

**Nº 41115 MP-MCM**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Y EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA

Y LA MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER

En uso de las facultades y atribuciones que les confieren los Artículos 140, inciso 3), 18), 20) y 146 de la Constitución F General de la Administración Pública; y el Decreto Ejecutivo Nº 36646-MP-PLAