Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -MTSS-, fue reforzada en el 2003 con la asignación de un medio tiempo laboral más, contando con tres funcionarias a tiempo completo. Igualmente, gracias al acompañamiento sistemático del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), ha llevado a cabo procesos de sensibilización y capacitación en género con las otras dependencias del Ministerio, con el fin de lograr la incorporación del enfoque de género al quehacer institucional, ha desarrollado también procesos de capacitación externa, a fin de promocionar los derechos laborales de las mujeres, y brinda asesoría laboral.

449. En relación con la capacitación interna, en el 2004 se realizaron 7 talleres, impartidos

por especialistas del INAMU, mediante los cuales se capacitó un total de 58 funcionarios y funcionarias de los departamentos de Organizaciones Sociales, Recursos Humanos, Asuntos Internacionales y Pensiones. En el 2005 se capacitó a los funcionarios y funcionarias de las inspecciones regionales del MTSS sobre el lenguaje no sexista. En el 2006 se brindaron 23 charlas sobre el uso no sexista del lenguaje, con una asistencia de 122 personas (56 hombres y 66 mujeres), de la mayoría de los departamentos del MTSS. (Fuente: Informe de Labores, Unidad para la Equidad de Género del MTSS, 2004, 2005 y 2007)

450 En cuanto a la **capacitación externa**, en el período 2004-2006, la Unidad capacitó un total de 2062 personas: en el 2004 se capacitaron 613 personas, en el 2005 el número de personas capacitadas se incrementó a 806 (536 mujeres y 270 hombres), volviendo a descender en el 2006, cuando se capacitó a 634 personas (388 mujeres y 255 hombres). El perfil de las personas capacitadas es bastante variado; así, brindó capacitación a empleadas domésticas, amas de casa, microempresarias, profesionales (profesores de secundaria, enfermeras, asesores legales, contadores, médicos), estudiantes de secundaria de colegios vocacionales y parauniversitarios, vendedores, cajeras, peones agrícolas, bodegueros, misceláneos, tractoristas, choferes, estilistas, electricistas, funcionarios públicos (Municipalidad de Escazú). Igualmente, las capacitaciones se realizaron en distintas comunidades nacionales de las provincias de San José, Alajuela, Heredia, Cartago, Limón y Puntarenas. Los principales temas sobre los cuales versaron las capacitaciones son los siguientes: protección de la trabajadora en estado de embarazo, o en período de lactancia, protección de la trabajadora durante el ejercicio del trabajo, discriminación laboral por razones de género, y hostigamiento sexual en el trabajo. (Fuente: Informes de labores, Unidad de Equidad de Género, 2005, 2006 y 2007)

451. La Unidad también brinda asesoría laboral a las personas que acuden ella para enterarse sobre sus derechos. En el 2004 se atendieron 55 personas, en el 2005, 45 y en el 2006 se atendió a 27 personas (24 mujeres y 3 hombres). Los principales temas sobre los cuales se busca asesoría son, embarazo, lactancia, acoso sexual y laboral, agresión verbal, física y emocional, discriminación laboral, y salud ocupacional, entre otros.

b. Línea 800- Trabajo del MTSS

452. Como un avance relevante en relación con esta línea, a través de la cual se divulga la adecuada aplicación de las leyes laborales, hay que señalar que en el 2005 se concretó una base de datos que permite agilizar e incrementar la eficiencia del registro. Al registrarse en un sistema electrónico, cada una de las llamadas que ingresan, se aprovecha toda la información que se obtiene, se puede acceder a los datos con rapidez, así como realizar cruces de variables (fecha, sexo, actividad económica, domicilio, puesto, consulta, edad, nacionalidad y tiempo laborado.) El desarrollo de esta herramienta es producto del trabajo conjunto entre la Unidad de Equidad de Género y la Unidad de Mercado Laboral del MTSS. El registro electrónico se inicia en enero de 2006. (Memoria,

Unidad de Equidad de Género del MTSS, Diciembre 2005 y enero 2007).

453. En relación con las consultas laborales atendidas a través de esta línea, en el 2003 se atendieron 1930 consultas. En el 2004 se evacuaron 7470 consultas laborales, lo que significó un aumento del 287%. De esas consultas, un mínimo de 45 fueron hechas por mujeres, en áreas relacionadas con embarazo, lactancia, hostigamiento sexual y salud ocupacional. Otras 4350 trabajadoras y 3075 hombres formularon consultas sobre diversos temas en materia laboral como salarios, feriados, vacaciones, despidos y renunciaciones. En el 2004 se llevó a cabo un importante esfuerzo para atender consultas sobre aguinaldo. Se le brindó información a 407 personas, de las cuales 238 corresponden a mujeres y 169 a hombres. Los sectores de actividad que realizaron más consultas fueron Servicios (208) y Comercio (144). De enero a noviembre de 2005 se atendieron 5482 consultas laborales, de las cuales 3118 fueron de mujeres y 2364 de hombres. Consultaron sobre materia laborales: vacaciones, feriados, despidos, renunciaciones, salarios, cesantía, etc. Un total de 22 mujeres consultó sobre embarazo, lactancia, acoso sexual, y salud ocupacional. De enero a junio de 2006, mientras la línea estuvo a cargo de la Unidad, se atendió un total de 2293 llamadas de trabajadoras/es y patronas/es, solicitando asesoría laboral sobre diversos temas. (Informes de Labores, Unidad de Equidad de Género, Enero 2005, Diciembre 2005)

454. En vista del reducido número de mujeres que consultan sobre temas que les atañen directamente, se hace evidente la necesidad de una campaña masiva para el conocimiento de la línea.

c. Estadísticas diferenciadas por sexo dentro del MTSS

455. A marzo de 2007, el Departamento de Relaciones de Trabajo del MTSS expresamente manifestó no tener estadísticas sobre el número y tipo de denuncias de mujeres que han sido discriminadas laboralmente, tanto por parte de instituciones públicas como privadas. (Fuente: Oficio No. DRT-147-2007 de 26 de marzo de 2007 enviado por el Departamento de Relaciones de Trabajo a la Oficialía Mayor del MTSS.)

456. Como una medida que pretende solventar esta situación, mediante la acción coordinada entre el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y la Unidad para la Equidad de Género del MTSS, se elaboró y gestionó la Directriz No. 002-2006 del 7 de abril de 2006, la que promueve la desagregación de datos por sexo, y la generación de estadísticas con perspectiva de género por parte de este Ministerio.

457. El establecimiento de estadísticas diferenciadas por sexo es una de las principales herramientas para monitorear el alcance y acceso de la población trabajadora a los servicios que presta el Ministerio. Al clasificar las denuncias por sexo, se permite la visibilización de las violaciones laborales contra las mujeres.

d. Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo

458. En el año 2001 se publica el Decreto 29219-MTSS, que crea el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, pero es hasta finales del 2003 que el Ministerio de Trabajo, en su condición de ente rector en esta materia, convoca a los miembros del Consejo y de la Secretaría Técnica de dicho Sistema para su conformación oficial. (Fuente: Trabajo y Empleo, INAMU)

459. En el 2005, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), desde la Secretaría Técnica del Sistema, se centró en asesorar a la Dirección de Empleo, con el fin de poner a operar el sistema, y al tiempo lograr consenso alrededor de la modificación del Decreto de creación del Sistema, para que se le incorporara la perspectiva de género. La propuesta de reforma de reforma al decreto, consensuada en el 2006, contó con el apoyo del Ministro de Trabajo de ese entonces; sin embargo, no alcanzó a firmarse antes del cambio de gobierno de 2006, debido a que el Departamento de Leyes y Decretos del Ministerio de la Presidencia, se opuso al lenguaje inclusivo que tenía el Decreto. (Fuente: Ibid)

460. Lo anterior obligó a reiniciar, en mayo de 2006, las negociaciones con el nuevo gobierno, que todavía no han fructificado. Por ello, el INAMU junto con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Ministerio de Educación Pública (MEP) han decidido explorar posibilidades de desarrollar para el 2007-2008, una experiencia piloto de intermediación de empleo entre las tres instituciones, que pueda ofrecerse como modelo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Para ello, se consiguió financiamiento con el Proyecto Agenda Económica de las Mujeres en Centroamérica (UNIFEM). (Fuente: Ibid)

e. Comisión Interinstitucional para el Avance y la Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres

461. En el 2003 se reactivó la Comisión Interinstitucional para el Avance y la Protección de los Derechos Laborales de las Mujeres, la cual se encuentra conformada por el Área de Gestión de Políticas Públicas y el Área Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres del INAMU, la Unidad de Equidad de Género del MTSS, la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, y el “Programa Mujer Justicia y Género” del ILANUD.

462. Dentro de sus principales logros se destacan acciones conjuntas relacionadas con la revisión, análisis, e incidencia en la aplicación en la legislación laboral e iniciativas de ley

mediante la formulación de criterios, propuestas de textos sustitutivos o cambios normativos para el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres.

463. En el 2003, esta Comisión se centró en el análisis y seguimiento del proyecto de ley conocido como “Flexibilización Laboral”, identificando las consecuencias negativas que podría generar este proyecto en las mujeres trabajadoras, así como en la elaboración de un proyecto de ley para modificar el Código de Trabajo en el Capítulo Octavo, dirigido a regular el trabajo doméstico remunerado, sobre lo cual se informará más adelante.

464. En materia laboral, existen en la corriente legislativa otros proyectos de ley importantes, a saber: reforma al Código de Trabajo sobre discriminación en el empleo, mediante la cual se amplía la prohibición de otras formas de discriminación en el empleo por razones de edad, etnia, género, discapacidad, religión, opción sexual y otras, y protección de los derechos de las personas adolescentes en el trabajo doméstico, a través del cual se pretende reformar el Código de Niñez y Adolescencia en su artículo 97, así como adicionar un artículo 94 bis para brindar mayor protección a las personas trabajadoras adolescentes.

f. Conciliación entre las políticas económicas nacionales y agenda económica de las mujeres

465. En el año 2003, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) iniciaron, en los 6 países centroamericanos, el Proyecto *La Agenda Económica de las Mujeres*, con el propósito de investigar acerca de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado, y elaborar propuestas de políticas públicas que, desde las economías nacionales, integraran una visión género sensitiva, que visibilizara el hecho de que los procesos económicos no son neutrales en relación con el sexo de la fuerza laboral. El propósito del proyecto es fortalecer los derechos humanos de las mujeres, en el marco de la economía nacional. Su desafío es “incorporar la agenda económica de las mujeres en la agenda nacional”.

466. En Costa Rica, el proyecto se propone generar y transferir conocimiento a algunos de los principales actores sobre el funcionamiento de la economía en Costa Rica y sus implicaciones de género; fortalecer las capacidades de las instituciones públicas para el análisis de género de la economía. El proyecto es ejecutado por el INAMU y desde allí se han forjado alianzas con otras instituciones públicas: Ministerio de Trabajo, Economía, Planificación, Hacienda, INEC, Banco Central y Comercio Exterior.

467. En el marco del Proyecto *La Agenda Económica de las Mujeres- Programa Costa Rica*, en el 2005 se realizaron un conjunto de investigaciones que permitieron identificar la situación de las mujeres en sectores laborales de alta tecnología, para orientar política pública a partir de las aciertos y desaciertos de estas empresas en relación con las mujeres, sobre todo considerando la tendencia del país a albergar este tipo de empresas.

Más adelante se ofrecen detalles de los resultados de las investigaciones.

C. SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

468. Las trabajadoras domésticas constituyen un grupo disperso y difícil de localizar, con serias restricciones en sus vínculos sociales, en razón de sus condiciones laborales y con una posición frente a sus patronos mucho más vulnerable que la mayor parte de los asalariados y asalariadas; incluso el Código de Trabajo establece para las trabajadoras domésticas una regulación específica, que contempla excepciones discriminatorias. En razón de sus condiciones de trabajo las trabajadoras domésticas están muy desinformadas en relación con sus derechos y en una posición muy débil para exigir su cumplimiento por parte de sus patronos. Paradójicamente es un grupo de trabajadoras que se ocupa de tareas esenciales para la salud física y mental de las familias: la higiene, la nutrición, el cuidado de los niños, los ancianos y los enfermos. (Fuente: XII Informe del Estado de la Nación 2006).

469. Un importante logro en el proceso de equiparación de los derechos laborales de estas mujeres trabajadoras, se da con la resolución que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia¹⁴ dictó, en marzo de 2007, frente a la acción de inconstitucionalidad presentada por la Asociación de Trabajadoras Domésticas (Astradomes), en contra de la regulación laboral de trabajadoras domésticas, específicamente de tres incisos del Código de Trabajo que violan el principio de igualdad de las trabajadoras domésticas.

470. Mediante esta resolución la Sala otorgó a las empleadas domésticas un día libre a la semana en lugar del mediodía que les concedía el Código de Trabajo. Además, les otorgó todo el día de descanso durante los feriados en vez de la mitad de la jornada. Sin embargo, la Sala confirmó que la jornada máxima de trabajo de las domésticas es de 12 horas, pero prohibió a los patronos exigir horas extra aparte de ese horario. También declaró inconstitucional que los patronos distribuyan las 12 horas de trabajo en un lapso de 15, debido a que la jornada debe ser continua por obligación. El fallo también eliminó la frase: "Las servidoras mayores de doce años, pero menores de 19, podrán ejecutar únicamente jornadas hasta de 12 horas. Hay que señalar que tres de los magistrados de la Sala salvaron su voto, al considerar que la jornada debía ser de ocho horas, y no de doce. Como vemos, queda pendiente el desafío de equiparar la jornada laboral de estas trabajadoras con el resto de las personas trabajadoras.

471. Por otro lado, a pesar de tener 15 años de estar en la corriente legislativa y haber pasado por 3 periodos gubernamentales, el Proyecto de Ley "Regulación del Trabajo Doméstico Remunerado" mediante el cual se pretende reformar el Capítulo VIII del Código de Trabajo, aún no ha logrado ser aprobado.

¹⁴ Ver Anexo 10, resolución de la Sala Constitucional.

472. El propósito de este proyecto es erradicar disposiciones legales discriminatorias que aún persisten en el Código de Trabajo, y equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas con los demás trabajadores y trabajadoras en cuanto al reconocimiento de una jornada de 8 horas, pago de horas extraordinarias, días de descanso y feriados, establecimiento de obligaciones de la seguridad social, y riesgos del trabajo.

473. El texto sustitutivo de esta iniciativa fue presentado en septiembre de 2003, mediante el esfuerzo de una comisión interinstitucional integrada por el INAMU, la Defensoría de la Mujer, asesoras de la Comisión de Asuntos Sociales, y la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES). También hubo aportes de la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

474. Actualmente, el proyecto cuenta con un dictamen afirmativo de mayoría y uno de minoría de la Comisión de Asuntos Sociales. En el periodo ordinario de mayo a diciembre de 2006 se puso a despacho pero no se dio su debate en plenario. No se ha convocado en período extraordinario comprendido entre el 1 de diciembre de 2006 al 30 de abril de 2007. Su periodo cuatrienal vence el 18 de septiembre del 2007. Desde septiembre de 2006 se realizan gestiones con los asesores y asesoras de la Comisión Especial Permanente de la Mujer para que los diputados y diputadas soliciten su prórroga.

475. La Unidad de Equidad de Género del MTSS, actualmente trabaja en una propuesta de una investigación de las condiciones de trabajo de las servidoras domésticas y el impacto que tienen en su vida. De igual manera, forma parte de una Comisión cuyo principal objetivo es lograr un trato más equitativo en relación con las condiciones de trabajo discriminatorias de las servidoras domésticas. (Fuente: Informe Quinto de Cumplimiento de Obligaciones del Pacto de Derechos Civiles y Políticos. 2006)

Artículo 11. d) a igual remuneración

A.RETRIBUCIÓN ECONÓMICA: EXPRESIÓN DE LA DESIGUALDAD LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

476. En materia de retribuciones económicas se expresa otra desigualdad de la inserción laboral de hombres y mujeres. Las diferencias de ingresos entre la población ocupada femenina y masculina favorecen a estos últimos. La brecha de ingresos entre mujeres y hombres ha oscilado en alrededor del 0,80 desde 1990, sin que se observe una tendencia a la reducción. En 1990 la brecha de ingresos era de 21%, en el 2000 alcanzó el valor de 18% y para los años 2005 y 2006 fue de 20 y 23% respectivamente. (PIEG, 2007)

477. Del 2000 al 2005, las mujeres ocupadas con ingreso conocido han recibido aproximadamente el 80% del ingreso que perciben los hombres. En el 2003, el 80,8%, en el 2004, el 83,1% y en el 2005, el 78,2%. La región Central presenta porcentajes inferiores al promedio nacional; en ella, las mujeres perciben entre el 75% y el 78% de los ingresos recibidos por los hombres, descendiendo hasta 73,9% en el 2005. (INAMU, 2006)

478. En algunas de las categorías ocupacionales, las mujeres tienen salarios inferiores de hasta un 40% en relación con los hombres. Las menores diferencias están en los ocupados, y ocupadas del sector público, en las ocupaciones técnicas y de apoyo administrativo, y en las y los asalariados. Cuando el ingreso salarial proviene del sector público, las diferencias se reducen, aunque el salario promedio sigue siendo menor en las mujeres que en los hombres.

479. Por ocupaciones, las brechas más importantes se dan entre los ocupados en producciones artesanales, y en el nivel directivo, seguidas por las actividades profesionales y las no calificadas, mientras que en las de apoyo administrativo casi no hay diferencias por sexo. En el sector informal la brecha de ingresos entre hombres y mujeres es amplia. Así, en el 2005 la relación fue de 58,02 colones por cada 100 de los hombres. En la zona rural la brecha es ligeramente inferior a la urbana. Por nivel de educación, la relación de ingresos de los ocupados entre mujeres y hombres es menor en los extremos (sin instrucción y universitaria) en los que resulta en 0,70, mientras que las mayores se observan en los que tienen primaria. (PIEG, 2007, INAMU, 2006)

Cuadro No. 16

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

	2002	2003	2004	2005	2006
Rama de actividad ^{a/}	0,82	0,81	0,83	0,77	0,77
Agricultura y ganadería	0,82	0,88	0,8	0,8	0,9
Industria manufacturera	0,66	0,67	0,66	0,6	0,64
Electricidad, gas y agua	1,03	0,8	1,32	0,78	1,57
Construcción	1,03	1,19	1,04	0,9	1,21
Comercio y reparación	0,62	0,65	0,69	0,64	0,66

Hoteles y restaurantes	0,59	0,65	0,65	0,61	0,64
Transporte y comunicaciones	1,01	1,09	1,12	1,15	0,99
Intermediación financiera	0,8	0,74	0,66	0,63	0,72
Actividades inmobiliarias	0,81	0,72	0,91	0,89	0,75
Administración pública	0,97	1,08	0,97	1,07	0,93
Enseñanza	0,77	0,87	0,9	0,94	0,91
Salud y atención social	0,9	0,69	0,82	0,71	0,7
Servicios comunitarios y personales	0,6	0,56	0,62	0,69	0,77
Hogares con servicio doméstico	0,6	0,74	0,72	0,65	0,63
Grupo ocupacional^{b/}	0,82	0,81	0,83	0,77	0,77
Nivel directivo, público y privado	0,95	0,89	0,58	0,81	0,9
Nivel profesional, científico e intelectual	0,75	0,73	0,75	0,71	0,62
Nivel técnico y profesional medio	0,84	0,76	0,81	0,88	0,92
Apoyo administrativo	0,92	0,91	0,96	0,65	0,89
Venta en locales y prestación de servicios	0,62	0,65	0,66	0,42	0,6
Agropecuarias y pesqueras, "calificadas"	0,54	0,54	0,58	0,4	0,58
Producción artesanal, construcción, mecánica, artes gráficas y manufacturas "calificadas"	0,51	0,43	0,54	0,44	0,4
Montaje y operación de máquinas	0,65	0,72	0,75	0,75	0,7
Ocupaciones no calificadas	0,72	0,73	0,69	0,66	0,67
Categoría ocupacional	0,82	0,81	0,83	0,77	0,77
Patrón o socio activo	1,03	0,9	0,84	0,73	0,54
Trabajador cuenta propia	0,66	0,56	0,61	0,5	0,52
Asalariados	0,86	0,9	0,91	0,85	0,87
Sector institucional	0,82	0,81	0,83	0,77	0,77

Sector público	0,87	0,91	0,9	0,73	0,86
Gobierno Central	0,92	0,98	0,88	0,5	0,8
Resto sector público	0,86	0,88	0,95	0,85	0,94
Sector privado	0,71	0,7	0,71	0,66	0,66
Nivel de educación	0,82	0,81	0,83	0,77	
Ningún año	0,72	0,59	0,7	0,7	
Primaria incompleta	0,62	0,61	0,64	0,59	
Primaria completa	0,59	0,6	0,61	0,55	
Secundaria incompleta	0,59	0,65	0,66	0,64	
Secundaria completa	0,74	0,67	0,74	0,74	
Universitaria y parauniversitaria	0,72	0,71	0,71	0,71	

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

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

Fuente: PIEG, 2007.

480. En el del Proyecto La Agenda Económica de las Mujeres - Programa Costa Rica, antes citado, en el 2005 se realizó la investigación "Del Trabajo al Trabajo. Orientaciones hacia el Trabajo remunerado de las Mujeres en Costa Rica."¹⁵ Se destacan las siguientes conclusiones:

- Los datos documentan la tensión entre responsabilidades laborales y familiares, mostrando mayor tensión en las mujeres con hijos e hijas menores.
- Que las mujeres sean las únicas o principales responsables de proveer los ingresos del hogar influye de modo determinante en la participación laboral femenina.
- En las categorías de jefas de hogar, esposas y compañeras; la participación femenina aumenta cuando sus esposos o compañeros están inactivos. El hecho de que las mujeres sean las principales proveedoras de ingresos del hogar, aumenta su participación laboral, aún cuando tengan, al mismo tiempo, importantes responsabilidades por el cuidado de hijos e hijas, lo que sugiere que una de las orientaciones determinantes de las mujeres hacia el trabajo remunerado es la necesidad económica.
- A mayor nivel socioeconómico, mayor participación laboral. La relación directa entre nivel socioeconómico y participación laboral se confirma cuando se analiza, la relación entre participación laboral y nivel educativo: a mayor nivel educativo, mayores tasas de participación y ocupación, tanto en las categorías de jefas como de las esposas y compañeras..

¹⁵ Esta investigación se enfocó en mujeres que tienen trabajo remunerado. Se consideró a la población femenina, de 25 a 44 años, según su participación en la Población Económicamente Activa (PEA). El análisis cualitativo se enfocó en la Región Central.

- Una vez en el mercado laboral comparten una inserción precaria. Esto se refleja en su mayor presencia en actividades informales o por cuenta propia, marginales o de autoconsumo, usualmente con menor o escasa remuneración.
- Todas las experiencias de las mujeres con el trabajo remunerado atraviesan por estrategias conciliatorias entre el trabajo remunerado, por un lado, y el trabajo no remunerado, por el otro. Cualquier acción dirigida a transformar la participación femenina en el mercado laboral tendrá que tener en cuenta los distintos tipos de trabajo, remunerado y no remunerado, que forman parte de la vida de las mujeres.
- En cuanto a cuidados, la presencia del Estado es prácticamente inexistente.. El Estado tiene un débil papel en en la facilitación de condiciones para la inserción laboral femenina, incluso en las condiciones de acceso a servicios más amigables, como la definición de horarios y la atención puntual y oportuna. Muchas mujeres concilian a partir de un ajuste del tipo y jornada de trabajo, o apuestan a poder hacerlo. Las entrevistas realizadas demuestran que la flexibilización que necesitan las mujeres es durante la jornada diaria, y no durante la semana. Lo que necesitan es poder interrumpir una cosa para hacer la otra y nada las alejaría más de ese propósito que tener jornadas más largas durante cuatro días, como plantea la iniciativa de ley que desde hace un tiempo se encuentra en la Asamblea Legislativa.
- Colocar en la agenda pública el tema de que sin cuidados no hay sociedad y que las mujeres no pueden seguir siendo sus únicas o principales proveedoras, es parte de lo que la política pública podría hacer en el corto plazo.
- Si de lo que se trata es de ampliar las opciones que las mujeres tienen para combinar distintos tipos de trabajos, así como su redistribución con los hombres, las políticas públicas deben promover acciones de acuerdo a las necesidades e intereses de las mujeres.

Artículo 11. e) a la seguridad social; a vacaciones pagadas.

Artículo 11. f) a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo

A. ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL: UN DERECHO NO EJERCIDO POR MUCHAS MUJERES

a. Situación de las trabajadoras domésticas

481. En relación con el tema de la seguridad social, nuevamente hay que referirse a las trabajadoras domésticas, debido a que continúan siendo el grupo sociolaboral con menor grado de aseguramiento del país: de todas las trabajadoras domésticas reportadas sólo un 28,2% cuentan con seguro de salud (contra el 57,9% de la población económicamente activa del sector privado) y un 23,1% cuentan con seguro de invalidez, vejez y muerte (contra el 48,8% de la población económicamente activa del sector privado). (Fuente: XII Informe del Estado de la Nación, 2006)

482. En el caso del aseguramiento de invalidez, vejez y muerte se tiene que una proporción muy importante de las trabajadoras domésticas es inmigrante, y en su mayoría terminan volviendo a su país de origen antes de haber consolidado el derecho a una pensión. Ante la ausencia de convenios entre la CCSS y las instituciones de seguridad social de sus países de origen, las cotizaciones de estas personas al seguro de vejez, no les permiten consolidar el derecho a una pensión en su país de origen, lo cual desincentiva la afiliación.

483. La condición de extranjeras agrega a las trabajadoras domésticas un obstáculo adicional. Ha existido poca claridad entre los funcionarios de la CCSS en relación con los requisitos de afiliación para esta población, al igual que para todas las personas inmigrantes. Se continua creyendo que para afiliarse a los seguros administrados por la Caja, la población inmigrante debe tener en regla su situación migratoria, y un permiso de residencia al día. Ello hace que las personas inmigrantes, aún cuando tengan un empleo remunerado (como asalariadas o como trabajadoras independientes) tengan grandes dificultades para ser afiliadas. (Ibid)

b. Situación de las mujeres dedicadas a los oficios domésticos no remunerados (“amas de casa”)

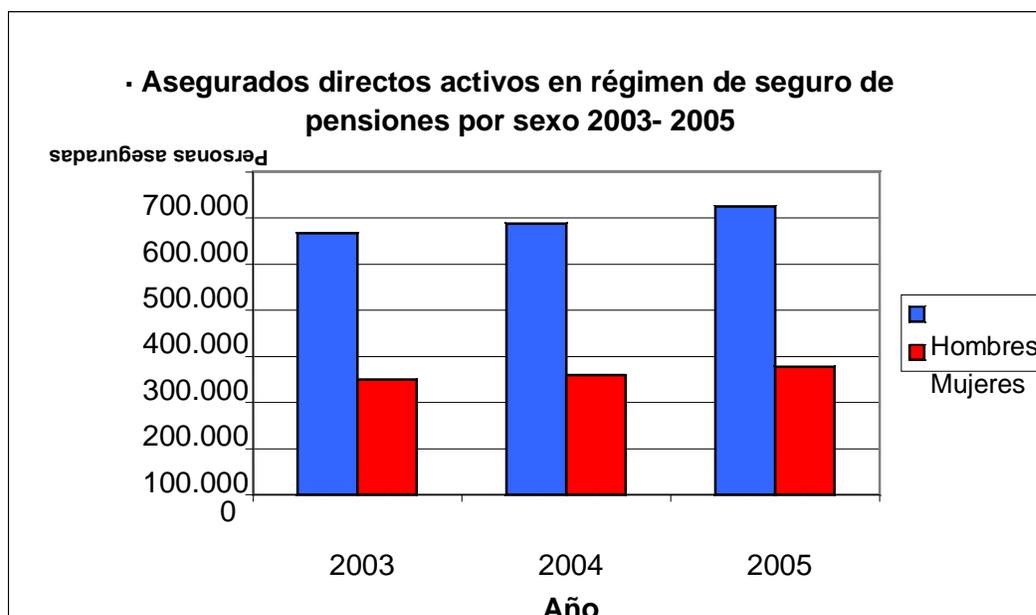
484. Las “amas de casa” representan una parte fundamental de la población que debiera estar protegida por los seguros de salud, y de invalidez vejez y muerte. Lo anterior, debido a que desempeñan un rol fundamental en la maternidad, la crianza, la higiene, la alimentación, el cuidado de personas enfermas, la educación de los niños y niñas, la cultura cotidiana, así como en la administración de los recursos familiares y en la generación de nuevos empleos y nuevos ingresos. Las “amas de casa” también suelen tener otras actividades, muchas de las cuales tampoco son generadoras de ingreso, como grupos comunales, cuidado de pacientes en los centros médicos, actividades de capacitación. (Ibid)

485. En total existen 620,577 personas reportadas dedicadas a los oficios domésticos no remunerados (“amas de casa”). La gran mayoría de esta población (98,8%) está conformada por mujeres. Asimismo, la mayor parte de estas personas cuentan con seguro de salud (un 85% de total): 59% son aseguradas indirectas por cuenta de personas trabajadoras cotizantes, 8%, por cuenta de personas pensionadas cotizantes, 16%, por cuenta del Estado (porque viven bajo la línea de pobreza), y 2% del total por cuenta del Régimen no Contributivo de Pensiones; sin embargo, el 15% de las amas de casa no cuentan con seguro de salud. (Ibid)

486. A diferencia de lo que ocurre con el seguro de salud, la mayor parte de estas personas no cuentan con ninguna protección contra los riesgos de invalidez, vejez y muerte. En materia de pensiones sólo las personas aseguradas directas están protegidas por este régimen.. (Ibid)

487. El siguiente gráfico permite ilustrar la situación de las mujeres en relación con el Régimen de Seguro de Pensiones. En el primer gráfico se evidencia la brecha existente entre hombres y mujeres en relación con el número de asegurados directos en este régimen en el período 2003-2005. Estos datos ilustran la mayor concentración de hombres dentro de un ámbito laboral más estable, que les permite acceder al régimen de pensiones, a la vez que se puede explicar el menor número de mujeres aseguradas, tanto por la menor representación femenina en la fuerza laboral, como por la gran cantidad de mujeres en el sector informal de la economía.

Gráfico No. 24



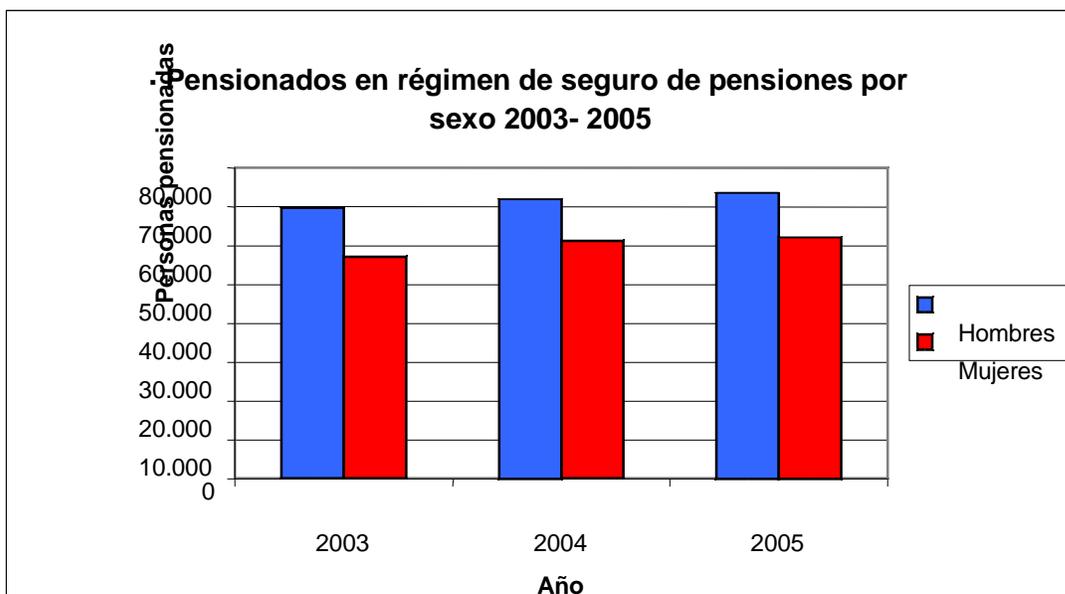
Fuente: elaboración propia con base en Informe Estado de la Nación 2006.

488. Como complemento de esta información, durante el 2005, en el Régimen de Invalidez, Vejez, y Muerte, la CCSS mostró que, de un total de 113.114 inscritos, el 54,4% de los beneficiarios son hombres, quienes se pensionan a una edad promedio de 65 años, frente a un 45,6% de mujeres, quienes se pensionan a los 64 años. En cuanto a las pensiones por invalidez, existe un total de 42.369 pensionados, de los cuales un 71,3% son hombres y 28,7% mujeres, con edad promedio de 59 y 55 años respectivamente. (Fuente: Indicadores y Análisis de indicadores de Género, Costa Rica 2005).

488. A pesar de que los hombres representan mayoría como abonados al régimen de pensiones, la cantidad de mujeres que finalmente se pensionan llega a ser casi igual que a los primeros, mostrando una característica del régimen, donde muchas mujeres acceden a este beneficio, por medio del seguro directo de sus compañeros o hijos

489. Tal y como se muestra en el siguiente gráfico, la brecha entre hombres y mujeres se acorta en relación con el número de personas pensionadas; sin embargo, los hombres siguen teniendo mayor acceso a este derecho.

Gráfico No. 25



Fuente: Elaboración propia con base en Informe Estado de la Nación 2006.

c. Situación de las mujeres ocupadas por cuenta propia

490. Las mujeres ocupadas por cuenta propia, oscilan entre el 17.2% al 18.4% entre el 2002 y el 2006. Estas mujeres deben asumir el pago de la seguridad social como patronas. En los años 2002-2007 la CCSS amplió la cobertura para incluir el seguro por invalidez, vejez y muerte. Sin embargo, un pequeño porcentaje de este grupo se encuentra cubierto por la seguridad social, y además, aún estando bajo la seguridad social, el Estado no cubre la licencia por enfermedad, ni maternidad.

491. El “Estudio exploratorio sobre el acceso de las mujeres a los beneficios de los seguros sociales en Costa Rica (2003)”, realizado por el INAMU, se obtuvieron insumos para la configuración de una propuesta que se presentó en la mesa de negociaciones convocada por la Caja Costarricense de Seguro Social para reformar el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte en el año 2004-2005. (Fuente: INAMU, Memoria Institucional, Administración 2002-2006). Con base en este estudio y en los acuerdos que se obtuvieron luego del proceso de discusión y aprobación de la reforma, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), durante el período 2002-2006, promovió la ampliación de la cobertura de los servicios de seguridad social para mujeres, tanto para que sean beneficiarias del régimen de pensiones, como para que un número mayor de mujeres, disfruten de los servicios ordinarios de salud.

Artículo 11. 2/

Adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de la mujer trabajadora durante el embarazo, y la maternidad.

A. NECESIDAD DE FORTALECER EL RÉGIMEN DE PROTECCIÓN ESPECIAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA

492. La normativa que protege a las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, en muchas ocasiones es violentada, situación que ha llevado a las mujeres a presentar denuncias por la violación a sus derechos. Así, estas denuncias ocupan el tercer lugar del total atendidas por la Dirección General de la Inspección de Trabajo. A septiembre de 2004 se atendieron 266 denuncias por despido de embarazo y lactancia y 50 gestiones de despidos. Estas mujeres son víctimas de despidos injustificados, suspensiones, se les niegan promociones y ascensos, se les asignan funciones diferentes que las perjudican física, psicológica o socialmente, les quitan créditos por años de servicio, beneficios de jubilación, o el derecho de antigüedad por tomar un permiso de maternidad. (Fuente: Defensoría de los Habitantes y Propuesta de la Unidad de Equidad de Género sobre los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo sobre el período de lactancia)

493. Esta violación a los derechos de las mujeres, tienen efectos adversos en su calidad de vida, reflejándose en problemas de desempleo y subempleo. De igual forma, con esta forma de exclusión del mercado se les está despojando del derecho a trabajar, y a contar con la protección especial que les debe brindar el Estado y la sociedad en su conjunto.

494. En el ámbito laboral, la Defensoría de las Mujer ha detectado algunos casos de mujeres que están renunciando a la licencia por maternidad y al período de lactancia. La Defensoría de los Habitantes, conocedora de que en el Ministerio de Trabajo existe un crecimiento de las solicitudes de autorización para despedir a las mujeres embarazadas, considera que dicha institución debe asumir una posición de mayor cautela y vigilancia al momento de acceder o rechazar la solicitud. Las mujeres pueden estar siendo presionadas o acosadas a aceptar su despido si no renuncian. (Ibid)

495. En relación con esta situación, la Defensoría de la Mujer ha sido enfática al indicar en los diversos informes, que el embarazo y la lactancia materna no pueden constituir motivo de desventaja en la contratación y en las condiciones de trabajo, por lo que no puede ser causa de despido ni de trato discriminatorio; que las mujeres en condición de embarazo solo pueden ser despedidas si existen hechos objetivos y ciertos que los justifiquen. Asimismo, resalta la importancia y la necesidad de fortalecer y garantizar el Régimen de Protección Especial de las Mujeres Embarazadas, que se enmarca dentro del derecho laboral (Fuente: Defensoría de los Habitantes. Informes Anuales 2003-2004, 2004-2005 y

2005-2006).

496. A pesar de la situación descrita, se identifican en este Informe, una serie de acciones tendientes a lograr una mayor protección de los derechos laborales de estas mujeres, de conformidad con lo establecido por el Comité ante la presentación del informe anterior de Costa Rica.

497. Así por ejemplo, en el 2006 la Unidad de Equidad de Género del MTSS, remitió al Ministro de Trabajo un proyecto mediante el cual se pretende modificar los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo. La propuesta, conocida a lo interno de la Unidad como *Proyecto de Lactancia*, plantea dos aspectos:

a.- Permitirle a las madres lactantes disfrutar, en los lugares donde trabajan, de una hora completa y continua de lactancia, al inicio o a la terminación de su jornada para amamantar a su hijo o hija. Esto por cuanto en la legislación actual se especifica que ellas podrán disponer de “un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores...”. Es aquí donde muchas mujeres se ven limitadas al disfrute de este beneficio, debido a que los lugares de trabajo están lejos de las casas donde están los niños/as, o en el lugar de trabajo no hay un lugar apropiado para amamantarlos. En algunas instituciones públicas y por reglamento interno, las mujeres disponen de una hora para lactancia, esto les permite entrar una hora después o salir una hora antes del horario habitual.

b.- Que todas las empresas que contraten mujeres estén obligadas, sin importar el número, a acondicionar un local apropiado para que las madres trabajadoras que se encuentren en período de lactancia, puedan amamantar a sus hijos e hijas y/o se extraigan la leche y puedan almacenarla, en condiciones apropiadas. El artículo vigente establece la obligación cuando la empresa tenga más de 30 trabajadoras. Existen muchas pequeñas empresas donde el número de mujeres no supera el establecido por la ley para el disfrute de este beneficio. Se trata por ello de normas discriminatorias que no benefician a las madres trabajadoras. Tras recibir esta propuesta, el Despacho del Señor Ministro solicitó a Asuntos Jurídicos su criterio, el cual fue emitido el 28 de febrero de 2006 mediante oficio No. DAJ-D-030. Ahora se está a la espera de que el proyecto sea enviado a la Asamblea Legislativa. (Fuente: Unidad de Equidad de Género del MTSS, Informe de labores, enero 2007 y Oficio de la Dirección de Asuntos Jurídicos No. DAJ-D-030 de 28 de febrero de 2006).

498. El 23 de noviembre de 2006 el MTSS realizó un taller denominado “Avances en la

atención de las mujeres embarazadas dentro del Ministerio de Trabajo”, con el objetivo de conocer los progresos del Ministerio en relación con la atención de las mujeres embarazadas que buscan apoyo en la institución. (Fuente: Unidad de Equidad de Género del MTSS, Informe de Labores, Enero 2007).

499. El Departamento de Asesoría de Asuntos Internacionales del Trabajo (DAIT) de la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS, inició el trámite de redactar y someter ante la Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley de ratificación del Convenio No. 183 de la OIT relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad. (Informe de la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS No. DAJ-D-030 de fecha 15 de marzo de 2007).

500. En el 2003, la Dirección Jurídica del Ministerio de Educación Pública, ante un caso concreto, emitió una resolución mediante la cual se favorece, no solo el derecho de la madre, sino también de la persona menor de edad, en relación con la hora de lactancia que por ley le corresponde. Así, establece que deben brindarse las facilidades dentro de la jornada laboral para el disfrute del mismo, y se avala que la madre ingrese media hora más tarde y finalice las labores media hora antes de la salida.

Artículo 12.

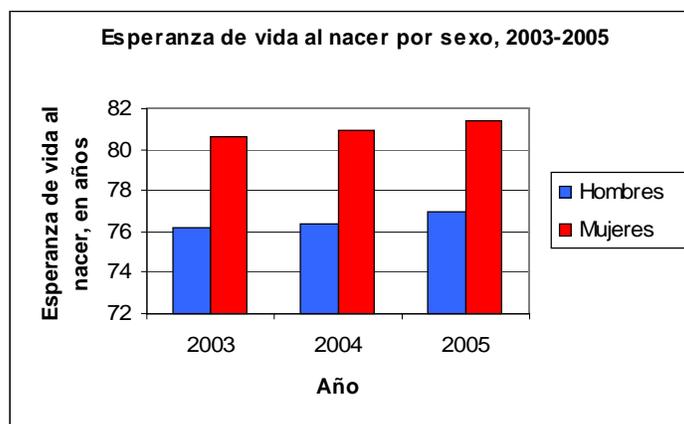
1. Adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica.

2. Garantizar a la mujer los servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto.

a. Acceso a la Salud

501. Costa Rica tiene logros importantes en salud que se reflejan en indicadores clave, como esperanza de vida. La esperanza de vida del año 2005 es la más alta registrada en el país. Para ambos sexos fue de 79.1 años, 76.9 para los hombres y 81.4 para las mujeres. (XII Informe Estado de la Nación, 2005). Con respecto al informe anterior, cierra en un punto porcentual la diferencia de expectativa de vida de las mujeres, de 80.2 en el 2000 a 81.4 en el 2005. El siguiente gráfico muestra la esperanza de vida al nacer por sexo del año 2003 al 2005, evidenciando este incremento.

Gráfico No. 26

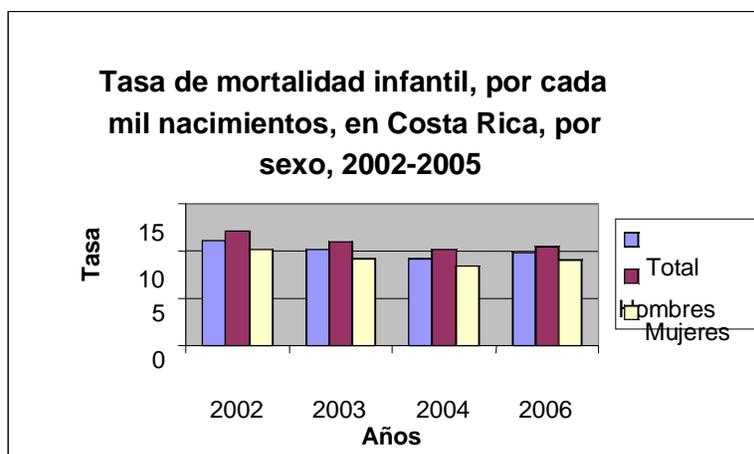


Fuente: Elaboración propia con base en Informe Estado de la Nación 2006

502. En la última década la esperanza de vida ha aumentado en alrededor de dos años y cuatro meses, en tanto que la mortalidad infantil ha disminuido a niveles por debajo de las diez muertes de menores de un año por cada mil nacidos vivos. Estos cambios, junto con el descenso en la tasa de fecundidad, marcan la fase final de la transición demográfica y la aparición de un nuevo perfil epidemiológico en que los avances en la mortalidad tendrán que ver con prevención y adopción de hábitos saludables así como las mejoras en la disposición de residuos líquidos y sólidos. (Ibid) En el siguiente gráfico puede verse la tasa

de mortalidad infantil por cada mil nacimientos, por sexo, en el que aparece que en los tres años, la tasa de mortalidad infantil de las mujeres es menor que la de los hombres.

Gráfico No. 27

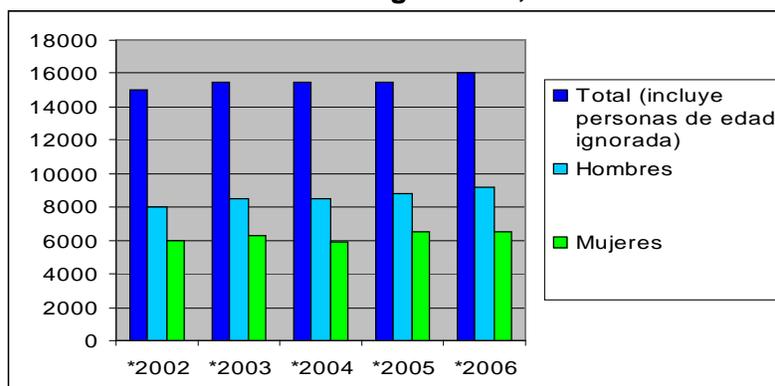


Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio de Salud, Componente Demográfico Epidemiológico. 2006

503. Por otra parte, la tasa global de fecundidad se ha venido reduciendo, en el 2003 fue de 2,08, considerada “de reemplazo”, la cual se redujo especialmente en las mujeres de 30 y más años, las de 20-29 contribuyeron con más nacimientos, las menores de 20 años aportaron 20,3%..

504. Tanto en hombres como en mujeres, la mayor esperanza de vida se debe en alrededor de un 10% al descenso en la mortalidad infantil. La mitad de los cambios en el caso de los hombres y dos tercios en el caso de las mujeres son producto de variaciones en la mortalidad por edad entre los 65 y los 89 años. Esto es consistente con los cambios en el perfil epidemiológico: más de dos tercios de las muertes corresponden a personas mayores de 60 años y solo un 5% a menores de cinco años. (Ibid). El siguiente gráfico muestra la mortalidad total según sexo, del año 2002 al 2006, en donde el número de muertes de mujeres se mantiene por debajo del número de muertes de hombres.

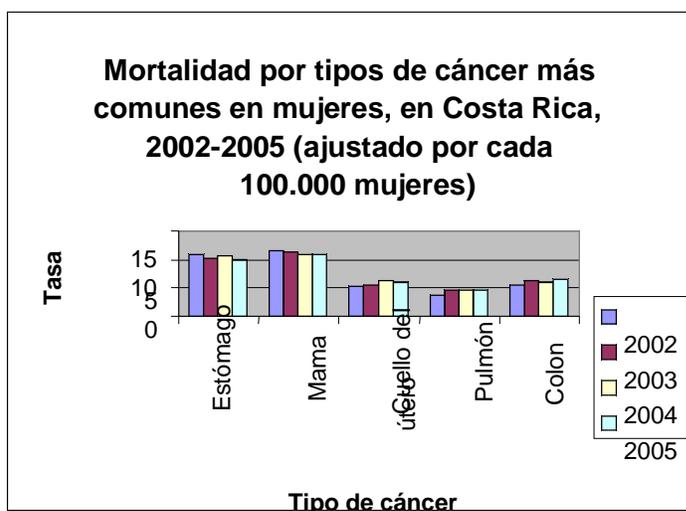
Gráfico No. 28
Mortalidad Total según sexo, 2002-2006



Fuente: Sistema Nacional de Indicadores para el Desarrollo Sostenible, MIDEPLAN, 2007.

505. Las muertes entre personas de 65 años y más, debidas a cáncer, enfermedades cardiovasculares y diabetes, equivalen a un 37% de las muertes masculinas y a un 44% del total de muertes femeninas. El siguiente gráfico muestra la mortalidad por tipos de cáncer más comunes en mujeres, del 2002 al 2005, donde se ve que el cáncer de mama es el de mayor incidencia.

Gráfico No. 29



Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio de Salud, Componente Demográfico Epidemiológico. 2006.

506. El cáncer de mama es la segunda causa de mortalidad por tumores malignos en la población femenina y el cáncer del cuello del útero ocupa el tercer lugar. La Defensoría de los Habitantes, a través de las denuncias interpuestas, ha constatado la ausencia de

políticas claras en materia del cáncer de mama y de cervix, así como la carencia del equipo necesario para la detección temprana de estos tipos de cáncer. Los aspectos más sensibles son la falta de mamógrafos en los hospitales de tercer nivel. También se reciben denuncias por escasez de prótesis mamarias; carencia de fármacos para el tratamiento de radio y quimioterapia; listas de espera en citologías, mamografías, y ultrasonidos. Una campaña de prevención debe ir acompañada del equipo necesario y el recurso humano capacitado, suficiente y oportuno para la detección y atención adecuadas. El desafío es incrementar los mecanismos de prevención, la detección precoz de la enfermedad, la consecución de un abordaje integral de la salud y la conquista de la igualdad y equidad en el acceso a todos los tratamientos. (Fuente: Defensoría de los Habitantes. Informe Anual 2005-2006).

507. En general los tumores constituyen la segunda causa de muerte en el país, solo superado por las enfermedades del sistema circulatorio. Actualmente el cáncer aporta más del 20% de todas las defunciones. Los principales tipos de cáncer que afectan a la población de ambos sexos son: cáncer de piel, estómago y colon. En las mujeres el cáncer de mama y cuello uterino y en los hombres los tumores de la próstata.

508. Actualmente se diagnostican más de 650 casos nuevos de cáncer de mama por año, y es el segundo tipo de cáncer más importante entre las mujeres. La tendencia de la incidencia ha mostrado un incremento de más de 45% en sus tasas en el período comprendido entre 1990 y el inicio del nuevo milenio. Respecto a la edad se hace un diagnóstico importante a partir de la cuarta década de vida, y aumenta su riesgo conforme aumenta la edad. Su distribución geográfica muestra una concentración en la zona urbana del Valle Central. La mortalidad ha disminuido en cerca de un 10% en los últimos años, aunque se ubica entre los más importantes con más de 200 defunciones al año, sobre todo en los grupos de edad más avanzados y manteniendo el mismo patrón geográfico que muestra la incidencia, (Fuente: Ministerio de Salud, Componente demográfico epidemiológico 2006).

509. El cáncer de cuello uterino es actualmente el tipo de cáncer que presenta el mayor número de casos nuevos de tumores en las mujeres, con cerca de 900 diagnósticos al año. Afortunadamente la mayoría de ellos son detectados a tiempo, y solo aproximadamente 300 de ellos son invasores. Se observa un diagnóstico importante de casos a partir de la tercera década de vida y el riesgo aumenta conforme aumenta la edad. Al contrario del cáncer de mama, el cáncer de cuello uterino tiene una distribución rural sobre todo en las zonas litorales del país. La mortalidad ha disminuido en los últimos años, como lo refleja el descenso en las tasas en más de un 25% durante el reciente quinquenio. Más de 100 mujeres mueren al año por este cáncer.

510. Esta reducción ha sido, al menos en parte, consecuencia de esfuerzos realizados en

la última década para mejorar la calidad de los programas de detección. En los años 90 se reorganizó el programa de detección precoz de este cáncer, tomándose diversas medidas para aumentar la cobertura de citología y mejorar la calidad y oportunidad de la misma. Para esto se estableció el Laboratorio Nacional de Citologías, que actualmente realiza la lectura de más del 90% de las citologías de todo el país. La centralización de este servicio permite concentrar el recurso humano especializado y mantener registros computarizados y sistemas de control de calidad. Como parte de la explicación para las reducciones observadas en la incidencia y mortalidad por cáncer de cervix, debe mencionarse la reducción en la tasa de fecundidad, ya que el número elevado de hijos es un factor determinante de la incidencia de estos tumores. A pesar de estos esfuerzos, también debe anotarse que existen todavía serias deficiencias en la coordinación de estos programas, ya que se eliminó recientemente dentro de la CCSS el Departamento de Control de Cáncer, que hacía una labor importante en la coordinación de los esfuerzos destinados al control de esta enfermedad. En contraposición a esta afirmación, más adelante se presentan los acuerdos de la Junta Directiva de la CCSS actual, con respecto a este tema.

511. En relación con el cáncer de cervix, cabe destacar la existencia en CR del Proyecto Epidemiológico Guanacaste (www.proyectoguanacaste.org), un centro de investigación que hace más de 20 años realiza estudios sobre las causas y formas de prevención de estos tumores. Los investigadores de este Proyecto, en colaboración con el Instituto Nacional de Cáncer de los Estados Unidos, han detallado ampliamente las características epidemiológicas de la infección por el virus de papiloma humano (VPH) y su relación con las lesiones precursoras del cáncer, y actualmente realizan un estudio para evaluar en forma independiente la eficacia de una vacuna contra los dos principales tipos de este virus (VPH 16 y 18). (Dr. Herrero, coordinador del Proyecto, 2007). La CCSS también ha participado en este proyecto, el cual fue objeto de una investigación periodística por algunos cuestionamientos a los métodos utilizados en la investigación. Actualmente se creó un Comité de ética que coordina con el proyecto y monitorea el desarrollo del mismo.

512. La CCSS elaboró un *Plan de atención a la Salud de las Personas 2001- 2006*, que muestra un análisis de la situación de la Salud, mortalidad, enfermedades, transformaciones en los patrones de vida dinámicas, a su vez, selecciona una serie de problemas en relación con las mujeres, tales como los ya mencionados, tumores del cuello del útero, de mama y la salud materno infantil, así como las intervenciones propuestas para la atención de dichos problemas.

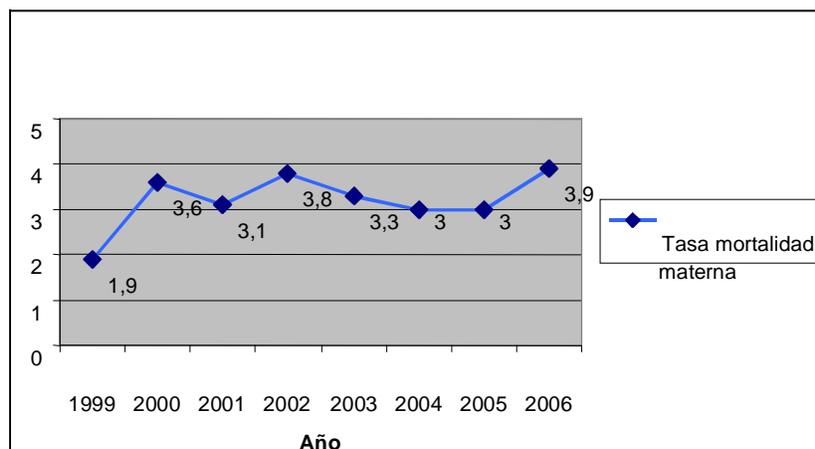
513. El *Plan* muestra, coincidiendo con lo mencionado anteriormente, que los tumores malignos son la segunda causa de mortalidad nacional, respecto a las mujeres, la primera causa es mama (23,1 por cada 100.000), la segunda, estómago (16,6) y la tercera es cuello de útero (14,4). (Fuente: Registro Nacional de Tumores, Ministerio de Salud. *Plan de atención a la Salud de las Personas 2001- 2006*).

514. En relación con este tema es importante indicar que mediante sesión número 8057 del 18 de mayo de 2006, la CCSS adopta un acuerdo para el fortalecimiento de la Red Oncológica Nacional, mediante el cual se aprueban una serie de lineamientos de política que le van a permitir a la Caja establecer una coordinación permanente con el Ministerio de Salud y el Instituto Costarricense contra el Cáncer (ICCC). Dentro de estos lineamientos de política se establece la elaboración del Plan Nacional para el Control del Cáncer. (Fuente: CCSS, Acuerdo de la Junta Directiva de la CCSS para el fortalecimiento de la Red Oncológica Nacional, 2006).

515. El informe Anual del Sistema Nacional de Análisis de la Mortalidad Infantil y Materna, elaboró el Plan Nacional de Prevención de la Mortalidad infantil y promoción de la Salud Materna y Perinatal 2002-2006 con sus objetivos y metas, así como la evolución de las tendencias de la *Mortalidad Infantil*. En cuanto a la mortalidad materna, el número promedio anual de defunciones maternas es de 23.4, para el 2003, murieron 24, seguido por 26 en el 2004 y 29 en el 2005. El mayor número de casos se presentó en el grupo de 19 a 25 años de edad con un 41%.(Fuente: Informe Anual 2005, Sistema Nacional de Análisis de la Mortalidad Infantil y Materna- SINAMI- SNEMM, mayo 2005, Ministerio de Salud).

516. El siguiente gráfico muestra la tasa de mortalidad materna en Costa Rica de 1999 a 2006, en donde esta llegó a su punto más alto en el 2006, con 3.9 de cada mil nacidos vivos. La tasa de mortalidad materna se calcula mediante la división del total de defunciones por complicaciones en embarazo, parto y puerperio de un año, entre el total de nacidos vivos del mismo período y su resultado se multiplica por 10.000.

Gráfico No. 30
Tasa mortalidad materna 1999-2006



Fuente: Sistema Nacional de Indicadores para el Desarrollo Sostenible, MIDEPLAN, 2007.

517. Con respecto a las causas de defunción materna, se tiene que en el 2005 en orden decreciente fueron: eclampsia, septicemias y hemorragia posparto. Cabe señalar que en el 2005 no hubo ningún caso de muerte materna asociada al SIDA, causa que en el 2004 fue de las principales. (Fuente: Informe Anual 2005, Sistema Nacional de Análisis de la Mortalidad Infantil y Materna- SINAMI- SNEEMM, mayo del 2005).

518. El Ministerio de Salud mostró que en el año 2004, el 85% de las causas de muerte materna eran prevenibles, frente a un 15% que no lo eran. (Fuente: Ministerio de Salud. Indicadores y Análisis de indicadores de Género, Costa Rica 2005). En el 2005 se estudiaron 21 de las 29 muertes maternas ocurridas, y se determinó que el 52% de ellas era prevenible. Si bien no se han cumplido las metas establecidas en cuanto a la reducción de este problema, el análisis de los casos muestra las áreas en que se debe actuar. Entre los casos prevenibles, las principales deficiencias identificadas fueron la debilidad de respuesta en el sistema de salud, poca capacitación del personal de salud para la atención prenatal del parto y del posparto y la situación de pobreza de los hogares. En este sentido un aspecto importante se refiere a las condiciones sociales de las familias, La pobreza y la alteración de la dinámica familiar considerados factores críticos. (Fuente: SINAMI, 2006, citado por el XII Informe del Estado de la Nación).

519. En la atención integral a las mujeres embarazadas, la cobertura es prácticamente la misma desde hace cinco años, alrededor del 80%. Entre 2000 y 2005 no se lograron cambios importantes en el porcentaje de mujeres mayores de 35 años a las que se les han practicado citologías vaginales, aún cuando en los últimos tres años se ha conseguido dar seguimiento a casi el 100% de las citologías alteradas. (Fuente: XII Informe del Estado de la Nación, 2006). La CCSS está desarrollado un programa para atender focos de población adolescente inmigrante que no tiene acceso a los servicios de salud, y los realizan desplazándose a los lugares de concentración de esta población, sobre todo en algunos lugares de concentración de población inmigrante, (CCSS, 2007).

520. El Ministerio de Salud, la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud, junto con otras instituciones como el INAMU y la Caja Costarricense del Seguro Social, realizaron un análisis sobre *“Salud de las mujeres en Costa Rica, desde la perspectiva de género”*, en abril de 2005. En este se muestra la situación de la salud de las mujeres por grupos de edad, las tendencias de mortalidad infantil y materna, salud sexual y reproductiva, nutrición y violencia.

521. En la población femenina de 10 a 14 años, el embarazo, parto y puerperio es la segunda causa de hospitalización; en la población de 15 a 19 años, estos representan el 79% de egresos de las mujeres y el segundo lugar en urgencias. Las mujeres entre 20 y 44 años, mueren sobre todo por tumores: cáncer de mama, cuello uterino, gástrico y leucemia, como ya se indicó.

522. Según la OPS, la mortalidad general ha disminuido de 2000 a 2005, de manera que la tasa ajustada para las mujeres es 442,7 por 100.000 habitantes y 603,7 para los hombres.

523. El Ministerio de Salud está elaborando la Política de Igualdad de Género del Sector Salud. El objetivo es la incorporación e implementación de la política de igualdad de género en las políticas, programas y estrategias de las instituciones del sector salud.

524. Por decreto ejecutivo N° 33296-S, de julio de 2006, se creó la Comisión Nacional de Género y Salud, con participación de varias instituciones públicas y adscrita al Despacho Ministerial de Salud, como órgano asesor consultivo del Consejo Sectorial de Salud, que apoyará los procesos de formulación e implementación de la política nacional que permita la regulación, dirección y conducción de los planes, programas proyectos orientados a garantizar la institucionalización del enfoque de género y de derechos y la eliminación de las inequidades en salud. Entre sus funciones están la de institucionalizar el enfoque de género y de derechos y disminuir las inequidades y desigualdades de género en salud.

525. En el año 2006 se elaboró el Plan Estratégico Nacional para una maternidad e infancia saludable y segura 2006-2015 con la participación del Ministerio de Salud, la Caja Costarricense del Seguro Social, la Universidad de Costa Rica, la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud. Esto se da en el marco de los convenios y compromisos internacionales y nacionales suscritos por el país el 7 de abril de 2005, Día Mundial de la Salud, en el que se constituye la Alianza Nacional para una Maternidad Saludable y Segura. En esta ocasión tanto las instituciones gubernamentales, y no gubernamentales, sociedad civil y gobiernos locales se comprometieron al cumplimiento de los Objetivos de desarrollo del milenio, de las metas de la iniciativa de Maternidad sin Riesgos y el desarrollo de un sistema de salud que asegure la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer y el acceso universal a los servicios de salud con calidad y equidad.

526. En relación con la atención de las mujeres embarazadas, la CCSS emitió dos circulares que contienen disposiciones institucionales actualmente vigentes en torno a la atención de las embarazadas y las distintas modalidades de aseguramiento, de forma tal que se garantice su aplicación uniforme en todas las unidades médico-asistenciales de la institución. Se trata de las circulares No. PEO 224-03 de 30 de enero de 2003 y de la No. 6794 de 12 de febrero de 2004, ya indicadas en el artículo 1 del presente informe.

527. En estas circulares se establece que la atención a las mujeres adolescentes embarazadas debe otorgarse, sin importar su condición. En estos casos es necesario el procedimiento de afiliación, pero este no debe ser requisito o condicionante para recibir la

atención en los servicios de salud, por lo que primero debe brindarse la atención en salud y luego realizar los procedimientos de afiliación. En cuanto a la atención de adultas embarazadas no aseguradas, se establece que la prestación de los servicios será brindada cuando la atención sea urgente (atención por amenaza de parto prematuro y labor de parto), bajo su responsabilidad económica, pudiendo hacerse el pago, después de haberse recibido la atención médica. Cuando la atención no es de urgencia o emergencia, el pago debe realizarse por el no asegurado antes de recibir la atención. Sin embargo, la CCSS ofrece varias alternativas de aseguramiento.

528. La mujer embarazada, costarricense o extranjera legal, en condición de indigencia médica, puede optar por el Aseguramiento por cuenta del Estado. La mujer embarazada costarricense o extranjera legal que cuente con los medios económicos suficientes para pagar los servicios de salud recibidos, puede realizar los trámites de aseguramiento bajo modalidad de trabajadoras independientes o aseguradas voluntarias. En el caso de las extranjeras ilegales o indocumentadas adultas embarazadas, no aseguradas, la primera atención ambulatoria u hospitalaria es gratuita, pero no procede el Beneficio de Seguro por Cuenta del Estado. Serán beneficiarias del Seguro por cuenta del Estado las mujeres costarricenses o extranjeras residentes, que no cuenten con otra modalidad de aseguramiento. (Fuente: CCSS, circulares No. PEO 224-03 de 30 de enero de 2003 y No. 6794 de 12 de febrero de 2004)

b. Derechos sexuales y derechos reproductivos

529. Durante el período 2003-2004, la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, realizó una investigación con el fin de tutelar el goce de los derechos sexuales y derechos reproductivos de hombres y mujeres. Se enfocó en determinar los obstáculos que impiden el fiel cumplimiento del Decreto Ejecutivo No. 27913-S del 14 de mayo de 1999 de creación de la Comisión Interinstitucional sobre Salud y Derechos Reproductivos. Mediante este Decreto se reconoció el derecho de los hombres y las mujeres, a esterilizarse, respetando el principio de la autonomía de la voluntad y la integridad de las personas para tomar sus decisiones, de conformidad con el consentimiento informado. (Fuente: Defensoría de los Habitantes de la República, Informe Anual 2003-2004).

530. A mediados del 2003 el Área de Atención Integral a las Personas de la Caja Costarricense del Seguro Social, realizó un análisis del marco conceptual y operativo de la atención en salud sexual y reproductiva. En el año 2006 se realizó un análisis del quehacer institucional en salud reproductiva bajo la perspectiva de la atención integral en salud, (con base en marco conceptual definido en el punto anterior) que incluye el enfoque de derechos y de género. Esto como base para construir un plan institucional que permita integrar acciones de este campo, en la oferta de servicios de los diferentes niveles de atención y a los diferentes grupos poblacionales, esta acción está contenida en el plan

anual operativo del Área de Atención integral a las personas (Fuente: CCSS, PAO 2007).

531. En el año 2004 la Defensoría de la Mujer realizó una nueva investigación con el propósito de actualizar la información sobre las esterilizaciones y, en especial, conocer las políticas de los hospitales del país en relación con el tema, particularmente en lo que a las vasectomías se refiere. Se consultó un total de 24 hospitales y respondieron 23. Algunos resultados fueron los siguientes: La gran mayoría de los hospitales aduce que sus políticas en relación con las esterilizaciones se ajusta a lo que ordena el decreto indicado, pero no todos cumplen con todos los aspectos que señala, siendo uno de los más importantes, el tema de las vasectomías (5 hospitales, incluido el de las Mujeres, no hacen esta intervención quirúrgica); el Hospital Dr. Tony Facio Castro, de Limón se atribuye la prerrogativa de rechazar las intervenciones quirúrgicas cuando las pacientes se encuentran en “edad fértil joven”. En cuanto a las esterilizaciones quirúrgicas a mujeres, se desprende que no se rechaza ninguna solicitud, pero las listas de espera van en aumento; en cuanto a los hombres la respuesta fue que no se rechazan, pero están en lista de espera. El 90.92% de las esterilizaciones realizadas en el país se realizaron a mujeres y el 9,08% a hombres, lo que confirma que la responsabilidad de controlar la natalidad sigue siendo un asunto de mujeres y, particularmente, la decisión de la esterilización quirúrgica voluntaria. (Fuente: DHR, 2004)

532. No existen campañas informativas o de sensibilización hacia los hombres que contribuyan a que estos asuman su cuota de responsabilidad en materia de salud sexual y salud reproductiva. Los hospitales San Rafael de Alajuela y San Vicente de Paúl de Heredia a agosto de 2003 no realizaban vasectomías por falta de un especialista; a abril de 2004, los hospitales de Guápiles y San Francisco de Asís de Grecia tampoco las realizaban. Uno de los resultados más importante de este estudio es la constatación de que una buena parte de los hospitales del país sigue infringiendo la CEDAW, en su artículo 16, ap.1, inciso e), con respecto a la libre decisión del número de hijos e hijas a tener. Ante el incumplimiento de la normativa vigente por parte de muchos hospitales y el desconocimiento de algunos pronunciamientos de acatamiento obligatorio, la Defensoría recomendó realizar mayores esfuerzos con la Comisión Interinstitucional sobre Salud y Derechos Reproductivos y Derechos Sexuales, así como con la Mesa Tripartita, para brindar más capacitación a las comisiones hospitalarias responsables del tema, sobre los alcances del voto constitucional No. 3791-2002 y fortalecer la campaña educativa dirigida a hombres sobre la salud y derechos sexuales y reproductivos, especialmente sobre los métodos de control de la natalidad y la vasectomía.

533. La CCSS acata la recomendación de la emisión de una circular a los urólogos que aclare los alcances de los artículos 123 y 126 del Código Penal, y que se dote a las instancias de salud pública del equipo necesario para que puedan hacer este tipo de intervenciones. Sin embargo, al respecto, la CCSS señaló que hay determinados hospitales que no tienen, para este período, la especialidad de urología (Ibid)

534. En octubre de 2003 se conformó una comisión de trabajo y análisis de la normativa que regula los conceptos de aborto no intencional, aborto prematuro no viable y los períodos de recuperación de las mujeres que habían enfrentado alguna de estas situaciones. Esta comisión redactó un proyecto de modificación de los artículos 40 y 41 del Reglamento del Seguro de Salud y de los artículos 18,19 y 23 del Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud, a la luz del artículo 96 del Código de Trabajo. La Comisión estuvo integrada por representantes de la CCSS, Ministerio de Trabajo y Defensoría de los Habitantes. Actualmente la Defensoría de la Mujer está analizando las propuestas para dar su criterio. (Fuente: DHR, Informe Anual 2003-2004).

535. Algunas acciones de la Comisión sobre Salud y Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos, coordinada por el Ministerio de Salud, la Mesa Tripartita, el INAMU y la

Defensoría de los Habitantes son las siguientes:

- Preparación y ejecución de una campaña por la salud y los derechos sexuales y reproductivos, dirigida a organismos gubernamentales y no gubernamentales. Como parte de esta campaña se realizaron dos foros: el primero, denominado “El reto de avanzar en la salud sexual y reproductiva”, realizado en noviembre de 2003, y el segundo, “Conversatorio sobre mitos, realidades y avances de la anticoncepción de emergencia”, realizado en marzo de 2004. Esta actividad se hizo en alianza con el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) de la UCR y la Universidad de Toronto.
- Sesiones de trabajo para discutir la modificación de la Ley General de Salud, especialmente el capítulo de Derechos Sexuales y Reproductivos.
- A raíz de una solicitud de la Iglesia Católica al Poder Ejecutivo para eliminar el Decreto 27973-S, el cual da a las mujeres, especialmente, y a los hombres mayores de edad, la posibilidad de optar por la intervención quirúrgica voluntaria como recurso para el control de la natalidad, se realizaron diversas acciones en contra de dicha pretensión. Se elaboraron documentos, se participó en diversos programas radiofónicos y televisivos, y se mantuvo una presencia en los medios de comunicación escrita. Finalmente, la solicitud de la Iglesia no fue aceptada por el Ejecutivo. (Ibid)

536. Se considera que el Proyecto de Reforma a la Ley General de Salud está estancado, ya que se eliminaron algunas la partes, entre ellas, la anticoncepción de emergencia. Se está presentando una adición que se llamará derechos sexuales y derechos reproductivos. Esta adición está siendo analizada de nuevo en el Departamento Legal del Ministerio de

Salud. Esta Reforma Integral a la Ley General de Salud (Exp. 15.499), y es de interés porque posiciona en el ordenamiento jurídico costarricense, el reconocimiento de nuevos derechos para la protección y la promoción de la salud integral a favor de todas las personas, e incorpora un capítulo que amplía y desarrolla los derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género, de específico interés para las mujeres.

537. El estado actual del Proyecto de Reforma a la Ley General de Salud da cuenta de un dictamen afirmativo de mayoría desde el 18 de octubre de 2005 en la Asamblea Legislativa. No se ha convocado a período extraordinario de sesiones del Congreso, comprendido del 1 de diciembre de 2006 al 30 de abril de 2007. Su período cuatrienal vence el 26 de noviembre de 2007. El texto sustitutivo dictaminado fue objeto de significativos análisis y consultas a diferentes instituciones del Estado y del sector privado. Implicó un arduo trabajo de varias actrices y actores institucionales, ONG y el apoyo de organismos internacionales como el Fondo de Población. (Fuente: Sistematización realizada por el Área de Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres del INAMU).

538. Desde el 23 de abril de 2002, la Sala Constitucional puntualizó que el derecho al acceso y disfrute de los derechos sexuales y reproductivos debe ser en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

539. Según la Defensoría de la Mujer se carece de una política pública con enfoque de género en materia sanitaria y los derechos sexuales y reproductivos siguen siendo un reto para las políticas en salud. Con respecto al Poder Legislativo continúa un vacío legal en esta materia, que no termina por llenarse. (Defensoría de los Habitantes. Informe Anual 2005-2006). Interesa mencionar dos diagnósticos realizados por la organización Alianza de Mujeres Costarricenses, uno en octubre 2003 y otro en el 2004, el primero denominado: Diagnóstico Estado de la Salud Sexual y Reproductiva de Mujeres y Hombres. El segundo del 2004, denominado Diagnóstico sobre el Estado de Salud de las Mujeres Beneficiarias del Proyecto: *“Por el Derecho a una Atención a Nuestra Salud Sexual y Reproductiva”* y la Calidad de los Programas en Salud Sexual y Reproductiva Disponibles en los Centros de Salud de la C.C.S.S. En general se concluye que si bien se han establecido programas dirigidos a las mujeres en cuanto a la salud sexual y reproductiva, no se han promovido eficazmente y se ha enfatizado lo referente a la reproducción, dejando de lado la salud sexual. En este estudio la edad promedio de las mujeres fue entre 32 y 42 años. Respecto a la nacionalidad, el 90.69% son costarricenses (*234 participantes en el estudio*) y la segunda nacionalidad preponderante fue la nicaragüense con un 2.32%. En Costa Rica un 52% de las mujeres no saben de la existencia de programas de salud sexual y reproductiva. Interesa mencionar que sólo el 43% de las mujeres planean sus hijos-as con la pareja. Respecto a las enfermedades de transmisión sexual, la que más se conocía al 2003, era el VIH/ Sida, la provincia de Guanacaste es la que menos conoce de las diferentes infecciones. (Fuente: Alianza de Mujeres Costarricenses, 2003- 2004).

540. Por decreto ejecutivo 27913-S se crearon las consejerías para esterilización quirúrgica en los 24 hospitales en que realizan estos procedimientos y se extendieron luego a las clínicas (segundo nivel) y a algunas áreas de salud. Se ha avanzado en la reconceptualización y operativización de lineamientos para que las personas tomen decisiones informadas sobre diversos aspectos de la salud sexual y reproductiva. Se ha enfatizado en las directrices institucionales sobre el acceso equitativo y sin barreras para optar a los métodos anticonceptivos (Fuente: oficios SGMR-16508 y SGMSS-18082-00) (CCSS, 2007).

541. El Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica, está elaborando una encuesta para la medición del tiempo no remunerado dedicado por las mujeres a la salud en el hogar.

c. Embarazo adolescente

542. En el Informe de la Oficina de los Derechos de los Niños, las Niñas y los y las Adolescentes (28 de febrero del 2007) del Ministerio de Educación Pública, se muestra el número de alumnas que tuvieron un embarazo en el I, II, III Ciclo y Educación Diversificada entre el 2002 y el 2004. En los tres años se registró un total de 3.198 embarazos en estudiantes. Costa Rica cuenta con la *Ley General de Protección a la Madre Adolescente* (Ley No. 7899), por medio de la cual se creó el Consejo interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente, que junto con el *Programa Nacional Construyendo Oportunidades*, (*actualmente suspendido y en revisión*) impulsan acciones de atención integral a niñas y adolescentes madres y niñas y adolescentes en condición de riesgo social, la creación de oportunidades para su fortalecimiento personal, social, el desarrollo de su independencia, mejoramiento de calidad de vida así como permitir la continuidad y conclusión de los estudios académicos y técnicos.

543. La CCSS ha producido materiales actualizados sobre facilitación de toma de decisiones, métodos anticonceptivos y de protección. Así como también en relación con la prevención de las ITS y del VIH/SIDA y la prevención del embarazo en la adolescencia.

544. Mientras se mantuvo vigente el programa “Construyendo oportunidades” (hasta el 2006), la CCSS realizó una serie de acciones dirigidas a mejorar el acceso oportuno de las adolescentes embarazadas, adolescentes madres y sus hijas (os) a los servicios de salud, las cuales se mantienen hasta el día de hoy. Se cuenta con una guía de la atención de las mujeres en el posaborto bajo la conceptualización del modelo APA (atención posaborto de OMS_IPAS). Se cuenta con un manual de atención materno peri natal consensuado con el marco conceptual de atención integral desde los servicios de salud, que incluye la perspectiva de género y de derechos.(Fuente: CCSS, Departamento de Salud de la Mujer,

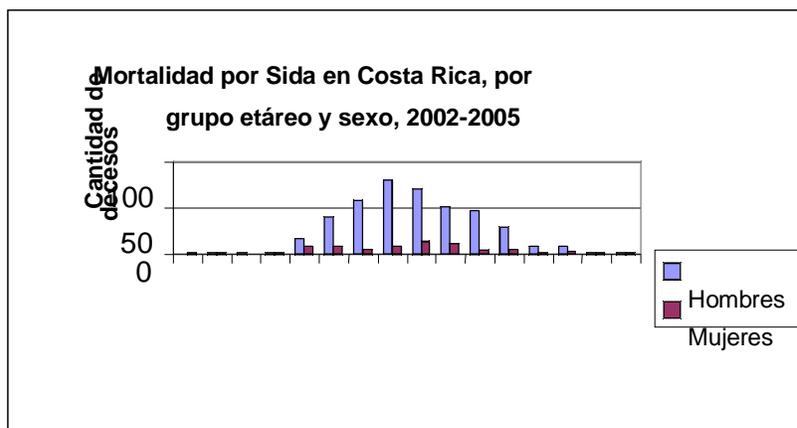
2007).

545. Se está construyendo un proceso de humanización de la atención de las mujeres durante el parto con enfermeras obstétricas de tres hospitales nacionales. Asimismo se está evaluando la educación prenatal en todos los niveles de atención para mejorar el acceso y la calidad a las mujeres en todo el país. También se continúa implementando la iniciativa Hospitales Amigos de la Madre y del (a) Niño (a) y la legislación correspondiente. (Fuente: CCSS, Departamento Salud de la Mujer)

d. VIH/Sida

546. La tasa de incidencia de Sida en el país al año 2004 fue de 1,34 mujeres, frente a 7,78 hombres. (Incidencia Sida por 100.000 habitantes). (Fuente: C.C.S.S- Indicadores y Análisis de indicadores de Género, Costa Rica 2005). El siguiente gráfico muestra la mortalidad por Sida en Costa Rica, tomando en cuenta el grupo etáreo y el sexo. Si bien es cierto que hay una incidencia mayor masculina, también lo es que en los últimos años se ha dado un incremento en los casos de mujeres, pasando de 1 mujer positiva por cada 12 hombres, a 1 mujer positiva por cada 5.4 hombres. (Fuente: Ministerio de Salud).

Gráfico No. 31



Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio de Salud, Componente Demográfico Epidemiológico. 2006

547. En septiembre de 2005 la Corte Plena ordenó que las víctimas de violación (hombres, mujeres, niños y niñas) reciban tratamiento preventivo para evitar ser infectadas por el virus del Sida. A mayo de 2007 se han tratado 130 mujeres y 5 hombres, de los cuales ninguno/a ha sido infectado/a.

548. La idea de ejecutar el procedimiento médico surgió en los primeros meses del 2005, cuando en la Asamblea Legislativa se hizo público el caso de una violación, y a raíz de ello, se indicaron debilidades en la atención de las víctimas. Tras el incidente, los magistrados y las magistradas pidieron a la Comisión de Género del Poder Judicial la elaboración de una serie de medidas para proteger a las víctimas, y entre ellas se dispuso darle atención contra el posible contagio del virus del Sida.

549. La Corte envió una circular a todas las delegaciones del OIJ (policía judicial), y a las fiscalías, en la que se establece la obligación de informar a la víctima sobre la posibilidad de recibir el tratamiento. Sin embargo, actualmente el principal problema es el desconocimiento que tiene la población sobre la existencia de este plan, así como la poca sensibilización de algunos funcionarios/as en los hospitales, quienes brindan un trato a las víctimas de violación, que termina revictimizándolas. El tratamiento tiene que ser gratuito y debe brindarse en las primeras 72 horas después de ocurrida la violación. Para ser aplicado la víctima debe consentir, ya que es muy fuerte, y generalmente produce efectos secundarios.

550. La CCSS realizó un Proyecto de educación para prevenir el VIH en adolescentes financiado por el Fondo Global. Así mismo ejecutó un proyecto con población adolescente, de distribución domiciliar de condones en San Carlos, región norte del país, expuesta por la afluencia de turismo extranjero.

551. Actualmente se ejecuta el Proyecto Mesoamericano para la prevención de ITS y VIH/SIDA en poblaciones migrantes y transportistas en áreas fronterizas de Guanacaste y San Carlos. Se desarrolla también el proyecto prevalencia de ITS y VIH/SIDA y aspectos socio conductuales en trabajadoras sexuales en Quepos, Limón, Paso Canoas, Ciudad Neily y Gran Área Metropolitana con OPS, ACNUR y C.C.S.S.

552. Se está desarrollando un proceso de capacitación para la prevención y detección precoz de las ITS VIH/ Sida para el primer y segundo nivel de atención, con el que se ha cubierto en la región Brunca el 50% y el 30% en la región Huetar Atlántica, de la población que se atiende en estos niveles. Existe la Unidad de Prevención y control de las ITS y VIH/Sida que es una unidad de atención directa a trabajadoras y trabajadores del sexo y a las ITS de hombres por demanda espontánea en la Caja Costarricense del Seguro Social. (Fuente: CCSS, 2007).

553. Se están procesando los resultados de una Investigación sobre la “Concentración inhibitoria para la Neisseria gonorrhoea” (para conocer la concentración necesaria de

antibiótico para eliminar esta bacteria) y mejorar los protocolos de atención.

554. Se realiza el Taller de Validación del Borrador de la Propuesta a la Ley General sobre el VIH / Sida N° 7771 convocado por CONASIDA, en el mes de abril de 2007. Se contó con la participación de todas las entidades de gobierno, sociedad civil y organismos internacionales. La propuesta de la reforma parte de la necesidad de buscar una mayor eficiencia en su aplicación a partir del impulso de políticas, programas y medidas sobre salud sexual y reproductiva y VIH/sida, elaboradas bajo el compromiso de respeto a los derechos humanos, eliminando la discriminación hacia personas con VIH/sida. También está basada en la intención de dar una mayor atención al cumplimiento de compromisos internacionales que el país ha adquirido como “La declaración de compromiso en la lucha contra el VIH/Sida” (Fuente: UNGASS).

555. El 24 de julio de 2007 se ejecutó el “Taller para la Elaboración de la Política Nacional de VIH y Sida” convocado por el Consejo Nacional de Atención Integral al VIH y Sida (CONASIDA), teniendo como principales retos, entre otros, la equidad de género, la diversidad, la unidad en la respuesta nacional y la calidad de intención integral.

556. El 30 de noviembre de 2005, se celebró el II Encuentro Nacional de Mujeres Policías de Costa Rica, donde se trató el tema de “*Derechos Humanos y Prevención del VIH-SIDA en la población femenina de la Fuerza Pública*”. Se tocaron temas como: género y seguridad ciudadana, VIH/SIDA y género, Políticas de igualdad de género del Ministerio de Seguridad Pública, entre otros. (Fuente: Ministerio de Gobernación, Policía y Seguridad Pública, 2005).

e. Seguro de Salud

557. En el año 2004 de la población económicamente activa solamente un 60.7% estaba asegurada (SEM), de los cuales un 68.2% eran hombres y un 31.8% mujeres. En otras palabras, de la población masculina económicamente activa, un 62.5% está protegida por la seguridad de salud, mientras que en las mujeres solamente un 57%. También existe una diferencia amplia en lo que se refiere al aseguramiento por cuenta propia, en el caso de los hombres alcanza un 29.6% y en las mujeres un 10%. (Fuente: Indicadores de Género y Salud Ministerio de Salud, 2005).

558. La CCSS mostró en el 2004 respecto a la distribución porcentual de la población beneficiaria de pensiones en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte que hubo 133.114 inscritos, el 54,4% son hombres, frente a un 45,6% de mujeres, se pensionan a una edad

promedio de 65 años los hombres y 64 las mujeres. En cuanto a las pensiones por invalidez, existe un total de 42.369 pensionados, de los cuales un 71,3% son hombres y 28,7% mujeres, con edad promedio de 59 y 55 años respectivamente. (Fuente: Indicadores y Análisis de indicadores de Género, Costa Rica 2005, CCSS)

559. En el 2005 la CCSS, conjuntamente con organizaciones sociales, elaboró una propuesta de reforma integral del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, (IVM). La reforma tiene visión social en tanto que devuelve a IVM sostenibilidad financiera durante al menos las próximas cuatro décadas. Esta reforma, de ser aprobada, implicará avances significativos para las mujeres ya que mejora la situación de las ya aseguradas y las de las mujeres no aseguradas, específicamente en este último grupo ya que no se podrá hacer ninguna modificación en cuotas hasta tanto no se hayan logrado metas de cobertura y en ingresos complementarios que lo hagan posible. Actualmente hay 300 mil mujeres ocupadas y unas 700 mil no ocupadas que carecen de pensión propia o familiar, muchas de estas mujeres querrían y podrían cotizar en forma individual o colectiva.

Artículo 13.

Adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en relación con los derechos económicos, sociales y culturales:

A. LA POBREZA Y SU IMPACTO EN LAS MUJERES

a. Pobreza y jefatura de hogar

560. En el 2006 un 22.8 % de la población y un 20.2 % de los hogares costarricenses viven en la pobreza¹⁶. Si bien es cierto que Costa Rica logró disminuir la pobreza significativamente en la segunda mitad del siglo XX, hay un cierto estancamiento en la última década, el porcentaje de hogares pobres no se logra reducir de manera sostenida en menos del 20 %. (Fuente: Estrategia para la atención de las mujeres en condiciones de pobreza, INAMU, 2007).

561. En el 2005 es mayor el número de mujeres en condición de pobreza, que hombres en igual condición, si bien las proporciones cambian en relación con las edades. . Del total de mujeres en condiciones de pobreza, un 44,9 % tiene 18 años o menos. No obstante, esta situación adquiere una dimensión mayor en el caso de los hombres: un 54 % de los hombres en condiciones de pobreza tienen 18 años o menos en el 2005. También destaca una presencia significativa de mujeres pobres con edades entre los 19 a 39 años, situación que no presenta igual magnitud en el caso de los hombres con edades similares. (Ibid).

¹⁶ . Las mediciones de la pobreza en Costa Rica, se efectúan con base en los datos que proporcionan las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), que anualmente realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). La información que brinda este tipo de instrumento permite una medición de la pobreza por ingresos (Método Línea de Pobreza). A raíz de la realización del IX Censo Nacional de Población y V de Vivienda en el año 2000, se pone en práctica una metodología de medición de carencias críticas o necesidades básicas insatisfechas (NBI), como método alterno y complementario.

Cuadro No. 17

Personas en condiciones de pobreza, por sexo y grupos de edad en Costa Rica, 2005 (absolutos y relativos)

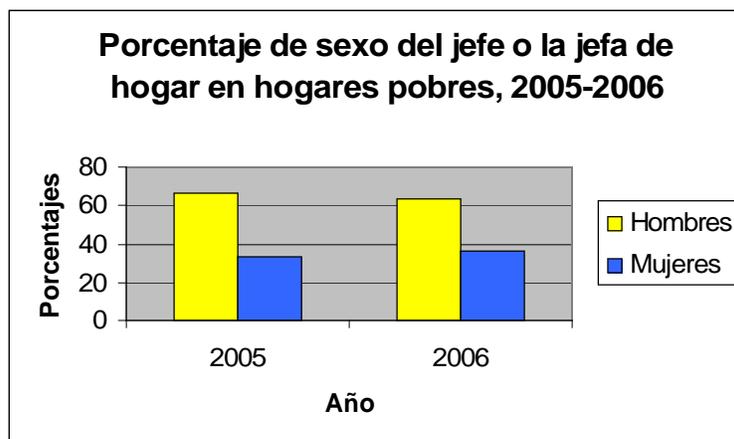
Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total	
	No	%	No	%	No	%
0-6 años	59.622	12,3	61.609	14	121.231	13
6-12 años	89.291	18,4	101.743	23	191.034	20,5
13-18 años	69.103	14,2	75.094	17	144.197	15,5
19-39 años	141.370	29,2	97.461	22	238.831	26
40-64 años	88.189	18,2	75.480	17	163.669	18
65 años y más	36.024	7,4	34.515	8	70.539	7,6
Total	483.599	100	445.902	100	929.501	100

Fuente: EHPM – INEC, 2005 citada por Estrategia para la atención de las mujeres en condiciones de pobreza, INAMU, 2005.

562. Los datos sobre pobreza indican que el promedio nacional de hogares con jefatura femenina sigue mostrando la mayor incidencia de pobreza y que la **brecha** entre el porcentaje de jefas pobres y jefes pobres se ha venido cerrando pasando de 20 puntos porcentuales en el 2005 a 15 puntos en el 2006. La pobreza es mayor además en hogares jefados por mujeres jóvenes (menores de 35 años), en los cuales resulta más probable la presencia de niños y niñas que crecen en medio de carencias (PEN, 2004).

563. El gráfico siguiente muestra el porcentaje de hogares pobres jefados por hombres y por mujeres, en el 2005 y el 2006, donde se nota un incremento en los hogares pobres jefados por mujeres.

Gráfico No. 32



Fuente: Informe Brechas de equidad entre los géneros, Programa Estado de la Nación, 2006.

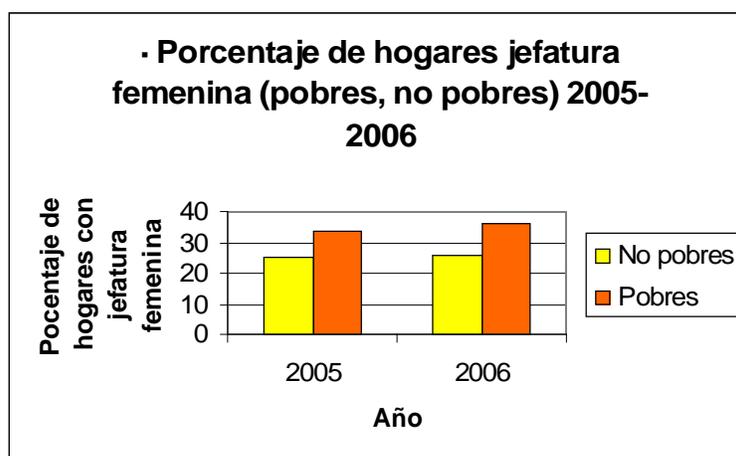
564. Para el año 2005 uno de cada cuatro hogares tiene como jefe a una mujer, situación que responde al crecimiento de 5 puntos porcentuales en la jefatura femenina de hogar entre el 2000 y el 2005. Del total de hogares pobres en el 2005, el 33,5% tienen mujeres a la cabeza; un 29,9% de los que no satisfacen sus necesidades básicas y un 43,5% en pobreza extrema tienen jefaturas femeninas. El incremento de estos indicadores en los últimos cinco años se muestra con mayor severidad en los hogares jefeados por mujeres en extrema pobreza, que acusan 8 puntos porcentuales más que en el 2000, mientras que la extrema pobreza a nivel nacional disminuyó un punto porcentual, pasando de 6,1% a 5,6% en el mismo período. (Fuente: PEN, Brechas de equidad de género, Goldenberg, 2006).

565. La mayor concentración de hogares pobres jefeados por mujeres en el 2005 se da en la zona urbana, donde alcanza a 40,2%, mientras la zona rural alberga al 26,2%. Esto significa un cambio con respecto a lo presentado en el informe anterior, en el que se afirmaba que la pobreza afectaba mayormente la zona rural tanto por el promedio de hogares como aquellos con jefatura femenina. Este cambio hace alusión a un proceso de urbanización de la pobreza, si bien la pobreza es más intensa en la zona rural, esta tiende a urbanizarse. La Región Central, seguida de la Huetar Atlántica y Pacífico Central presentan los mayores porcentajes de hogares pobres jefeados por mujeres, pero también la Región Central registra mayor pobreza extrema, con un 54,6%.

566. El siguiente gráfico compara el porcentaje de hogares con jefatura femenina pobres y no pobres en los últimos dos años, 2005 y 2006, donde se percibe un ligero incremento de los hogares pobres con jefatura femenina, pero que marca una tendencia en el crecimiento de este tipo de hogares. Este dato demuestra que la mayoría de los hogares que tienen

mujeres como jefa, se encuentran dentro del rango de pobreza, debido a que en su mayoría poseen solo una fuente de ingreso y por lo general, proveniente del sector terciario o informal de la economía.

Gráfico No. 33



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiples de INEC Pobreza 2006

a. derecho a prestaciones familiares,

b. Atención de las mujeres en condiciones de pobreza

567. Una de las recomendaciones del comité se refiere a: “Prestar atención específica a los hogares con jefatura femenina y a los grupos de mujeres en condición de vulnerabilidad, así como a las mujeres rurales, las indígenas, las discapacitadas, en la definición y puesta en marcha de programas de combate a la pobreza, y que busque asegurar su acceso a recursos productivos, a la educación y la formación técnica”. En este inciso se pretende dar respuesta a dicha recomendación.

568. En el Artículo 4 donde se presenta la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a superar las desigualdades, se mencionan los programas de atención a las mujeres en condiciones de pobreza, porque se consideran medidas especiales de acción afirmativa, que deben realizarse mientras existe desigualdad y haya una sobre representación de las mujeres entre los pobres. Estos se profundizan en el presente artículo. (Ver artículo 4).

569. En el informe anterior se dio cuenta de estos programas, que se consolidaron,

después de la experiencia acumulada, en la Ley 7769, que tiene como objetivo la atención integral de las mujeres en condiciones de pobreza. Allí se mencionó que a juicio de algunos sectores son políticas orientadas por criterios de compensación social y focalización del gasto en detrimento de la inversión social para la integración de las mujeres (Fuente: II y II Informe CEDAW, 2002).

570. En la primera parte del período que toca informar se continuó con el desarrollo de los Programas Creciendo Juntas (PCJ) y Construyendo Oportunidades (PCO), en coordinación interinstitucional entre el Instituto Mixto de Ayuda Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto Nacional de Aprendizaje, la Caja Costarricense del Seguro Social, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Patronato Nacional de la Infancia, el Ministerio de Educación Pública y el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos. El primero es el programa de atención a mujeres en condiciones de pobreza, y el segundo es el programa de atención a adolescentes embarazadas y madres. En el segundo semestre de 2006, a raíz de las evaluaciones hechas a los programas mencionados, y con el cambio de administración, se inició un proceso de redefinición de la estrategia de atención a estas mujeres.

571. En el documento del INAMU “Estrategia de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza de abril de 2007”¹⁷, se realiza un balance de ambos programas, donde se rescatan fortalezas y debilidades. Algunos aspectos positivos señalados fueron los siguientes: 1. Ambos programas indican explícitamente la intención de superar el enfoque asistencialista de atención de la pobreza, planteándose que en lugar de asistir a las personas pobres y enfatizar en sus carencias, se requiere fundamentalmente el desarrollo de sus capacidades y competencias, así como su activa participación y corresponsabilidad en la superación de la pobreza. 2. La construcción de un enfoque compartido de pobreza y el reconocimiento explícito de su multidimensionalidad y heterogeneidad es quizás uno de los aspectos más rescatables de la experiencia costarricense de formulación y ejecución de planes antipobreza. 3. Ambos programas ubican el desarrollo de capacidades de las mujeres como su objetivo primordial y su estrategia para la superación de la pobreza. Bajo esta lógica, buscan generar capacidades en las mujeres para su inserción educativa, productiva y laboral, su acceso a servicios institucionales en particular y capacidades para el ejercicio y defensa de sus derechos en general.

572. Los puntos críticos señalados fueron los siguientes: 1. Ambos programas se consideran propuestas válidas en sus objetivos, o bien en su formulación programática. No obstante, los problemas radican en su concreción, en tanto no logran una puesta en ejecución ágil y eficaz, lo que desemboca en un cumplimiento parcial de sus estrategias y objetivos. 2. Ambos programas requirieron de ofertas institucionales que respondieran a las necesidades y demandas de las mujeres en su diversidad, pero poco se avanza en este sentido. Las alternativas de atención desarrolladas no se ajustan a la heterogeneidad de las mujeres, contrario a lo esperado, esto implicó el acomodo de las mujeres a la homogeneidad de las ofertas institucionales. 3. Ambos programas carecieron de perfiles de entrada – salida, que permitieran alimentar indicadores de resultado o impacto. Aunque el PCO, en su última etapa, diseña y aplica este tipo de instrumentos, no logra su continuidad en el tiempo producto de problemas de índole técnica y operativa. La ausencia

¹⁷ Ver Anexo 9 Estrategia de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza. INAMU, abril 2007

de estos instrumentos e información dificulta el seguimiento y la evaluación del impacto de las acciones en la vida de las mujeres. 4. Ambos programas plantearon un itinerario secuencial y acumulativo de atención a las mujeres, que consiste básicamente en tres momentos o procesos: primero, el fortalecimiento para la vida, segundo, la capacitación técnica o educación académica y tercero la inserción productiva y laboral. Esta lógica, en la práctica ocasiona segmentación de los procesos, además de frustración en muchas mujeres que no logran culminar todo el proceso. En lugar de un proceso lineal y secuencial, se requieren propuestas flexibles con diferentes puertas de entrada para las mujeres, según sus condiciones particulares, así como procesos simultáneos y articulados de formación para la vida, formación académica o técnica e inserción productiva y laboral. Adicionalmente, el objetivo final de la inserción laboral y productiva denota un débil cumplimiento, lo que implica un reducido impacto de las acciones en materia de generación de trabajo remunerado e ingresos. 5. Ambos programas enfrentaron dificultades para concretar la interinstitucionalidad, a pesar de los esfuerzos de las instancias y equipos técnicos competentes. 6. Ambos programas no logran poner en práctica mecanismos efectivos de rendición de cuentas, que permitan identificar áreas críticas de las estrategias de atención de las instituciones y medidas correctivas para enmendar estas situaciones. 7. Ambos programas enfrentan las consecuencias negativas de la desarticulación de la oferta interinstitucional de atención a las mujeres en condiciones de pobreza. Sin embargo, no logran ubicar esta desarticulación como uno de sus obstáculos centrales. 8. Ambos programas ponen en práctica mecanismos e itinerarios insuficientes de seguimiento y acompañamiento a las mujeres. 9. Ambos programas no logran desarrollar estrategias de intervención en los niveles locales.

573. El ámbito de aplicación de la Ley No 7769 comprende a todas las mujeres en condiciones de pobreza, incluidas las adolescentes, adultas y adultas mayores. En el caso de las adolescentes existe la Ley No 7735 de Protección a la Madre Adolescente (Artículo 12, inciso f) y el Código de la Niñez y la Adolescencia (Artículo 51) que refuerza esta atención integral.

574. En el período comprendido entre los años 1999 – 2006 los programas de mujeres y pobreza (Creciendo Juntas y Construyendo Oportunidades) alcanzaron una cobertura total en Desarrollo Humano de 43.056 mujeres. (Fuente: Propuesta de trabajo interinstitucional para el cumplimiento de la Ley Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza y Vulnerabilidad Social, Secretaría Técnica, 2007).

Cuadro No. 18
Incorporaciones en Procesos de Capacitación en
Formación Humana (1999-2006)

Opción	Cantidad de incorporaciones
Creciendo Juntas	30.909
CONSTRUYENDO OPORTUNIDADES	12.147
TOTAL	43.056

Fuente: Secretaría Técnica Interinstitucional, 2007

575. En el caso del Programa Creciendo Juntas se lograron 21.657 incorporaciones en servicios de capacitación técnica y académica, en dicho periodo, tal como se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 19
SEGUIMIENTO PROGRAMA CRECIENDO JUNTAS
Incorporaciones en Instituciones Educativas (1999-2006)

Institución	Cantidad de Incorporaciones
INA	12.890
MEP	6.895
Otras opciones	1.872
TOTAL	21.657

Fuente: Secretaría Técnica Interinstitucional, 2007

576. Del total de jóvenes que recibieron el componente de Fortalecimiento para la Vida en

el PCO, se incorporaron a procesos de capacitación (académica y técnica) 3031 mujeres.

577. Los programas “Creciendo Juntas” y “Construyendo Oportunidades” presentan muchas similitudes y coincidencias en sus estrategias y metodologías de trabajo, aunque, como se mencionó, se orientan a poblaciones diferentes (PCJ a mujeres adultas y PCO a mujeres adolescentes), lo que marca una singularidad en sus acciones. Estos programas inician su operación en 1999, no obstante, es necesario tener en cuenta que, en el caso del PCJ, existe un antecedente de vital importancia en términos de metodologías validadas y experiencia acumulada es el Programa de Jefas de Hogar, que se ejecutó en el período 1994 – 1998. Esta experiencia fue incluso la que nutrió y posibilitó la aprobación de la Ley 7769 de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza en 1998.

578. Después de ocho años de ejecución de estos programas, se hacen valoraciones muy positivas. En el primer caso sobre todo del componente de *Formación Humana* y las opiniones favorables que las participantes tienen sobre sus cambios personales a partir de esta capacitación, pero también se hacen observaciones a debilidades que deben superarse, como es el caso de la capacitación técnica y las posibilidades reales de una verdadera inserción laboral a partir de esta; considerada desde el inicio como uno de los “cuellos de botella” difíciles de superar. Una de las principales conclusiones de las evaluaciones realizadas, es la necesidad de un proceso de seguimiento sostenido para las que han participado en algunos de los componentes del Programa, puedan continuar con el proceso propuesto.

579. Con respecto al Programa Construyendo Oportunidades, algunas de las conclusiones principales de la evaluación realizada fueron las de valorar positivamente su creación y existencia y manifiestan que la debilidad existente no está en la propuesta sino en los mecanismos de ejecución a nivel político, institucional, operativo y estructural, lo que confirma la dificultad permanente del trabajo interinstitucional y lo sigue planteando como un reto a superar, los problemas radican en su concreción, en tanto no logran una puesta en ejecución ágil y eficaz, lo que desemboca en un cumplimiento parcial de sus estrategias y objetivos. (Fuente: Estrategia de atención a la pobreza INAMU, 2007).

580. Por otra parte, el IMAS ha enfrentado una imposibilidad legal de contratar el equipo ejecutor del Programa Construyendo Oportunidades¹⁸ este programa fue suspendido en el año 2007. Por su parte el Programa Creciendo Juntas ha tenido atrasos en su ejecución, a raíz de las confusiones generadas a partir de la aprobación de la Ley de Fortalecimiento Financiero del IMAS (N° 8563) que modifica el Artículo 7 de la Ley de Mujeres en

¹⁸ El PCO era ejecutado por un equipo de facilitadoras que el IMAS contrataba anualmente, el Departamento Legal consideró que no se podía continuar con esa práctica porque se estaba estableciendo una relación laboral con el equipo.

Condiciones de Pobreza¹⁹ (N° 7769). (Fuente: *Ibid*, 2007).

581. Todas estas circunstancias mencionadas han traído una serie de atrasos para iniciar el trabajo con esta población de mujeres. Con el objetivo de cumplir con el compromiso adquirido, en la presente administración, se ha continuado con el proceso de trabajo y se ha acordado iniciar una evaluación del cumplimiento de la Ley 7769, por parte de la Rectoría Social y Lucha contra la Pobreza, y de los Programas hasta ahora desarrollados de parte del INAMU, así como la elaboración de una nueva estrategia de atención a las mujeres en condiciones de pobreza, definiendo el 2007 como un periodo de transición que permita mejorar la atención a estas mujeres. (*Ibid*).

582. Es así como a partir de mayo del 2006, la actual administración de gobierno, mediante la instancia de la Rectoría del Sector Social y de Lucha contra la Pobreza, plantea a las instituciones competentes la importancia de elaborar una estrategia de atención a las mujeres en condiciones de pobreza, que se fundamente en la Ley No 7769 y que comprende diferentes alternativas. Esta labor es encomendada al Instituto Nacional de las Mujeres INAMU. El INAMU inicia un proceso interno de análisis y balance en torno a las políticas y los programas de mujeres y pobreza en América Latina; las políticas de lucha contra la pobreza en Costa Rica y su propuesta de abordaje de la atención a mujeres en condiciones de pobreza; las repercusiones, logros y desafíos de la aplicación de la Ley No 7769 y los Programas Construyendo Oportunidades y Creciendo Juntas. Este trabajo es realizado por una Comisión Interna, conformada por 6 funcionarias²⁰, que elaboran una serie de documentos, como punto de partida para el diseño de una propuesta base. Posteriormente, se conformaron dos sub comisiones: una para la elaboración de los perfiles de mujeres y otra para la definición de los compromisos de los diferentes actores sociales en el campo de la atención a las mujeres en condiciones de pobreza.

583. Una vez que se alcanza la propuesta base, se inició un proceso de consulta interinstitucional, que reúne a representantes de 14 instituciones de gobierno. Entre agosto y noviembre del 2006, se efectuaron 5 sesiones de trabajo en torno a los principios orientadores, enfoques, objetivos y población meta de la nueva estrategia de atención a mujeres en condiciones de pobreza. Finalmente, entre enero y febrero del 2007, se terminó de formular la estrategia tomando como insumos todos los productos generados a lo interno del Instituto Nacional de las Mujeres y del proceso externo de consulta. (Fuente: *Estrategia para la atención de mujeres en condiciones de pobreza, INAMU, 2007*).

¹⁹ Esta Ley redefine el destino de los fondos del IMAS y algunas de sus competencias, y deposita en el INAMU la responsabilidad de la ejecución total del componente de Formación Humana del Programa Creciendo Juntas, con la transferencia de recursos necesarios.

²⁰ . Participan: Lorena Camacho, Mabelle Figueroa, Nielsen Pérez, Ivannia Monge, María Ester Vargas y Lorena Flores.

584. Para la elaboración de esta estrategia se partió del análisis de lo que han sido los planes de pobreza desde 1994, concluyéndose que se ha construido un enfoque compartido de pobreza y el reconocimiento explícito de su multidimensionalidad y heterogeneidad, tal como se ha señalado anteriormente. Los tres planes comparten un discurso de participación ciudadana, desarrollo local y descentralización, pero sin estrategias efectivas para concretarlos, o bien con estrategias que no logran continuidad en el tiempo. El problema no ha estado tanto en el diseño de los planes y programas, incluso se han construido diseños integrales, con marcos conceptuales y enfoques modernos. No obstante, las fortalezas en el diseño no se corresponden con una puesta en ejecución ágil y exitosa y por lo tanto no ha habido cambios sustanciales en la reducción de la pobreza, y en tanto instrumentos de política pública resultan poco efectivos para el logro de su objetivo principal. (Ibid, 2007).

585. Esta estrategia se construye sobre la base de que la pobreza tiene un impacto diferenciado en función del género y otras condiciones particulares de las personas (edad, etnia, ubicación territorial, discapacidades), y que la superación de la pobreza es una condición indispensable para el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres y es un asunto que supone un mejoramiento integral de la calidad de vida de las mujeres: empleo – ingresos, acceso y calidad de los servicios, habitabilidad, marco de relaciones.

586. La estrategia plantea los siguientes objetivos: reducir las brechas económicas y sociales que afectan a las mujeres en su diversidad, mediante la ampliación de capacidades y oportunidades, a fin de mejorar su calidad de vida y reducir la pobreza; y desarrollar un conjunto articulado de servicios – transferencias y alternativas de atención a las mujeres en condiciones de pobreza, según su ciclo de vida y condiciones particulares, como parte integral de la red de protección social para la reducción y superación de la pobreza. Para su logro se requerirá de diálogos entre diferentes actores sociales, que posibiliten el establecimiento de compromisos solidarios y responsabilidades del Estado, las instituciones, los gobiernos locales, las comunidades y las familias.

587. Plantea como población objetivo a las mujeres en condiciones de pobreza, a mujeres en extrema pobreza y a mujeres en riesgo de pobreza. Así mismo, propone los siguientes grupos como grupos prioritarios: mujeres indígenas, jefas de hogar, adolescentes madres y embarazadas, adultas mayores, afectadas por VIF, mujeres con situaciones especiales. (Ibid, 2007)

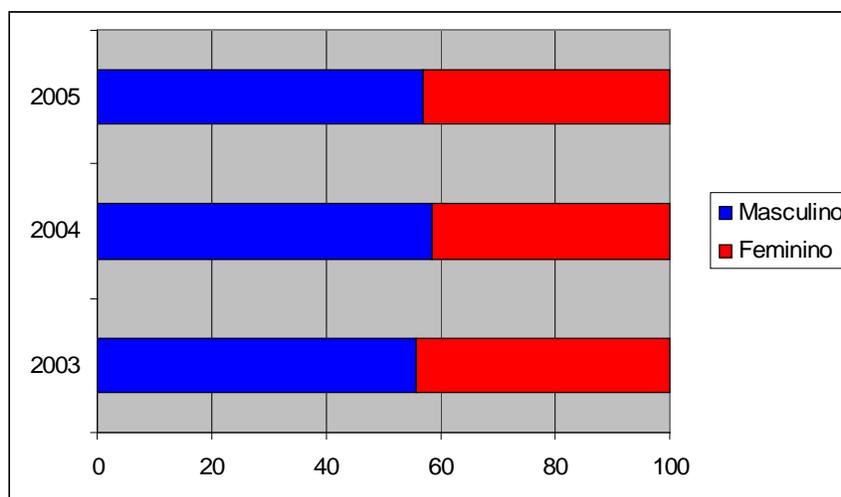
c. Acciones estatales en materia de vivienda

588. En abril de 2005, se realizó un Foro sobre Políticas Estatales de largo plazo en Vivienda y Asentamientos Humanos. Uno de los lineamientos considerado en este Foro señala que *“Las políticas de vivienda y asentamientos humanos deben incorporar la perspectiva de género. Deben reconocer el papel fundamental que desempeñan las mujeres en los procesos de construcción social del hábitat. Esto implica la eliminación de cualquier barrera que impida a las mujeres, sobre todo a la mujer jefa de hogar, el acceso a los diferentes programas habitacionales. Debe propiciarse, además, que dentro de los factores de diseño de proyectos habitacionales y viviendas se consideren las necesidades de las mujeres. La planificación urbana debe realizarse con una participación activa de los hombres y mujeres que viven en las ciudades y, debe considerar las especificidades de las mujeres y de los hombres, de modo tal que el acceso a los espacios públicos, a la seguridad ciudadana, a los servicios, entre otros, se garantice en condiciones de equidad.”* (Fuente: Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos. Políticas de largo plazo en vivienda y asentamientos humanos: Lineamientos estratégicos para su definición / MIVAH, UNHABITAT, Programa Estado de la Nación, PRODUS, San José, Costa Rica, 2005).

589. El bono familiar de vivienda es una donación que el Estado otorga a las familias de escasos recursos económicos, personas discapacitadas, mujeres jefas de hogar y personas adultas mayores para que unido a su capacidad de crédito solucionen sus problemas de vivienda. En el 2004, el BANHVI diseñó el programa de bono para vivienda vertical, con el fin de brindarles a las familias de las zonas urbanas del país, la oportunidad de resolver su problema habitacional, mediante la construcción de viviendas en condominio utilizando el programa ahorro-bono-crédito (ABC). (Bono máximo: C3.680.000, Bono mínimo: C3.219.000. Salario mínimo: C128.778) (Ibid)

590. El número de los Bonos Familiares pagados según sexo del jefe de familia es el siguiente: en el 2003, 3,737 (femenino) y 4,712 (masculino). 44.2% contra 55.8%; en el 2004, 4,801 (femenino) y 6,767 (masculino), 41.5% contra 58.5% y en el 2005, 4,267 (femenino) y 5,650 (masculino), 43.0% contra 57.0%. (Fuente: MIVAH, 2006).

Gráfico No. 34
Porcentaje de Bonos Familiares pagados según sexo del jefe o jefa de familia



Fuente: MIVAH, 2006

591. Así mismo la Inversión en los Bonos familiares pagados según sexo del jefe de familia en millones de colones es el siguiente: en el 2003, 9,390.4 (femenino) y 10,825.1 (masculino); en el 2004 13,135.0 (femenino) y 16,999.0 (masculino); y en el 2005, 13,281.0 (femenino) y 16,221.0 (masculino). (Ibid). En ambos casos, los datos desde 1987 evidencian una focalización de los BFV para favorecer a la mujer jefa de hogar. (Compendio de Estadísticas del sector vivienda y asentamientos humanos, 2005)

Cuadro No. 20
Inversión en los Bonos familiares pagados según sexo del jefe de familia (en millones de colones)

	2003	2004	2005
<i>Masculino</i>	10,825.1	16,999.0	16,221.0
<i>Femenino</i>	9,390.4	13,135.0	13,281.0

Fuente: MIVAH, 2005

b. derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero,

592. En el período a informar se da un mejoramiento del acceso al crédito y gestión

empresarial para las mujeres de la micro y pequeña empresa, mediante la asesoría técnica y capacitación en género a funcionarias y funcionarios públicos que participan en la Comisión Nacional de fomento de la empresariedad femenina. El Banco Nacional de Costa Rica muestra durante todo el período, un crecimiento constante en la cartera de mujeres de la micro, pequeña y mediana empresa y juntas rurales de crédito, pasando de 1869 créditos otorgados en el 2002 a un total de 3027 créditos nuevos otorgados a diciembre de 2005. (Fuente: INAMU, Memoria Institucional 2002-2006). Este Banco, a través de su programa BN-DESARROLLO, y de su participación en el fideicomiso IMAS-BANACIO-BANCREDITO, abre a las mujeres posibilidades de acceso creciente a los recursos financieros. Esto representa un giro que continúa dándose en la atención de la población beneficiaria, en el servicio denominado “banca de desarrollo”, consistente en articular una atención de carácter integral que incluye servicios de los tres fondos mencionados: un Fondo de Garantías, un Fondo de Servicios de Apoyo al Crédito (capacitación, asistencia técnica, seguimiento, asesorías etc.) y el fondo de crédito propiamente dicho.

593. Los montos y operaciones crediticias para mujeres han venido aumentando año con año, desde 1999 al 2005. Así, en el 2003 se otorgaron 2.429 nuevos créditos (4.590,50 millones de colones), en el 2004, 2.522 nuevos créditos (6.029,50 millones de colones) y en el 2005, 3.027 nuevos créditos (7.959,50 millones de colones). (Fuente: INAMU. Memoria Institucional, Administración 2002-2006).

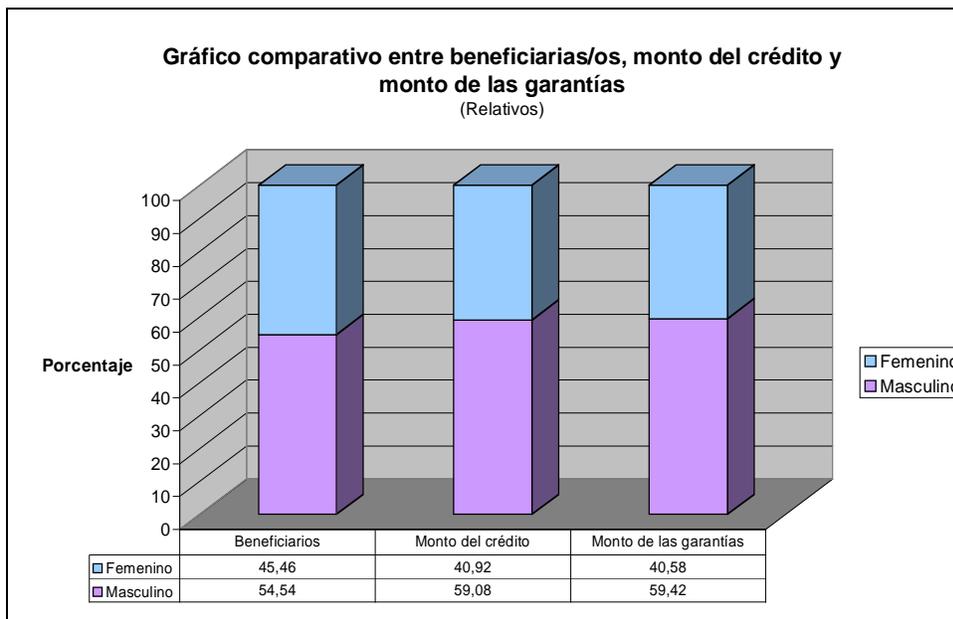
594. La ejecución para el Primer Semestre 2007 de este Fideicomiso, según información remitida por su Unidad Ejecutora tuvo las siguientes características:

- El 50.8% de las personas beneficiarias del Fideicomiso pertenecen al nivel de pobreza denominado grupo 2), correspondiente a personas con mayores carencias en ingresos, educación, oportunidades empresariales y tanto de armar y consolidar un negocio, como de lograr mercado par sus productos o servicios. Además la mayoría se sitúa en el espacio rural.
- En la zona urbana las familias que más se benefician se ubican en el grupo 3 con una representación del 51.70%, destacando acá que principalmente se trata de microempresas jefeadas por mujeres con una representación del 64.5%.
- Otros datos muestran que para el primer semestre del 2007 destaca la participación de las mujeres en esta modalidad de crédito, determinándose que el 67% de las operaciones de crédito aprobadas las gestionaron mujeres, contra un 33 % de los hombres. Resalta también que los créditos fueron destinados al

desarrollo de las siguientes actividades según orden de importancia: comercio, servicios, agricultura y pesca, colocándose la mayoría de ellos (58%) en el medio rural, en razón de que el fideicomiso responde a objetivos de disminución de la pobreza, la cual es más intensa en el ámbito rural costarricense y a objetivos de reconversión productiva, en la línea de modernizar las actividades que se llevan a cabo en el medio rural.

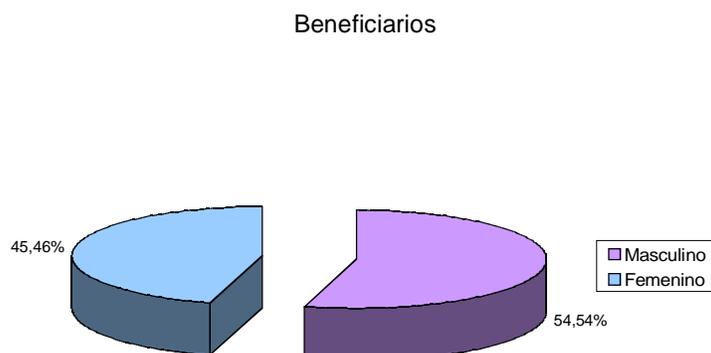
- De igual manera destaca que el Fondo de Capacitación de pre y post inversión ha sido accesado en su mayoría por mujeres, reflejando una participación del 70% contra un 30% de los hombres, y recibiendo instrucción en materias como planes de negocios, manejo de fincas integrales, entre otros temas. No obstante, esta participación destacada de las mujeres en los servicios de capacitación, llama la atención que su acceso al Fondo de Garantías es de apenas un 33%, lo cual puede interpretarse como que logran desarrollar capacidad de pago de la deuda que contraen por lo cual no demandan los servicios del fondo de garantías o que no se atreven a pedir este apoyo del Fideicomiso, aun necesitándolo.

Gráfico No. 35



Fuente: INAMU, 2007

Gráfico No. 36
POBLACION BENEFICIARIA POR SEXO



Fuente: Fideicomiso IMAS

595. De los resultados de la colocación de fondos de este programa en el año 2006 y el primer semestre del 2007 se concluye lo siguiente: se han transferido 283.9 millones de colones, accediendo al mismo un promedio del 41% de mujeres frente al 59% de hombres y beneficiándose las mujeres con un 40.5% promedio de la inversión realizada contra un 59.5 % de los hombres. Aunque en general los datos nos dan una señal de que hay una buena participación de las mujeres en este programa, llama la atención que más hombres se estén beneficiando del mismo, pues se estima que el 85% de la población total atendida por esta institución son mujeres y por tanto se esperaría que la demanda planteada por las mujeres a este importante programa de carácter promocional representara el mismo porcentaje. El comportamiento podría explicarse en el sentido de que todavía las mujeres no terminan de visualizarse como sujetas económicas, demandantes de servicios financieros y que aún se miran más como sujetas de la asistencia social.

596. El Banco Popular y de Desarrollo Comunal abrió en el año 2004 su programa Popular Desarrollo colocando durante el primer año de funcionamiento alrededor del 20% de sus créditos a mujeres de Micro, pequeña y medianas empresas, y en el año 2005 fortalece su experiencia con la apertura de la Dirección de Banca de Desarrollo, que funciona bajo la orientación de un eje transversal de género que permite una atención especial en gestión empresarial a sus clientas mujeres. La cartera crediticia de micro y pequeña empresa, muestra una mayor participación de mujeres año con año,

complementada por su programa “consultorio empresarial”, que dota a las mujeres clientas de más herramientas para la consolidación de sus empresas, convirtiéndolas en generadoras de empleo. Se pusieron en marcha dos procesos educativos piloto, con mujeres, entre 2005 y 2006 en San José, y Pérez Zeledón. (Ibid)

597. Con la asesoría del INAMU, la Dirección General de Pequeña y Mediana empresa, del Ministerio de Economía, abrió durante el año 2005 su programa especial Creando Empresarias. Esta iniciativa, en su primer año de funcionamiento, ha permitido que se capaciten en la elaboración de planes de negocios más de 100 mujeres en todo el país. (Fuente: INAMU, Memoria Institucional 2002-2006).

598. Por otro lado el IMAS otorgó en el período que se informa, 4.704 préstamos y donaciones para microempresa femenina mediante ideas productivas y 9 mujeres fueron beneficiadas con el Fideicomiso del IMAS durante el año 2006. (Fuente: IMAS, 2006).

599. Entre el 2003 y el 2005 se otorgaron 6.493 créditos nuevos a mujeres, para un total de 14,421.6 millones de colones en esos 3 años, en el área agropecuaria (*incluyendo micro, pequeña, mediana empresa y junta rural*) (Fuente: Ministerio de Agricultura y ganadería-MAG- Evoluciones de las colocaciones en BN-Desarrollo para mujeres. Periodo 1999-2005.).

600. El Fondo para el Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa, FODEMIPYMES, así como la Dirección General de Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (DIGEPYME), en el 2005 pusieron en operación el programa “Creando Empresarias”, el cual se ejecutó en varios cantones del país, con la colaboración de algunas de las Oficinas Municipales de la Mujer. Este programa está dirigido a aumentar las capacidades gerenciales y de innovación de las mujeres de la micro empresa.

601. En síntesis, se puede ver que la denominada *banca de desarrollo* en Costa Rica está concentrada básicamente en dos bancos del Estado: el Banco Nacional de Costa Rica (BNCR) con una larga data de mas de cien años de crédito para el desarrollo en el medio rural y en la micro y pequeña empresa tanto rural como urbana; y el Banco Popular y de Desarrollo Comunal (Banco Popular) que ha incursionado en la banca de desarrollo en los últimos 20 años.

602. Con el primer banco desde el año 2000 y con el segundo banco desde el 2001, el Instituto Nacional de las Mujeres ha venido trabajando para que se incorpore la visión de

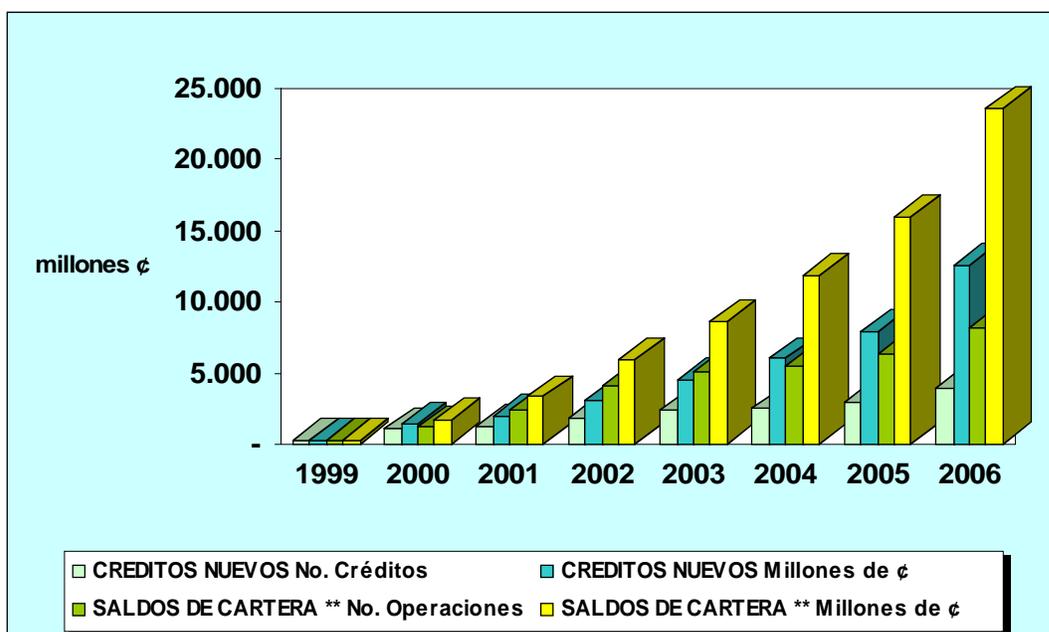
género, tanto en la prestación de servicios como en la cultura organizacional de estas dos entidades bancarias, estratégicas para las mujeres por su proyección en el campo de banca de desarrollo.

603. Esta labor ha rendido buenos frutos, lo cual se aprecia en la forma como se incrementa, a partir del 2000, no solo el número de operaciones de crédito de las mujeres por año sino también la proporción de la cartera que ellas acceden. Esto lo muestra el siguiente cuadro, cuya fuente de información es el Banco Nacional de Costa Rica, 2007..

Cuadro No. 21
Evolución de las colocaciones en BN-Desarrollo para mujeres
 período 1999/2006

AÑO	CREDITOS NUEVOS		SALDOS DE CARTERA **	
	No. Créditos	Millones de ¢	No. Operaciones	Millones de ¢
1999	282	291,70	282	291,70
2000	1.110	1.526,00	1.252	1.789,00
2001	1.308	1.984,00	2.397	3.369,00
2002	1.869	3.129,80	4.167	5.981,60
2003	2.429	4.590,50	5.076	8.577,60
2004	2.522	6.029,50	5.581	11.809,00
2005	3.027	7.959,50	6.429	15.911,60
2006	4.012	12.624,40	8.188	23.498,20
TOTAL	16.559	38.135,40		

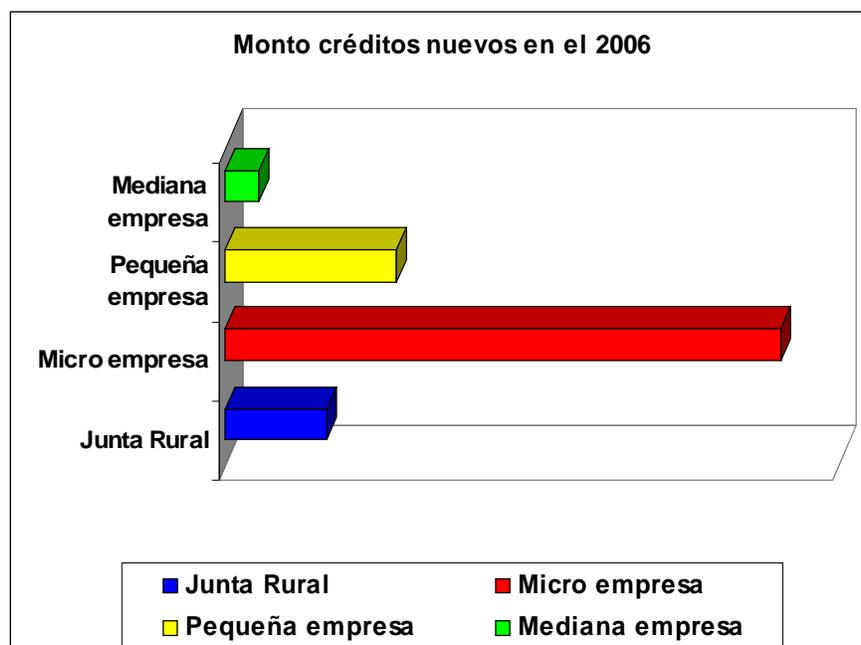
Gráfico No. 37



604. Llama también la atención que la mayor demanda de crédito la presentan las mujeres en la línea de crédito para la microempresa, lo cual reafirma lo que se ha señalado en este informe, la ausencia de alternativas de empleo remunerado para las mujeres, lo que las ha llevado a incursionar cada vez más en el desarrollo de pequeños negocios, muchos asociados al comercio y los servicios. La tendencia del año 2006 es aun más marcada hacia la gestión crediticia para el financiamiento de micronegocios por parte de las mujeres.

Cuadro No. 22

Segmento	Monto	Créditos
Junta Rural	1.495.850.805,90	625
Micro empresa	8.127.447.103,50	3.175
Pequeña empresa	2.507.724.124,20	193
Mediana empresa	493.342.515,10	19
Total general	12.624.364.548,70	4.012



Fuente: Banco Central, 2006

605. Dentro del proceso de incorporar la dimensión de género en el Banco Nacional, en el 2004 se realizó un estudio junto con la CEPAL sobre las perspectivas laborales de las mujeres en la rama de servicios financieros, con el objetivo de apreciar el comportamiento de las brechas de género, en un sector de punta como este. Los resultados para todo el sector y en particular para el Banco Nacional mostraron que, si bien hay una alta presencia de mujeres en el sector, estas perciben remuneraciones sistemáticamente menores a las que reciben los hombres, aunque la brecha es menor en su conjunto; esto a pesar de que las mujeres presentan altos índices educativos y formalización en el empleo²¹.

606. El estudio dejó abierto un importante espacio para seguir buscando la igualdad y equidad en la dinámica interna de este banco, de modo que estos principios atraviesen la cultura organizacional y tengan a su vez un impacto en la prestación de los servicios bancarios hacia las mujeres.

607. Por otra parte el Banco Popular logró, con el apoyo del INAMU, la democratización de sus instancias de decisión "1998-2002", mediante una ley paritaria, también ha conseguido importantes avances también en la prestación de sus servicios. Para abarcar el avance progresivo en la aplicación de medidas de igualdad equidad en ambas dimensiones, el Banco Popular estará lanzando en el 2007 su Política Institucional de Género que contiene tres ejes: Participación paritaria de mujeres y hombres en instancias de representación y toma de decisiones, transversalidad de género en las pautas, políticas, planes y programas del Banco y Género y gestión del talento humano en el conglomerado del Banco. Cabe señalar que el proceso de construcción de la política ha

²¹Martínez, Juliana.. El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias. CEPAL. Chile. 2005.

sido muy participativo, contando con un alto consenso del personal y de las autoridades del Banco.

608. A continuación se ofrecen datos de acerca de la cobertura de servicios de este banco hacia las mujeres.

CUADRO No. 23
BANCA DE DESARROLLO
NUMERO DE OPERACIONES DE DESARROLLO
(Cifras absolutas en colones y relativos) 2004-2007.

Fuente: Banco Popular y de Desarrollo Comunal 2007

	2004		2005		2006		2007 \1	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Personas Jurídicas	1.612	17	1.739	17	1.247	18	1.306	18
Hombres	5.420	58	5.742	57	3.838	55	3.870	54
Mujeres	2.380	25	2.651	26	1.941	28	1.956	27
TOTAL	9.412	100	10.132	100	7.026	100	7.132	100

\1 Datos de cartera de crédito a marzo 2007. Los demás cierran diciembre de cada año.

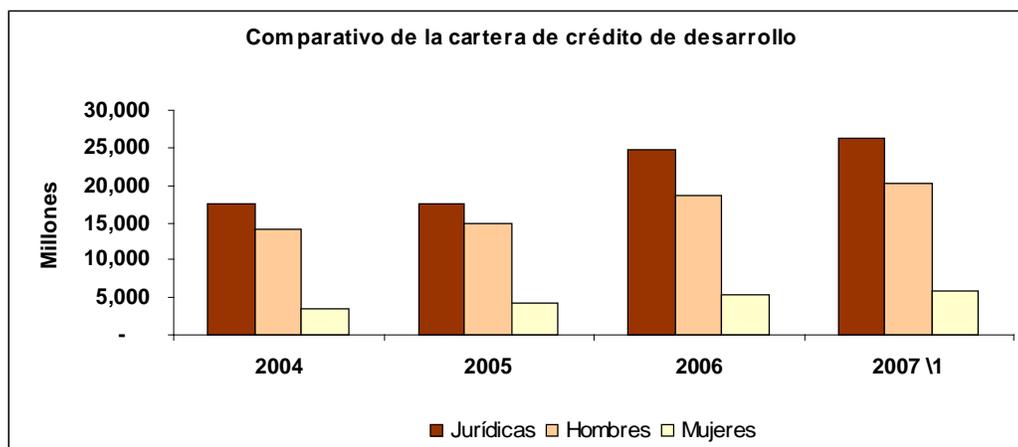
\2 Los datos sobre colocaciones de crédito disminuyen a partir del 2006 por efecto de criterios de clasificación de bancas.

609. Del 2004 al primer semestre del 2007, el Banco Popular y de Desarrollo Comunal ha formalizado en promedio diez mil operaciones anuales de Crédito de Desarrollo, correspondiendo a las mujeres aproximadamente un veinte y siete por ciento (27%) de los créditos de la cartera de Banca de Desarrollo.

610. En términos de montos asignados, la brecha por género fue mayor, al recibir las mujeres el once por ciento (11%) de la cartera de Banca de Desarrollo, contrarrestando con un cuarenta por ciento (40%) aproximadamente recibido por los hombres. Esta institución no escapa a la situación de la mayoría de las entidades de financiamiento formales, donde hay resistencia aún a visualizar a las mujeres como sujetas de crédito; por la insuficiente formación/capacitación y asistencia técnica que les ofrece; o por las restricciones que tienen las mujeres para ofrecer garantías reales; o bien por la baja productividad de sus negocios que sumados a los limitados canales de comercialización y a sus dobles jornadas de trabajo y difíciles relaciones de poder en la familia²² que atentan contra las posibilidades de desarrollo de sus negocios.

²² Pereira y Carcedo. El perfil de riesgo de la microempresa de mujeres. INAMU. 2003. Pág. 50.

Gráfico No. 38
BANCA DE DESARROLLO
MONTO DE COLOCACIONES DE LA CARTERA DE CREDITO DE
DESARROLLO SEGUN SEXO



Fuente: Banco Popular y de Desarrollo Comunal, 2007

611. Esta situación justifica el interés del Banco Popular en adoptar una política de igualdad y equidad de género, para que todos sus programas incluyan este enfoque y diseñen medidas de acción afirmativas dirigidas hacia las mujeres.

c. derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes, y en todos los aspectos de la vida cultural

612. Con respecto a este inciso, no se tiene en el período información específica por parte de las instituciones involucradas, sin embargo La Defensoría de los Habitantes ha solicitado al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes conocer las políticas y acciones que se están impulsando para ampliar y garantizar la inserción de mujeres en actividades deportivas así como el arbitraje en el fútbol. (Fuente: Defensoría de los Habitantes. Informe Anual 2003-2004).

Artículo 14.

Adoptar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales. Asegurarle el derecho a:

- a) participar en la elaboración y ejecución de planes de desarrollo,**
- b) acceso a la salud,**
- c) a la seguridad social,**
- d) acceso a la educación,**
- e) acceso a las oportunidades económicas,**
- f) acceso a la participación comunitaria,**
- g) acceso a créditos agrícolas.**
- h) acceso a la vivienda digna.**

A. PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE PLANES DE DESARROLLO

a. Diálogo social y negociación para la igualdad y la equidad de género

613. Durante el año 2003, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) promovió y coordinó las Mesas de Diálogo Social y Negociación que se desarrollaron en Limón (Costa Atlántica) y Puntarenas (Costa Pacífica), Golfito y Guanacaste, con el propósito de promover el acceso de las mujeres a los servicios estatales y mejorar sus condiciones de vida. El objetivo fue, además de visibilizar las necesidades particulares de las mujeres, el de brindar un proceso de capacitación en negociación. Las agendas se han convertido en instrumentos políticos para las mujeres, porque han servido para exigir respuestas institucionales en las regiones, (Fuente: INAMU, Memoria Institucional, Administración 2002-2006)

614. En el proceso de Mesas de Diálogo Social y Negociación en Limón, las participantes señalaron la poca representación de las mujeres negras e indígenas en la construcción y negociación de la agenda. Debido a esto, la Oficina Regional del INAMU en Limón, convocó a un grupo de mujeres líderes negras de la provincia, a un espacio de discusión y preparación de un congreso de mujeres negras y los días 12 y 13 de agosto de 2005 se llevó a cabo el I Foro de Mujeres Afro descendientes de la Provincia de Limón Miss "Gaddy". A este Foro asistieron 63 lideresas provenientes de los seis cantones de la

provincia: 9 de Talamanca, 26 de Limón Centro, 7 de Guácimo, 8 de Matina, 5 de Siquirres, 5 de Pococí, y una participante de San José. Se plantean los siguientes objetivos para el Foro:

- Conocer las principales necesidades e inquietudes de las mujeres afro costarricenses de la provincia de Limón, sobre todo en los campos del empleo, el trabajo, la economía, la capacitación técnica, participación política, derechos humanos y salud.
- Construir alternativas para la incorporación de las mujeres afro costarricenses en los distintos procesos que se desarrollan para lograr la equidad de género y la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el empleo, el trabajo, la economía, la capacitación técnica, participación política, derechos humanos y salud.
- Contribuir a que las mujeres afro costarricenses conozcan y ejerzan sus derechos económicos, culturales y sociales como ciudadanas. (Fuente: INAMU, Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, Informe del I Foro de Mujeres Afrodescendientes de la Provincia de Limón Miss “Gaddy”).

615. Durante el periodo 2004-2006 el INAMU brindó seguimiento al cumplimiento de los acuerdos adoptados entre las mujeres y las instituciones públicas que participaron, en ambas comunidades. Las acciones se han centrado en el fortalecimiento de las redes de mujeres conformadas en ambos procesos, mediante una capacitación sistemática a las comisiones de trabajo en Limón, y los ejes de trabajo en Puntarenas. (Ibid)

616. En el caso específico de la región Huétar Atlántica, participan mujeres líderes de los seis cantones de la región que convergen en la Red de Mujeres del Caribe, representantes de instituciones públicas, alcaldes/sas de los gobiernos locales, organismos de cooperación internacional y la Defensoría de los Habitantes. El objetivo fue *“Facilitar un espacio de diálogo y negociación entre las mujeres desde su diversidad, las instituciones públicas y los gobiernos locales, que permita la adopción de acuerdos y compromisos para la atención de las necesidades y la promoción de los intereses estratégicos de las mujeres sobre la base de su agenda y sus propuestas.”* En noviembre de 2003 se realizó la primera sesión de negociación, bajo las propuestas estratégicas de la Red, siendo los principales ejes: mujer y salud, derechos económicos, mujer y pobreza, participación política, liderazgo y organización; Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) e INAMU Limón; educación académica, técnica y alternativa; medio ambiente; niñas, niños, adolescentes y drogadicción; violencia; mujer y medios de comunicación; vivienda. En dicha sesión se llegaron a acuerdos a corto, mediano y largo plazo, constituyéndose una comisión de seguimiento de los mismos. (Fuente: Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2003-2004)

B. ACCESO A LAS OPORTUNIDADES ECONÓMICAS Y A CRÉDITOS AGRÍCOLAS

a. Política de Género para el Sector Agropecuario

617. Como un importante logro de este período, cabe destacar que a través del esfuerzo combinado entre la Comisión Nacional de Coordinadoras Nacionales Regionales de Género del Sector Agropecuario y el Instituto Nacional de las Mujeres, en octubre de 2004, se logra la declaración oficial de la Política de Género para el Sector Agropecuario Costarricense 2002-2010. Esta declaratoria de políticas pone de manifiesto el interés que tienen las instituciones del sector en impulsar acciones estratégicas encaminadas a la reducción de brechas de género, sobre todo relacionadas con aspectos productivos y económicos en el sector rural costarricense. (Fuente: Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria. Política de género y plan de acción estratégico 2002-2010, 2003)

618. El antecedente de esta Política lo constituyó el addendum de los Sectores Agropecuario y del Ambiente al Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre - PIOMH, promulgado en 1997, así como el plan de acción del año 1998-2002. (Fuente: Ibid)

619. La Política está orientada a promover la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres del sector agropecuario costarricense. Asimismo, busca una efectiva participación de las mujeres en los diversos proyectos productivos, acceso a la tecnología, a la capacitación, a los servicios financieros, al desarrollo de la agroindustria y los mercados. Enfatiza el fomento de una cultura de derechos humanos y justicia social congruente con el desarrollo rural sostenible y los objetivos del sector, en armonía con el medio ambiente y la diversidad. (Fuente: Ibid)

b. Las estadísticas en el sector agropecuario

620. Uno de los factores que limita el logro de una mayor igualdad y equidad en el sector agropecuario costarricense es la no aplicación de la perspectiva de género en el manejo de la información regular y estratégica de las instituciones que componen el sector. Ni la variable sexo ni otras variables de género han sido incorporadas en los formatos para la recolección de información, para su procesamiento y presentación, limitando el hacer un adecuado seguimiento del impacto de las políticas y de la cobertura de los servicios en las mujeres. A partir de la declaratoria de Política de Género en octubre de 2003, se inició un trabajo para que, al menos la variable sexo, refleje la participación de la mujer, sin embargo aún no logra subsanarse esta deficiencia, lo que genera importantes limitaciones

en la preparación de informes como el presente.

c. Fomento de la empresariedad femenina, especialmente rural

621. Como parte de los esfuerzos gubernamentales por mejorar la empresariedad de las mujeres, en el año 2001 se creó una comisión interinstitucional, en la que participa activamente el sector agropecuario. Una de las principales metas de la comisión para el periodo 2005-2006 fue lograr la capacitación del personal de las instituciones abocado a la promoción de la microempresa de mujeres. Fue así como en el marco del trabajo de esta comisión, se logró capacitar a 225 funcionarios y funcionarias de instituciones que laboran en el medio rural, en la aplicación de un instrumento que permite establecer las brechas entre mujeres y hombres a nivel de una empresa, debido a factores de género. De esta manera, al menos un 90 por ciento del personal del sector productivo en el nivel regional y local se sensibilizó en el trabajo de promoción de la empresariedad con enfoque de género.

622. El personal capacitado está ubicado en las regiones Central Occidental, Chorotega, Huetar Atlántica, Central Sur, Central Oriental y Pacífico Central. Simultáneamente, estos/as funcionarios/as replicaron sus conocimientos capacitando a mujeres empresarias rurales en planes de negocios, para mejorar sus emprendimientos productivos.

623. Por otra parte, es importante indicar que existe una plataforma institucional y regional de coordinadoras y coordinadores de género en el sector agropecuario, a nivel de todo el país, que impulsa y da seguimiento a este tipo de iniciativas.

d. Programas de apoyo a la producción

624. Aunque se han venido realizando esfuerzos por incorporar a las mujeres rurales en las cadenas productivas, los servicios de apoyo a la producción aún no han sido suficientes para cubrir sus necesidades. De ahí que para determinar de una manera más acertada la participación de las mujeres en los diferentes procesos de la cadena productiva, hay que seguir insistiendo en la desagregación por sexo, de modo que esta variable se constituya al menos, en una señal que nos permita monitorear avances en la materia.

e. Las mujeres rurales en la modernización del sector agropecuario

625. Entre las iniciativas más importantes del sector agropecuario de los últimos gobiernos en Costa Rica, dirigidas a conseguir su modernización, se ubica lo que se denomina *reconversión productiva*, que se propone adaptar condiciones del entorno, para alcanzar una producción capaz de competir exitosamente en la defensa del mercado local y de lograr una incursión eficiente en los mercados externos. Para lograr este objetivo el sector crea el Programa de Reconversión Productiva, el cual pretende generar nuevas oportunidades de desarrollo en las comunidades rurales y mejorar el nivel de vida de la población rural mediante planes y proyectos rentables en términos sociales y económicos, obedeciendo a las necesidades de las comunidades rurales y especialmente del sector productivo agropecuario, dentro de un proceso de concertación, solidaridad y equidad.

626. Una característica de este programa ha sido la baja participación de las mujeres, precisamente por ser un programa de punta donde la institucionalidad del sector enfrenta el reto de incorporar mujeres del medio rural. Esta problemática se constata claramente en el subregistro de la información sobre el acceso de las mujeres a estos programas. Así el único dato disponible actualizado nos indica que tan solo un 19% de mujeres lograron participar del programa en el año 2006. (*Fuente:* MAG. Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria- SEPSA. 2005- 2006.)

f. Acceso a otros servicios de apoyo a la producción

627. Como parte de los servicios de apoyo a la producción, en el período se han atendido aproximadamente a 800 organizaciones, y a 5.533 mujeres mediante asistencia técnica y capacitación para el desarrollo, especialmente en la implementación de iniciativas productivas, traducidas en una gran variedad de proyectos. Así, según datos de la Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria, SEPSA, se registra una cobertura de atención a las mujeres de un 26% frente a un 74% de hombres, y aunque en el período de análisis se aprecia una participación cada vez mayor de las mujeres en proyectos exitosos, y en general se ha logrado visualizar cada vez más a las mujeres como sujetas de la acción de este sector, todavía la cobertura está lejos de ser paritaria.

628. A pesar de esta mejora, en general se concluye que la participación de las mujeres en los programas de punta, como son los de reconversión productiva del sector, sigue siendo baja. Asimismo, los encadenamientos productivos de las mujeres se consiguen con mucha dificultad, por lo que en la práctica hay una discriminación por resultados de las mujeres respecto de las iniciativas que se supone permiten una superación de las condiciones productivas deficientes, y por ende, una mejora en la situación social de la población femenina rural.

g. Mujer rural y acceso a la tierra

629. El examen de la participación de las mujeres en la adjudicación y titulación de tierras en el periodo, ha tenido dificultades debido a que el Instituto de Desarrollo Agrario (IDA), responsable de los programas de dotación de tierras en el país, adjudica y escritura a nombre de las familias en caso de parejas en matrimonio o en uniones de hecho, y solo lo hace a nombre de las mujeres o de los hombres en caso de que las personas no se encuentren en pareja.

630. Al respecto se indica que el 95% de las personas a quienes se les *adjudicó* tierra del 2003 al 2006 fueron registradas bajo la categoría de familias, 4% fueron tituladas a nombre de mujeres y un 1% a nombre de hombres. De igual manera, el 41% de la tierra *escriturada* se realizó a nombre de familias, 35% a nombre de mujeres y 24% a nombre de hombres. El 100% de los contratos de arrendamiento se registraron a nombre de familias. Cabe señalar que la decisión de otorgar tierra a nombre de la familia obedece a la necesidad de proteger este bien como patrimonio familiar.

Cuadro No. 24
Acceso a la tierra según sexo
2003-2006

ACCESO A LA TIERRA CONCEPTO	CATEGORÍA	EJECUCIÓN
		% Periodo 2003-2006
Adjudicación	A nombre de Parejas	94,91
	De Hombres	1,17
	De Mujeres	3,93
	Total	100,00
Escrituración	A nombre Parejas	40,84
	De Hombres	34,77
	De Mujeres	24,39
	Total	100,00
Contratos de Arrendamiento	A nombre de Parejas	100,00
	Hombres	0,00
	Mujeres	0,00
	Total	100,00

Fuente: Elaboración propia con datos del IDA

631. La organización campesina es un servicio complementario a la dotación de tierra y forma parte de los programas del IDA. Los datos sobre el particular son indicativos de que la promoción de la organización de mujeres sigue siendo un reto institucional, debido a que solo un 20% del total de organizaciones constituidas, es de mujeres. Sin embargo llama la atención que el 51% del total de personas organizadas, está compuesto por mujeres, participación que realizan dentro de organizaciones mixtas. No obstante, la información disponible no permite hacer análisis de género para establecer, por ejemplo, cuál es la representación de mujeres en los puestos de dirigencia de estas organizaciones, o cómo ellas consiguen canalizar sus demandas y obtener sus reivindicaciones de género.

Cuadro No. 25
Apoyo a la organización, según sexo
2003-2006

APOYO A LA ORGANIZACIÓN CONCEPTO	CATEGORÍA	EJECUCIÓN
		Porcentaje Periodo 2003-2006
Organizaciones formadas	Mixtas	78,79
	Hombres	0,76
	Mujeres	20,45
	Total	100,00
Integrantes de organizaciones	Hombres	49,19
	Mujeres	50,81
Formadas	Total	100,00
	Mujeres	50,81
Organizaciones fortalecidas	Mixtas	85,88
	Hombres	5,44
	Mujeres	8,69
	Total	100,00

Fuente. Elaboración propia con datos del IDA

632. Así mismo son apoyadas con crédito, servicio que muestra también que la atención se centra en las parejas y en segundo lugar en los hombres, con una intervención poco significativa hacia las mujeres.

Cuadro No. 26
Apoyo en crédito, según sexo
2003-2006

APOYO EN CRÉDITO CONCEPTO	CATEGORÍA	EJECUCIÓN
		Porcentaje Periodo 2003-2006
Operaciones crediticias	A nombre de Parejas	83,55
	De Hombres	12,39
	De Mujeres	4,06
	Total	100,00
Monto desembolsado	A nombre de Parejas	84,35
	De Hombres	11,10
	De Mujeres	4,54
	Total	100,00

Fuente. Elaboración propia con datos del IDA

633. La organización campesina es acompañada con programas de capacitación y asesoría para el desarrollo de iniciativas productivas, que de igual manera muestran que no hay una oferta de servicios especialmente dirigida a las mujeres, con perspectiva de género que busque atender sus necesidades específicas.

Cuadro No. 27

**Apoyo en capacitación, según sexo
2003-2006**

APOYO EN CAPACITACIÓN CONCEPTO	CATEGORÍA	EJECUCIÓN
		Porcentaje Periodo 2003-2006
Módulos de capacitación	Dirigidos a Grupos Mixtos	87,41
	A Hombres	5,01
	A Mujeres	7,58
	Total	100,00
Personas capacitadas	Hombres	54,45
	Mujeres	45,55
	Total	100,00

Fuente. Elaboración propia con datos del IDA

Cuadro No. 28

**Apoyo a la producción, según sexo
2003-2006**

APOYO A LA PRODUCCIÓN CONCEPTO	CATEGORÍA	EJECUCIÓN
		Porcentaje Periodo 2003-2006
Módulos familiares de producción para autoconsumo	Dirigidos a Parejas	92,86
	A Hombres	3,52
	A Mujeres	3,61
	Total	100,00
Microproyectos de seguridad alimentaria	Dirigidos a Hombres	50,37
	Dirigidos a Mujeres	49,63
	Total	100,00

Fuente. Elaboración propia con datos del IDA

634. La Defensoría de los Habitantes ha recibido denuncias en las cuales las mujeres manifiestan que como consecuencia de la violencia que ejerció su excompañero sobre ella, fueron obligadas a huir de la propiedad que el Instituto de Desarrollo Agrario (IDA) les había entregado, y sus excompañeros se quedan en las tierras que ellas trabajaban. Al dejar las víctimas sus terrenos, y no poder regresar a ellos, pierden el acceso a los mismos, a pesar de que ellas y sus hijos e hijas tienen derecho. (Fuente: Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2004-2005)

635. Debido a lo anterior, la Defensoría de los Habitantes recomienda que el IDA no olvide que la propiedad es trabajada tanto por el hombre como por la mujer, y que para proteger los derechos de ambas personas, la propiedad debe escriturarse con afectación familiar. (Fuente: Ibid)

636. La Defensoría de la Mujer también conoció el caso de una Cooperativa de Caña ubicada en Hacienda Atirro, Turrialba, cuya Junta Directiva está constituida por hombres; esta Cooperativa celebró una Asamblea en la que participaron hombres casi en su totalidad, a pesar de que las mujeres también fueron beneficiarias de las tierras y de la producción que lograrían. Los representantes del IDA y del INFOCOOP, que participaron de la Asamblea, no consideraron que esto constituía vicio alguno

637. Al respecto, la Defensoría manifestó que tanto el IDA como el INFOCOOP, deben comprender la desigualdad existente, así como la discriminación y la exclusión de la que son víctimas las mujeres, debiendo identificar los factores que impiden el acceso y el control de la tierra a las mujeres de las zonas rurales, con el propósito de cumplir con lo dispuesto por el artículo 14 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (Fuente: Ibid)

C.MUJERES INDÍGENAS

638. El Comité de la CEDAW recomendó prestar especial importancia a las mujeres indígenas en la puesta y marcha de programas de combate a la pobreza, que aseguren su acceso a recursos productivos y a la educación y formación técnica. En el presente informe se hace un mayor esfuerzo por profundizar en la situación y condición de las mujeres indígenas.

639. El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) durante el 2004 realizó una investigación cuyo objetivo central es realizar un diagnóstico exploratorio sobre la condición de vida actual de las mujeres indígenas en Costa Rica, a partir de información

estadística existente en el país, en relación con sus condiciones de educación, salud, y vivienda. Constituye un esfuerzo importante por acercarse a la comprensión de la realidad social que vive esta población, y que obliga a tomar medidas para avanzar en el logro de la igualdad y la equidad social y de género. Esta investigación culminó con el documento “Las Mujeres Indígenas: Estadísticas de la Exclusión”, el cual fue publicado en diciembre de 2006, y se elabora con el propósito de desarrollar una aproximación a la realidad contemporánea de estas mujeres en Costa Rica, con el fin de brindar insumos que hagan posible la identificación de acciones afirmativas y políticas públicas dirigidas a esta población discriminada. (Fuente: INAMU. Las mujeres indígenas: estadísticas de la exclusión, 2006)

640. A través de este estudio se determinó que la información estadística con que se cuenta, no está desagregada por sexo en todas las variables o dimensiones de análisis, lo que impide un mayor acercamiento a la realidad de las mujeres indígenas y sus pueblos. Este tipo de limitación en la producción de información afecta la toma de decisiones dirigida a producir cambios en las condiciones de vida de estas comunidades, y de las personas que habitan en ellas.

641. Seguidamente, se presentan una serie de datos estadísticos, así como información cualitativa relevantes, los cuales en su gran mayoría, están contenidos en el documento indicado.

a. Caracterización general

642. Según el Censo de Población de Costa Rica del año 2000, las etnias indígenas están compuestas por 63.876 personas que representan el 1,68% de la población total del país. De esa cifra, 30.996 (48,5%) son mujeres (1,62% del total de mujeres del país) y 32.880 (51,5%) son hombres (1,73% del total de hombres).

643. A pesar de que existen sitios de alta concentración indígena, esta población se encuentra dispersa a lo largo del territorio nacional. Así, para el año 2000, solo 27.041 personas residían en los territorios indígenas frente a 36.835 que lo hacían en otros lugares. Del total de la población indígena, el 42,3% habita en los territorios indígenas, un 18,22% en a periferia de dichos territorios, y un 39,4% en el resto del país. La distribución espacial es muy parecida tanto para las mujeres como para los hombres.

644. Lo anterior evidencia un fuerte proceso de desarraigo, o parece indicar que las leyes nacionales que garantizan a los pueblos indígenas la propiedad sobre sus tierras, no se

están cumpliendo, y se está presentando un importante proceso de expulsión. Posiblemente, muchas de estas personas, debido a las desventajas sociales a las que han sido sometidas por el entorno cultural, tienen que buscar otras opciones de vida ajenas a sus prácticas cotidianas y visión cultural. (Fuente: *Ibid*)

645. El peso relativo de la población indígena se concentra mayoritariamente en tres provincias: el 77% de la población indígena residen en las provincias de Limón, Puntarenas y San José. Sin embargo, la provincia de Limón se destaca por albergar casi el 40% de las personas pertenecientes a este grupo humano. En el caso de las mujeres, estas tres provincias reúnen al 77,3%.

646. La población femenina se concentra mayoritariamente en la principal zona montañosa del país, Talamanca (3.249 mujeres), Alto Chirripó (2.286 mujeres) y Cabagra (1.128 mujeres). Por otro lado, Bajo Chirripó y Osa (Pacífico Sur) cuentan con una población que en su conjunto suman un total de 250 mujeres. A excepción de Keloldi y Coto Brus, en la mayoría de los territorios existe una superioridad numérica de los hombres con respecto a las mujeres; la relación es de 107 hombres por cada 100 mujeres.

647. En relación con la fecundidad, según el Censo del 2000, la cantidad de hijos/as promedio que tiene una mujer en los territorios indígenas es más elevado que el promedio nacional. Así, mientras que las mujeres indígenas que habitan en los territorios tienen un promedio de 4,1 hijos/as, las mujeres no indígenas del resto del país alcanzan los 2,7 hijos/as. Sin embargo, hay que indicar que entre más se aleja la mujer indígena de sus territorios, más baja es la fecundidad.

648. La población indígena en Costa Rica presenta una serie de carencias que la convierten en uno de los grupos humanos más vulnerables del país. En algunos pueblos indígenas el porcentaje de personas con carencias²³ (acceso a albergue digno, a vida saludable, al conocimiento y a bienes y servicios) alcanza casi el 100%. El porcentaje de mujeres indígenas con una o más carencias es alto (76,23%), y solo el 23,77% tiene satisfechas sus necesidades básicas. En Cartago (provincia ubicada en el centro del país), el 80,39% de las indígenas residentes tiene una o más carencias; le sigue Puntarenas con un 73,47% y en la Provincia de Limón la cifra alcanza el 59,19%.

649. Otros datos relevantes, en relación con los pueblos indígenas, hay comunidades con

²³ En el IX Censo Nacional de Población y V de Vivienda efectuado en Costa Rica en el 2000, se utilizó como parte del proceso de análisis la elaboración de categorías basadas en el método de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI). En el caso de Costa Rica, se definieron cuatro dimensiones de estudio: acceso a albergue digno, acceso a vida saludable, acceso al conocimiento y acceso a bienes y servicios. Para que un hogar califique como "afectado por carencias" debe cumplir con, al menos, uno de los criterios señalados.

situaciones muy críticas. Así, el 99,76% de las personas que pertenecen al pueblo Guaymí tienen carencias en los cuatro ámbitos indicados; en el caso de los Cabécar el porcentaje es del 99,55%, y los Teribe alcanzan el 93,39%. Por su parte, los Huetar son los que representan el cuadro menos crítico, debido a que el 55,69% presentan carencias; sin embargo, sigue siendo más alto que el promedio nacional. Las diferencias por sexo a lo interno de cada pueblo son poco significativas; solo en el caso de los pueblos Maleku y Huetar las mujeres tienen mayores carencias que los hombres.

b. Acceso a la educación

650. En Costa Rica, el impulso a la educación como un medio que brinda oportunidades, no ha sido suficiente en el caso de las indígenas, quienes no han podido aspirar a tener mejores condiciones de vida.

651. Según el Censo de 2000, el analfabetismo en la etnia indígena alcanza el 30%; una cifra alta si se considera que el promedio nacional es de 4,8%; es decir que el porcentaje de población analfabeta en las comunidades indígenas es casi 6 veces mayor que el promedio nacional. El promedio de escolaridad en todos los territorios indígenas es de 3,6 años, mientras la escolaridad promedio a nivel nacional alcanza los 7,5 años.

652. Cartago es la provincia que tiene el mayor porcentaje de analfabetismo entre los pobladores indígenas con un 54,24% en mujeres y un 36,88% en hombres. En todas las provincias, las mujeres se encuentran en una condición más desfavorable que los hombres, a excepción de Heredia (centro del país) y Guanacaste (parte Norte y costa del Pacífico).

653. Las mujeres en todos los grupos de edad, se encuentran en desventaja con respecto a los hombres. En las mujeres mayores de 60 años es donde se ubican las tasas más altas de analfabetismo.

654. Según datos suministrados por el Centro Centroamericano de Población (CCP) de la Universidad de Costa Rica, al 2000, un total de 7.852 mujeres indígenas de 5 años y más no asiste a la educación regular frente a 2.919 mujeres indígenas que sí asisten. Se observa la amplia brecha entre las mujeres que asisten a centros educativos, y las que no asisten, destacando este último grupo. La no asistencia se debe a varios factores: lejanía de los centros educativos, pobre infraestructura, insuficiencia en cobertura de becas dedicación a labores del campo para la sobre vivencia familiar, y discriminación por razones de género, así como choque cultural manifestado en la desactualización temática

y pedagógica, así como barreras idiomáticas, entre otras.

655. Los niveles de instrucción formal femenina en los territorios indígenas son sumamente bajos. Así, el 40,7% de las mujeres y el 34,7% de los hombres no poseen ningún grado de educación formal. El nivel educativo en que se concentra la mayor parte de la población es la primaria. En este caso, de cada 100 mujeres, 52,5 solo han cursado estudios en la escuela. Para los hombres esta cifra es mayor (55,9%). La cantidad de mujeres que estudian o han concluido la universidad es mínima, apenas 62. El porcentaje de mujeres indígenas que tienen acceso a este tipo de educación solo alcanza el 2,68%, mientras que el promedio nacional es de 10,20%. Los niveles de educación formal son menores conforme aumenta la edad de las personas, lo que pone de manifiesto las pocas o inexistentes oportunidades que tuvieron y tienen las generaciones mayores.

656. Los indígenas que habitan fuera de los territorios indígenas tienen más posibilidades de acceso a la educación. Así por ejemplo, un 15% accede a estudios universitarios, mientras que solo un 1% de los que viven dentro del territorio tiene acceso a los mismos; en relación con la educación secundaria académica, tienen acceso a la misma, el 25% de los que viven afuera frente a un 6% de los que viven dentro de los territorios; la mayoría de la población dentro del territorio se concentra en los niveles de primaria con un 53%, por lo que se evidencia un nivel educativo formal muy bajo.

657. En cuanto al rendimiento en escuelas primarias de los pueblos indígenas, existe una importante brecha a favor del rendimiento escolar de la población nacional, y en detrimento de las poblaciones indígenas. Se ha señalado que la educación formal que reciben los pueblos indígenas no integra los componentes culturales, incluida la enseñanza bilingüe y multicultural, la cual se expresa en que muchos docentes no conocen la diversidad étnica y cultural de los pueblos.

658. Las altas tasas de repitencia y deserción escolar en el I y II ciclos también se deben a las largas distancias que deben recorrer las niñas y los niños para asistir a la escuela, la precaria calidad de vida, la dificultad de las y los docentes para hablar la lengua de la comunidad, y los problemas económicos para compra de útiles escolares. Por otro lado, la situación que enfrentan las /os docentes que laboran en las escuelas indígenas es alta, siendo interinos en su mayoría. Así por ejemplo, para el año 2002, el 57,57% del personal se encontraba bajo este régimen de contratación, y a julio de 2004, de acuerdo con el Departamento de Educación Indígena del MEP, existían 106 nombramientos en calidad de interinos. Esto impide el arraigo necesario de parte del personal docente para insertarse en el medio y cultura indígena.

659. En relación con las políticas educativas dirigidas hacia las comunidades indígenas, desde el 2002 el Ministerio de Educación Pública (MEP), impulsó el fortalecimiento de los centros educativos de preescolar en zonas indígenas. Igualmente, se impulsó el Programa de Fortalecimiento de las Escuelas Indígenas con más maestros itinerantes en las materias básicas, con el fin de aumentar la permanencia y el rendimiento académico de las y los niños/a de las zonas indígenas. Se formuló el programa denominado “Oportunidades Educativas para la Población Indígena”, el cual promueve la atención integral educativa de esta población, aumentando la cobertura escolar en los diferentes niveles educativos, en particular preescolar y la primaria. Este programa mejora la calidad de la educación, mediante una propuesta pedagógica adaptada al contexto sociocultural de estos pueblos. Igualmente, se ha impulsado el programa denominado “Promoción de la participación activa de los grupos indígenas del país en la formulación y ejecución de programas de desarrollo de acuerdo con su realidad étnico – cultural”. Finalmente, como un logro se puede identificar la creación de varias escuelas en territorios indígenas entre los años 2000 y 2002.

660. Asimismo, la telesecundaria se ha ido constituyendo en el método de enseñanza más desarrollado en los territorios indígenas. Utiliza recursos pedagógicos que permiten procesos de formación a distancia, y están dirigidos a mujeres y hombres. Para el año 2003, esta modalidad educativa cuenta con nueve programas, cinco más de los reportados para el 2002, y con una matrícula total de 250 estudiantes.

c. Acceso a la salud

661. El acceso a la seguridad social no es similar en todos los pueblos indígenas. Así, por ejemplo, las mujeres Cabécares son las que tienen menos acceso a la seguridad social (el 59,37%), seguidas por las Guaimíes (31,70%) y las Bribris (21,5%).

662. Datos actualizados, a mayo de 2004, aportados por el Sistema de Información de Población Objetivo (SIPO) del IMAS, muestran la condición que presenta la población indígena femenina en cuanto al acceso al seguro social. De esta manera, la modalidad de seguro otorgado por el Estado es la más utilizada por las mujeres (3.353), cubriendo al 73,26% de las indígenas, sigue la categoría que no tiene seguro, y que están totalmente excluidas del sistema de seguridad social del país, la cuales representan el 13,41%, luego las que tienen seguro familiar (9,61%), seguro directo (2,58%), y el voluntario (0,37%).

663. Como se observa, la mujer indígena enfrenta carencias de tipo socioeconómico que le impiden acceder a modalidades de seguros donde se cotiza para un régimen de pensiones más beneficioso, siendo el seguro del Estado la alternativa más viable. La falta de oportunidades laborales les impide pagar el seguro social.

664. Según información del IMAS, del total de mujeres indígenas, un 3,12% tiene problemas de discapacidad, y de estas el 56,64% presentan limitaciones físicas permanentes. Estas limitaciones se hacen más complejas si se consideran las dificultades que tienen para acceder a los servicios de salud, por lo que se requiere de medidas afirmativas para facilitar su derecho a la salud.

665. En relación con el tema de la salud sexual y reproductiva, en Talamanca más del 50% del total de atenciones de mujeres con edades entre 20 y 64 años se refieren a esta área de la salud.. Esta tendencia se ha mantenido desde el 2000 al 2004.

d. Acceso a vivienda

666. Según un estudio realizado por la OPS/OMS, al interior de los territorios indígenas predomina la condición de vivienda propia (79%), seguido por las viviendas en precario, las viviendas prestadas, la propia con deuda y la alquilada. Fuera de los territorios indígenas existe un importante número de viviendas habitadas por indígenas. De éstas son propias el 46,3%, las propias en deuda suman el 6,8%, las alquiladas el 16,8% y las prestadas el 23,8%.

667. Un problema importante es que las viviendas indígenas tienen serios problemas con el abastecimiento de agua para consumo humano. Así, solo el 38% de las viviendas tienen agua intradomiciliar, el restante 62% no tiene dicho servicio. Según datos del Octavo Informe del Estado de la Nación, 2002, el 46,5% se abastecen de agua por medio de una tubería, pero de esos solo 29% de las viviendas se abastecen de un acueducto, el resto son tomas de aguas como quebradas o ríos. En relación con la electricidad, el 70% de las personas que habitan dentro de los territorios indígenas carecen de este servicio frente a un 13% de los indígenas que viven fuera de los territorios.

668. El tipo de vivienda donde mayoritariamente habitan las mujeres indígenas es en casa independiente, las que suman un total de 11.982 viviendas. La cantidad de indígenas que habitan en tugurios son 925, lo cual denota una problemática en este aspecto.

669. El bono de vivienda, que es el aporte económico con que el Estado apoya a las personas que necesitan adquirir su casa de habitación, constituye una posibilidad para que las poblaciones indígenas accedan a este bien. La cifra programada de bonos de vivienda para las poblaciones indígenas es de un mínimo de 200 por año. Para el 2004 se identificó a 175 familias beneficiarias. En los dos primeros años de la administración 2002-2006, se construyeron y entregaron un total de 497 viviendas a familias ubicadas en

los territorios indígenas de Matambú en la Región Chorotega, en Guatuso Huetar Norte, en Quitirrisí Región Central, Tayutic en Turrialba, Bribri en Talamanca y Boruca en la Región Brunca (MIVAH, 2004).

670. La Fundación Costa Rica – Canadá como entidad autorizada, tenía proyectado desarrollar entre el año 2000 y el 2004, en conjunto con el MIVAH, la construcción de 1.083 viviendas para indígenas; de estas 733 son casos ya aprobados y 350 están en proceso de aprobación. Entre estos, el proyecto AMITAL, de la zona de Bratsi en Talamanca y en él se van a construir 18 viviendas con un área de 50 metros cuadrados cada una.

D. ACCIONES HACIA LAS MUJERES INDÍGENAS

671. En la planificación estratégica del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) (2006-2010) se tiene la política institucional número VII la cual está dirigida a los grupos de mujeres de especial interés. Ahí se tiene definida la acción estratégica dirigida al fomento de la igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres indígenas, afro costarricense, niñas y adolescentes. Con respecto a las mujeres indígenas y afro descendientes el INAMU tendrá diseñada y validada en el 2007 una estrategia para el trabajo con cada una de estas poblaciones, con participación directa de la población involucrada.

672. Concordante con lo anterior y llevándolo a un nivel regional, el INAMU realizó el 26 y 27 de abril del 2007, en Shiroles de Talamanca el Foro Iriria²⁴: *“Hacia la construcción de una agenda de mujeres indígenas cabécares y bribris de la Provincia de Limón”*. Este tuvo como objetivo propiciar un espacio de encuentro entre las mujeres indígenas bribris y cabécares de esta provincia que les permitiera conocerse e identificar necesidades, propuestas, líneas de trabajo y mecanismos de coordinación para la construcción de una Agenda de Mujeres Indígenas de la Región Huetar Atlántica.

673. Los ejes de trabajo en este Foro fueron: a) Tenencia de la tierra, b) cultura y educación, c) producción tradicional, comercialización y medio ambiente, d) salud y e) situación legal y social.

674. A partir de las propuestas realizadas en este foro, corresponderá, en el segundo

²⁴ En Bribri, Iriria significa mujer y tierra. Este foro se llevó a cabo gracias al apoyo de organizaciones locales como la Asociación de Mujeres Indígenas de Talamanca (ACOMUITA), la Red de Mujeres del Caribe (REMUCA) y otras lideresas indígenas locales.

semestre del 2007, construir la agenda de las mujeres indígenas de esta provincia e iniciar el diseño e implementación de una estrategia de negociación que buscará que las instituciones públicas adquieran y cumplan los compromisos necesarios para promoción y disfrute de los derechos humanos de las mujeres indígenas de la región.

675. Complementariamente, la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, en coordinación con la Contraloría General de Servicios, realizaron un seminario denominado “*Los Pueblos Indígenas y su Acceso a la Administración de Justicia*”, con el objetivo de informar, divulgar y capacitar sobre el acceso de los pueblos indígenas a la justicia, visibilizar las diferencias culturales, y facilitar un acercamiento real y efectivo de estos/as habitantes a la administración de justicia en general. En esta actividad participaron representantes del Ministerio Público, la Defensa Pública, la Judicatura, del Organismo de Investigación Judicial, así como representantes de los pueblos indígenas. Como parte del seguimiento de las acciones sugeridas en este seminario, y con la participación de algunos/as jueces/as, defensores/as, fiscales y fiscalas, y líderes y líderes indígenas, en marzo de 2003 se llevó a cabo una actividad para facilitar el contacto entre las/os funcionarias/os del Poder Judicial y los y las indígenas de las zonas aledañas a Grano de Oro de Turrialba, con el fin de realizar audiencias de conciliación en juicios pendientes ante la administración de justicia. (Fuente: Informe Anual de la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, 2003).

676. En marzo de 2007, el Poder Judicial publicó el “Estatuto de la Justicia y Derecho de las personas usuarias del Sistema Judicial”, el que en su artículo 15 establece provisiones sobre la protección indígena. Así, señala que el Poder Judicial y los tribunales en particular, deben garantizar el acceso a la justicia de la población indígena, con plenitud de derechos, facilitando la utilización de la lengua propia, y de los aspectos que les posibiliten la efectiva comprensión del sentido y significado de las actuaciones judiciales; que el trato que se otorgue a los integrantes de las poblaciones indígenas en el sistema judicial y los tribunales en especial, debe ser respetuoso con su dignidad y tradiciones culturales, y que el Poder Judicial diseñará un modelo que, acorde con lo que establece el derecho consuetudinario de las poblaciones indígenas, sirva para la resolución alternativa de conflictos en donde sean parte sus integrantes. (Fuente: Poder Judicial, Oficina de Protocolo y Relaciones Públicas, Estatuto de la Justicia y Derechos de las personas usuarias del Sistema Judicial, 2007)

Artículo 15.

Reconocer a la mujer:

- 1. igualdad ante la ley,**
- 2. capacidad jurídica en materia civil,**
- 3. igualdad de derechos con el hombre para firmar contratos y administrar bienes, y**
- 4. brindarle un trato igual en todas las etapas del procedimiento en los tribunales de justicia.**

677. En contraposición con la década que anteriormente fue informada por Costa Rica, el balance de este período, desde el componente formal normativo, no resulta tan positivo. Un indicador de esto es la escasa aprobación de leyes específicas para combatir la discriminación contra las mujeres, tal y como fue señalado en el artículo 2. A pesar de lo anterior, hay que reiterar que en el ámbito de la violencia contra las mujeres se da un importante avance, al aprobarse la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres; sin embargo de cara al futuro se presenta el gran desafío de su correcta interpretación y aplicación, lo cual requerirá de un esfuerzo interinstitucional coordinado.

678. Resulta necesario ir más allá, e indicar que la desigualdad ante la ley, y por ende la discriminación contra las mujeres, no solo resulta de la inexistencia de normativa, sino también de la existencia de leyes discriminatorias, de vacíos legales, así como de la incorrecta interpretación y aplicación de la legislación, por parte de las instituciones estatales, incluyendo a los jueces y las juezas. Aspectos culturales inciden en profundizar las brechas de la desigualdad, que se vuelven más profundas para las mujeres indígenas.

679. Un claro ejemplo de la desigualdad ante la ley en el campo laboral, por la existencia de normativa legal discriminatoria, se presenta en relación con las trabajadoras domésticas, cuya situación ya fue expuesta en el artículo 11. En este punto es importante reiterar que un avance hacia la equiparación de los derechos de estas mujeres trabajadoras se logró mediante la resolución judicial indicada en esa sección del informe; sin embargo, queda pendiente el desafío de reformar también el capítulo del Código de Trabajo que se refiere al Trabajo Doméstico Remunerado, particularmente en lo que se refiere a la jornada laboral, actualmente de 12 horas, y en total desigualdad frente al resto de los/as trabajadores/as, quienes tienen una jornada de 8 horas diarias.

680. Otra situación discriminatoria que afecta particularmente a las mujeres, y que se debe no solo a la inexistencia de normativa, sino también a la incorrecta aplicación de la

misma, es la que se refiere al hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. De esta manera, actualmente los funcionarios públicos elegidos popularmente que incurran en hostigamiento sexual, no pueden ser sancionados, lo cual constituye un vacío en la legislación. Asimismo, en muchos casos, los reglamentos internos no siempre corresponden con la Ley, y no son aplicados correctamente, utilizándose figuras como la conciliación, donde generalmente la víctima termina desistiendo, dándose paso a la impunidad. En cuanto al acoso laboral, existe otro vacío normativo, toda vez que no existe legislación especial que sancione esta forma de violencia.

681. En ocasiones, en la aplicación de la Ley contra la Violencia Doméstica, el principio de igualdad ante la ley también se ve violentado, al no considerarse las relaciones de poder asimétricas entre géneros. En este sentido, a pesar de que la misma ley establece la obligación del juez o jueza de garantizar que esta norma no sea utilizada en contra de las propias personas maltratadas, cada vez más se extiende la práctica de otorgar medidas de protección tanto a mujeres como a hombres, bajo el criterio acuñado de “violencia cruzada”. Esto coloca en graves riesgos de desprotección a las mujeres que viven agresiones en el ámbito familiar. Otro aspecto preocupante en la aplicación de esta Ley es el elevado número de casos que concluyen con un levantamiento de las medidas de protección porque la víctima no acude a la comparecencia (76% en el 2003). Esta reacción de las mujeres, que se entiende claramente a la luz de la intimidación, el miedo y el control que sobre ellas ejercen los agresores, no es asumida como resultado de las relaciones de poder desigual, sino como falta de interés de las mujeres. De manera que lo que debía mover a una protección mayor, se convierte en ocasión para retirar la que ya se había dado. Estos y otros problemas que presenta la Ley Contra la violencia Doméstica y su aplicación son altamente preocupantes, pues esta norma es uno de los principales instrumentos con los que cuentan las mujeres para proteger su integridad. (Fuente: M. Sc. Ana Carcedo Cabañas, Seguridad Ciudadana de las Mujeres y Desarrollo Humano)

682. Es importante indicar que atendiendo a una de las recomendaciones del Comité, luego de la presentación del último informe, se ha logrado erradicar la práctica consistente en la realización de conciliaciones extrajudiciales entre las mujeres y los presuntos agresores, promovidas por los jueces y juezas, en los procesos de aplicación de la Ley. Esta práctica fue abiertamente expuesta y formalmente prohibida, debido a que se trata de un procedimiento no establecido por la norma, y por tanto ilegal, que impide o limita el acceso de las mujeres a la justicia y la seguridad, arriesgando su integridad. (Fuente: M. Sc. Ana Carcedo Cabañas, Seguridad Ciudadana de las Mujeres y Desarrollo Humano)

683. En cuanto al derecho de participación política, quedan pendientes importantes reformas para hacer realidad el principio de paridad, tal y como se analizara en el comentario al artículo 7.

684. En materia de salud, la Defensoría de los Habitantes ha recibido denuncias de mujeres que solicitaron a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) asegurar a su marido, y esta denegó la solicitud argumentando que el esposo no es dependiente económico de la mujer, con lo que se está ignorando la capacidad jurídica de la mujer en violación del derecho a la igualdad. Las instituciones, culturalmente condicionadas, no contemplan a la mujer como “sujeta” con capacidad jurídica y económica, de la cual pueda depender un hombre. La Defensoría de la Mujer recomendó la capacitación de los funcionarios de la CCSS para que en su quehacer diario apliquen la equidad de género, así como realizar un estudio cuantitativo de las solicitudes de aseguramiento de hombres por parte de mujeres frente a las solicitudes de la mujer cuando el hombre es el asegurado directo. (Fuente: Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2004-2005)

685. En relación con el Sistema Judicial, la Defensoría de la Mujer, ante casos de mujeres abusadas sexualmente, ha manifestado que estas son revictimizadas por el Sistema, y ha recomendado que la Administración de Justicia, como instrumento fundamental para alcanzar los altos propósitos para los que está destinado, no puede ignorar su compromiso de incorporar en su estructura, organización y políticas, una perspectiva de género, con el fin de garantizar a las mujeres, el acceso y permanencia en la justicia. (Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2004-2005). En este sentido, tal y como fue expuesto en el artículo 2 del presente informe, se identifican esfuerzos realizados por el Poder Judicial, a través de su Secretaría Técnica de Género, por incorporar el tema en todo el quehacer institucional, lo que en última instancia espera verse reflejado en resoluciones judiciales que solventen vacíos legales, y corrijan interpretaciones erróneas, en detrimento de los derechos de las mujeres.

686. El trato igualitario que deben recibir las mujeres en todas las etapas del procedimiento judicial, específicamente en procesos de familia, y particularmente en las etapas de conciliación, debe partir del principio de igualdad que reconoce las relaciones de poder desiguales entre hombre y mujeres. Lo anterior debido a que en ocasiones las mujeres concilian bajo amenazas e intimidación, por lo que terminan cediendo fácilmente aún en su perjuicio. Así por ejemplo, en las negociaciones de divorcio las mujeres se ven obligadas a aceptar bienes patrimoniales mínimos en forma aparentemente voluntaria, con el fin de salir de una relación abusiva de pareja. (Fuente: Ana Carcedo Cabañas, Seguridad Ciudadana de las Mujeres y Desarrollo Humano). Es por ello que se recomienda, que cuando se identifique una relación de desventaja social o económica, la conciliación deba ser supervisada y su contenido debe homologarse.

Artículo 16.

Adoptar las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con:

a. el matrimonio

b. escogencia libre del cónyuge

c. mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución

d. derechos y responsabilidad para con sus hijos

e. libre decisión del número de hijos

f. derechos y responsabilidades respecto a la tutela, curatela, custodia, adopción, etc.

g. derechos personales

h. goce de los bienes

a. Promoción de la Paternidad Responsable y la Corresponsabilidad en la crianza de niños, niñas y adolescentes

687. La drástica disminución de nacimientos de padres no declarados ha sido el principal resultado obtenido de la aplicación de las pruebas de ADN, contenidas en la Ley de Paternidad Responsable. De 22.384 nacimientos de padre no declarado en el 2001, se pasó a 5.666 en el 2003 y 5.031 en el 2005, lo que en términos porcentuales significó una disminución del 29% al 7% en el período 2001-2005. Esta tendencia evidencia la acogida positiva de este instrumento jurídico, que se materializa en su extendida utilización por parte de miles de mujeres. (Fuente: INAMU, Memoria institucional, administración 2002-2006)

688. Igualmente, se registra un porcentaje bajo de pruebas de marcadores genéticos con resultado negativo y un porcentaje bastante significativo de reconocimientos voluntarios. Desde el momento que inicia la aplicación de la ley hasta el 31 de diciembre de 2005, un 47.5% de los casos se resuelven favorablemente mediante el reconocimiento voluntario del padre y un 17% de las pruebas de ADN han resultado exclusiones de paternidad. (Fuente: Ibid)

689. A través del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el periodo 2002-2005 se realiza una labor permanente de divulgación de la Ley, mediante dos estrategias: la producción – difusión de materiales didácticos y la sensibilización – capacitación del personal de instituciones que participan directamente en su aplicación (personal del Registro Civil, hospitales y clínicas de la Caja Costarricense de Seguros Social). Asimismo, se confeccionaron los siguientes afiches, desplegados y otros materiales, con formatos y lenguajes sencillos, con el fin de ofrecer información básica sobre los procedimientos de aplicación de la ley y sensibilizar a favor de paternidades responsables y la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la crianza, los cuales fueron distribuidos en todo el país:

- “Pasos para la aplicación de la Ley de Paternidad Responsable” (afiche y desplegable)
- “Ley de paternidad Responsable en pocas palabras” (desplegable)
- Versión actualizada y comentada de la Ley de Paternidad Responsable.
- “Preguntas más frecuentes sobre la Ley de Paternidad Responsable” (folleto y desplegados)
- “No tengo útero ... pero sí corazón para que crezca” (afiche y desplegable)
- “Cuidar, educar y amar es asunto de dos ... ¡Papá y mamá! (afiche y desplegable)
(Fuente: Ibid)

690. Durante este periodo también se desarrollan varias investigaciones relacionadas con la aplicación de la Ley de Paternidad Responsable, con el propósito de orientar de mejor manera las acciones de divulgación y capacitación en torno a este instrumento jurídico. Se confecciona un perfil socio-demográfico de las madres que solicitan la aplicación de la ley y de los padres declarados, tomando como fuente de información los expedientes del Registro Civil. Igualmente, se efectúan dos sondeos acerca de factores influyentes en la decisión de la madre de acogerse o no a la ley: uno en la clínica Marcial Fallas y otro en Golfito. (Fuente: Ibid)

691. En el período 2002-2005 los esfuerzos de la Comisión de Paternidad Responsable (CPR) se centran en la formulación e impulso de una política de fomento de la paternidad responsable y la corresponsabilidad en la crianza. En un primer momento se definen lineamientos de política, compromisos y planes institucionales, y posteriormente una propuesta de política que se intenta articular con otras políticas estrechamente relacionadas y de mayor alcance, en concreto: las políticas de niñez y adolescencia y la política de igualdad y equidad de género. La corresponsabilidad familiar en el nivel económico y de crianza de hijas e hijos, empieza a perfilarse como una de las políticas

públicas de vanguardia en Costa Rica. (Fuente: Ibid)

692. Al respecto, la Defensoría de los Habitantes ha manifestado que es imperativo hacer acompañar a la Ley de acciones educativas de fomento de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la crianza y atención de las hijas e hijos, así como de políticas públicas en materia educativa en las instituciones sanitarias y en las que por imperativo legal deben participar, como el INAMU y el PANI. (Fuente: Defensoría de los Habitantes. Informe Anual 2005-2006)

693. En relación con la aplicación de la ley, interesa resaltar otros aspectos que han incidido en su impacto positivo, tales como: la acreditación y organización del Laboratorio de Pruebas de Paternidad de la CCSS y una mejor coordinación entre las instituciones responsables de que se cumpla la ley, han venido a mejorar el tiempo de respuesta, representando experiencias satisfactorias; la labor del Registro Civil al reducir los tiempos de entrega de la notificación inicial al presunto padre, mediante el esfuerzo con sus oficinas regionales; la decisión de reconocer la autonomía al Laboratorio de Pruebas de Paternidad de la CCSS con respecto al Hospital San Juan de Dios. Ahora cuenta con presupuesto propio, puede plantear sus propios planes operativos y prioridades. Esto ha permitido reducir los tiempos de espera para los resultados de la prueba, de casi 9 meses a 15 días actualmente. Se espera que la Presidencia Ejecutiva dote al laboratorio de los recursos necesarios, tanto económicos como humanos. El laboratorio se ha distinguido por su atención y servicio de calidad. (Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2003-2004 y 2005-2006)

694. La comisión interinstitucional (CPR) está analizando el caso de las personas que no acuden a practicarse la prueba de ADN, ya que si es por razones económicas que les impide el traslado de 3 personas al laboratorio o su manutención en San José, la CCSS o el IMAS podrían coadyuvar en el proceso. (Fuente: Ibid)

695. Como un avance en sede judicial, interesa destacar que a partir de la promulgación de la Ley de Paternidad Responsable, mediante interpretación jurisprudencial, se le confirió a la prueba científica de ADN el valor de prueba contundente o determinante para el establecimiento de la paternidad, además de establecerse la presunción legal de la paternidad en sede judicial, cuando el presunto padre no se realiza la prueba, sin que conste una razón justificada. Por ello, puede decirse que se trata de una interpretación integradora del ordenamiento jurídico que atiende a la realidad, así como al espíritu o finalidad de la norma, que en este caso es la protección del interés superior de la persona menor de edad. (Fuente: INAMU, Informe Técnico Jurídico sobre el Estado de la Legislación Nacional en Materia de Paternidad -Corresponsabilidad de hombres y mujeres en la crianza de sus hijos e hijas, Irene Aguilar y Paola Casafont, 2006)

696. A pesar de constituir una normativa novedosa en el ámbito del Derecho de Familia, la ley presenta una serie de limitaciones y vacíos que se constatan en su interpretación y aplicación:

- A pesar de que a partir de la aprobación de la ley sigue disminuyendo el porcentaje de niños/as nacidos sin padre reconocido, una situación preocupante es que en el 2003, el 21.1% (15354) de los nacimientos en el país quedan condicionados a la promesa del padre de presentarse ante las oficinas del Registro Civil para reconocer al hijo/a, y solo el 4,3% (3146) de los nacimientos se acogen al trámite establecido en la Ley de Paternidad Responsable. Esto demuestra que las madres confían en que el padre voluntariamente se presente a firmar y, por ello, manifiestan su deseo de no acogerse al trámite legal, lo cual va en detrimento de los derechos de la madre y del hijo/a, cuando el padre no se presenta. Ante estas estadísticas es urgente brindar mayor información a las madres sobre los derechos que tienen y sobre la ley, a través del Registro Civil, y de sus registradoras en los hospitales y clínicas; también deberían colaborar en este sentido la CCSS en las consultas prenatales y el MEP, el cual debería incorporar aspectos como la paternidad y maternidad responsables en los programas escolares y colegiales. (Fuente: Defensoría de los Habitantes)
- Asimismo, la falta de sensibilización y capacitación de las registradoras en las clínicas y hospitales constituye otro obstáculo que hace que muchas mujeres no se acojan a la ley. La Comisión Interinstitucional para el Seguimiento de la Ley de Paternidad Responsable ha insistido en que el tema de la capacitación al personal del Registro Civil y de los hospitales que cumplen esta función, es urgente y debe ser permanente. (Fuente: Defensoría de los Habitantes)
- Necesidad de desjudicializar los trámites de filiación, con el fin de no vulnerar el derecho a la igualdad entre las personas nacidas antes y después de la ley. Las personas nacidas o no inscritas antes del mes de marzo de 2001 no tienen acceso al procedimiento administrativo ágil para su inscripción, y deben someterse a procesos judiciales largos y costosos. (Fuente: Defensoría de los Habitantes) A pesar de lo anterior, existe una interesante resolución del Registro Civil mediante la cual se le da curso a una solicitud planteada por una madre para iniciar el procedimiento administrativo a favor de su hijo, nacido antes de la aprobación de la ley, e inscrito en el Registro Civil. Esta resolución se motiva en el voto de la Sala Constitucional que establece la posibilidad de aplicar el artículo 96 del Código de Familia, reformado por la Ley de Paternidad, a un caso en que el nacimiento ocurrió antes de su entrada en vigencia. Según la Sala debe aplicarse la normativa que resulte en beneficio del interés superior del niño/a, el cual debe prevalecer. Asimismo, se fundamenta en una resolución del Juzgado de Familia de Desamparados (poblada comunidad urbana periférica) que en la interposición de

un proceso especial de filiación a favor de una persona menor de edad nacida el 23 de diciembre de 1998, señaló que “*Se le hace saber a la parte actora que, el establecimiento de la presente demanda no excluye que pueda acudir ante el Registro Civil a realizar el trámite previsto en la Ley de Paternidad Responsable No. 8101 del 16 de abril de 2001 para lo cual, sólo requiere presentarse ante dicha entidad debidamente identificada ...*”²⁵ (Fuente: INAMU, Informe Técnico Jurídico sobre el Estado de la Legislación Nacional en Materia de Paternidad -Corresponsabilidad de hombres y mujeres en la crianza de sus hijos e hijas, Irene Aguilar y Paola Casafont, 2006)

- Las personas que acudieron al proceso judicial antes de que entrara en vigencia la reforma del artículo 98 bis del Código de Familia, hoy encuentran el obstáculo de la “cosa juzgada”. Así, el Tribunal de Familia en un caso concreto, mediante resolución No. 19175-21-2004, estableció que aunque existe compatibilidad genética entre el padre, y el menor, y por ello, no se excluye como padre, para el año 1993, la prueba de ADN no era plena prueba, declarándose con lugar la impugnación de paternidad, y confirmándose la cosa juzgada material. (Fuente: Defensoría de los Habitantes)
- La rápida respuesta que ofrece el Laboratorio de Pruebas de Paternidad contrasta con los graves atrasos que se presentan en la vía judicial. De las 5 denuncias recibidas en la Defensoría de los Habitantes en materia de paternidad, la mayoría pertenece al Poder Judicial y no al Registro Civil. Los procesos judiciales de filiación se extienden hasta 3 años para dictar resolución final y el Laboratorio de ADN del Poder Judicial tarda hasta 8 meses para rendir su informe. El Laboratorio de la CCSS estaría en capacidad de realizar las pruebas que se practican en la vía judicial, siendo por ello interesante que la CCSS y el Poder Judicial llegaran a un convenio. (Fuente: Defensoría de los Habitantes)
- Otro vacío de la Ley de Paternidad responsable, también referido al artículo 54 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y del Registro Civil, es que en el mismo se indica que “se dará solo una cita gratuita” a la madre, a la persona menor de edad y al padre para que se realicen la prueba de ADN. Esto se considera un vacío, debido a que puede suceder que la mujer haya mantenido relaciones sexuales con dos o más hombres dentro de un mismo periodo, o incluso haber sido violadas, y por ello, no estar seguras de quién es el padre de su hijo/a; sin embargo, la Ley la obliga a señalar solo a uno como presunto padre y en caso de que este no resulte ser el padre, es decir que la prueba científica de ADN resulte excluyente, se le cierran las puertas del procedimiento administrativo, debiendo acudir al judicial. (Fuente: INAMU, Informe Técnico Jurídico sobre el Estado de la Legislación Nacional en Materia de Paternidad -Corresponsabilidad de

²⁵ Resolución de las 13:55 del 30 de marzo de 2006 del Juzgado de Familia de Desamparados. Proceso Especial de Filiación de Investigación de Paternidad. Expediente No. 06-400309-637-FA.

hombres y mujeres en la crianza de sus hijos e hijas, Irene Aguilar y Paola Casafont, 2006)

697. Actualmente la Comisión de Paternidad Responsable se encuentra analizando una propuesta de modificación a la Ley.

b. Pensiones alimentarias

697. El problema de las pensiones alimentarias para las mujeres y las de sus hijas e hijas, ha sido planteado como el riesgo patrimonial más extendido para las mujeres. A pesar de que no se cuenta con información proporcionada directamente por las mujeres en ninguna encuesta nacional, la existencia de 72.359 expedientes de pensiones alimentarias activos al 31 de diciembre del 2003, -de los cuales 22.297 corresponden a procesos iniciados ese año²⁶-, explica lo extenso que es este problema, ya que corresponden a personas, en la inmensa mayoría padres, que no cumplen con sus obligaciones económicas familiares en forma voluntaria. Lamentablemente, aún existiendo estos procesos, la legislación y los mecanismos institucionales nacionales no logran todavía garantizar una pronta y efectiva protección del derecho a las pensiones alimentarias; los expedientes se acumulan en algunos Juzgados, y uno de los mayores nudos es la falta de efectividad notificando a los obligados. Como consecuencia, hay muchas mujeres que desisten de iniciar este tipo de procesos judiciales porque no creen tener esperanzas de éxito. (Fuente: M. Sc. Ana Carcedo Cabañas, Seguridad Ciudadana de las Mujeres y Desarrollo Humano)

698. Así por ejemplo, durante el período 2003-2004 la Defensoría de la Mujer recibió 55 denuncias por inacción policial en materia de pensiones alimentarias (omisiones en el cumplimiento de órdenes de apremio por parte de las y los funcionarios/as del Ministerio de Seguridad Pública), y 30 denuncias respecto de la función judicial, por dilación en la fijación provisional y definitiva de los montos.

699. Por otro lado, también se presenta el problema de que para muchas familias la pensión alimentaria no les provee de una vida digna. Así, en el Juzgado de Pensiones Alimentarias del II Circuito Judicial de San José, de 14,406 expedientes para el año 2003, el 8% de los montos de las pensiones es de menos de 10,000 colones, el 66% está entre los 10,000 a menos de 50,000 colones. Es decir, que el 74% de las pensiones no llegan a los 50,000 colones (estudio realizado a diciembre de 2003). En el Juzgado de Pensiones Alimentarias de San José, en el 2003, el 70% de las pensiones se encontraban entre los 30,000 y los 60,000 colones. (Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2003-2004).

²⁶ Poder Judicial (2004).

700. Como acciones tendientes a enfrentar este problema que tanto aqueja a las mujeres de este país, durante el periodo que se esta informando, se llevan a cabo importantes acciones, que seguidamente se indican:

- La Comisión para la Investigación sobre la vigencia del Derecho de Pensión Alimentaria en Costa Rica, y los mecanismos para su exigibilidad, integrada por representantes del Ministerio de Justicia, Seguridad Pública, Poder Judicial, INAMU, Tesorería Nacional, Defensa Pública, CCSS, Defensoría y abogadas litigantes, coordinó con el Poder Judicial la ejecución de un plan con el fin de bajar el circulante en materia de pensiones alimentarias en algunos juzgados, disponiendo de más jueces/zas tramitadoras en los casos que presentaban gran atraso. De esta forma, el Consejo Superior del Poder Judicial tomó importantes acuerdos que permitieron que oficinas judiciales de comunidades importantes del país tomaran medidas para mejorar sus servicios, así el Juzgado de Alajuelita redistribuyó sus funciones; en Pavas se nombró a un juez más y en Goicoechea se nombró a un juez para que sacara los apremios corporales; en Alajuela se logró la especialización del juzgado, asignándose 2 jueces/zas tramitadores con la meta de ponerse al día en apremios corporales y pensiones provisionales. (Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2003-2004)
- El Consejo Superior del Poder Judicial emitió una directriz en la cual se determinó que el aguinaldo, los aumentos automáticos y el salario escolar debían ser ejecutados de manera automática. (Ibid)
- En el 2003 también se incorporó personal de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial como parte de la Comisión. Se espera que esta instancia controle los retrasos injustificados en la tramitación de las pensiones alimentarias, así como en una instancia que informe acerca de los derechos de las personas usuarias de este servicio público. (Ibid)
- Con el fin de investigar las razones del incumplimiento de la Ley de Pensiones Alimentarias en cuanto a la ejecución de las órdenes de apremio, la Defensoría de la Mujer, con coordinación con el Ministerio de Seguridad Pública, se dio a la tarea de realizar una inspección a diferentes delegaciones policiales, especialmente las de Aserrí, San Miguel, y los Guidos de Desamparados. Determinó que existen situaciones que dificultan las acciones de las y los funcionarios policiales, tales como laborar en condiciones poco favorables que repercuten en el cabal desempeño de sus funciones. (Fuente: Defensoría de los Habitantes, Informe Anual 2005-2006)

- Con el propósito de brindar un adecuado abordaje a la temática de pensiones alimentarias, en abril de 2006 el Ministerio de Seguridad Pública elaboró el “*Protocolo para la Actuación Policial en Materia de Pensiones Alimentarias*”, el cual explica los principios que rigen la actuación policial en materia de pensiones alimentarias, el procedimiento para ejecución de órdenes de apremio corporal, así como los mecanismos de supervisión y sanciones por incumplimiento, entre otros aspectos. (Fuente: Ministerio de Gobernación, Policía y Seguridad Pública)
- Se elaboraron los términos de referencia para el rediseño de los Juzgados de Pensiones Alimentarias de Desamparados y el Primer Circuito Judicial de San José. (Fuente: Informe de la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, segundo semestre, 2004)
- Se realizó el taller denominado, “*Hacia una Reforma Procesal de la Ley de Pensiones Alimentarias*”, el cual contó con la participación de la mayoría de los y las juezas de los Juzgados especializados en Pensiones Alimentarias, representantes de la Defensa Pública, del Tribunal de Familia, de los Juzgados de Familia y de la Comisión de Género. (Fuente: Ibid).
- En el 2006 se realizan gestiones para la implementación de las recomendaciones de la Consultoría denominada “*Elaboración de un diagnóstico de la situación, propuesta de rediseño de procesos e implementación de propuesta de los juzgados de pensiones alimentarias del I Circuito Judicial de San José y el Juzgado de Desamparados*”. (Fuente: Secretaría Técnica de Género, Poder Judicial, 2006).

c. Matrimonio por conveniencia: problemática que impide la libre escogencia del cónyuge

701. Recientemente se han presentado denuncias ante la Dirección de Migración y Extranjería por parte de personas, en su gran mayoría mujeres pertenecientes a sectores económicamente desfavorecidos, que dicen haberse casado por dinero, con extranjeros a quienes nunca conocieron (matrimonios por conveniencia). Se pudiese tratar de un negocio, donde profesionales podrían estar cobrando altas sumas de dinero por los trámites legales.

702. Esta situación es realmente preocupante, toda vez que las mujeres afectadas, por su condición de absoluta vulnerabilidad son “utilizadas” para concretar un acto que sin lugar a dudas esta viciado de nulidad, aunque en lo inmediato produce efectos jurídicos. De esta manera, se les violenta el derecho a elegir libremente al cónyuge, debido a que algunas de estas quieren casarse con su actual compañero y no pueden hacerlo por aparecer casadas con extranjeros. Igualmente, pierden otros derechos; por ejemplo, estas mujeres están enfrentando serios problemas para obtener ayuda de programas sociales como el bono de vivienda o ayudas del IMAS. Otra situación preocupante radica en que algunas de ellas han manifestado sentirse atemorizadas ante el hecho de que sus actuales compañeros se enteren de que están casadas, lo cual eventualmente podría generar situaciones de violencia intrafamiliar.

703. Se presenta aquí el desafío de frenar esta práctica absolutamente ilegal llevada a cabo por parte de un grupo de profesionales inescrupulosos, y restituir a estas mujeres a su estado civil original, evitando así que sean revictimizadas. Para ello, se requerirá del esfuerzo articulado entre varias instituciones estatales, tales como Migración, Poder Judicial, Colegio de Abogados, entre otras.

d. Disfrute de los bienes

704. La Encuesta Nacional de Seguridad de Costa Rica, 2004 (ENSCR-04) explora la propiedad de la casa, así como los ingresos de las y los encuestados, y en efecto, se observan significativas diferencias de género. Los hombres encuestados son más frecuentemente propietarios de la casa donde viven que las mujeres (27.9% y 23.5% respectivamente), y si bien en el caso de ellas esta propiedad es más compartida por la pareja (10.7% y 6.8% en el caso de los hombres), es sin embargo mucho más frecuente que esté a nombre exclusivo del otro cónyuge (28.5% y 16.9% en el caso de los hombres). Por otra parte, las mujeres disponen menos de ingresos propios que los hombres, y en particular el 60.7% de las entrevistadas no trabajaban fuera del hogar. En las relaciones de pareja es tradicional que se considere que quienes toman decisiones económicas en la familia sean los hombres. En particular, según la Encuesta Nacional sobre Violencia contra las Mujeres, 2003 (ENVCM-03), el 18.2% de las mujeres emparejadas no decide sobre el dinero de su pareja. (Fuente: Carcedo Cabañas)

705. El despojo de propiedades vitales para la vida de las mujeres, y sus dependientes, constituye uno de los principales escenarios de la violencia patrimonial que las afecta. Frente a este tipo de riesgo las mujeres están más desprotegidas que los hombres, no sólo en lo que atañe a la propiedad de la casa y su equipamiento; también en lo relativo a los vehículos útiles para su transporte y el de sus dependientes y para su trabajo. Además de ser menos propietarias de viviendas, las mujeres son en menor proporción empresarias; y cuando lo son, tampoco es extraño que no sean dueñas de los recursos

productivos; las mujeres son en general menos sujetas de crédito que los hombres²⁷. (Fuente: Ibid)

706. En definitiva, la relación de las mujeres con estos recursos es frágil, y depende en gran medida de la voluntad del compañero para tener acceso a la propiedad y disponer de ellos. Esto puede ocurrir aún cuando las mujeres hayan aportado parte o todos los recursos para adquirir el bien. No es inusual que el segundo salario, el de la mujer, se destine al pago de la casa. Tampoco lo es el que con los ingresos de su trabajo, una mujer logre rescatar la casa de habitación hipotecada, y que ésta permanezca a nombre del esposo o compañero. Es por ello que los divorcios son momentos de alto riesgo patrimonial para las mujeres. El riesgo no comienza cuando aparecen las dificultades en el matrimonio o la mujer las percibe, sino cuando los hombres ponen sus propiedades en sociedades que quedan fuera del alcance del reparto de bienes patrimoniales, o las traspasan a familiares u otras personas cuando su matrimonio se debilita. (Fuente: Ibid)

707. Lamentablemente, no se han realizado aún estudios que cuantifiquen este tipo de pérdidas patrimoniales de las mujeres, que por lo demás, aunque se trate de despojos son usualmente legales. En ocasiones las mujeres los aceptan, o se ven obligadas aceptarlos en forma aparentemente voluntaria, con tal de salir de una relación abusiva de pareja. Este tipo de despojos patrimoniales de las mujeres en las negociaciones de divorcio muestran que el sistema de relaciones entre géneros socialmente aceptado y legalmente sancionado propicia la inseguridad de las mujeres. Este problema está aún invisibilizado precisamente porque opera dentro de las reglas del juego aceptadas como válidas y legales. (Ibid)

708. Otro escenario de riesgo patrimonial para las mujeres por parte de parejas y familiares es la destrucción de sus bienes o recursos, independientemente del valor económico que tengan. Según lo reportado en la ENVCM-03, el 7.3% de las mujeres que tienen pareja viven con alguna frecuencia daños a las propiedades de parte de sus compañeros. (Ibid)

709. Como se observa, en este campo también se requiere de la adopción y aplicación de mecanismos legales que garanticen el acceso y disfrute de los bienes por parte de las mujeres, sobre todo que las protejan de ser despojadas de los mismos, en situaciones como la separación y el divorcio.

710. Precisamente, en relación con el régimen patrimonial de la familia, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en conjunto con jueces y juezas especialistas en la

²⁷ INAMU (2003), pp. 29-34.

materia, elaboraron un proyecto de ley tendiente a garantizar los derechos económicos y sociales de las mujeres, fortaleciendo el régimen patrimonial de la familia contemplado en el respectivo código, y creando innovadoras formas de participación en la distribución de ingresos y egresos a lo interno de las familias. Este proyecto ha sido archivado y se encuentra pendiente la formulación de un texto sustitutivo más sencillo por parte del Partido Acción Ciudadana.

A N E X O S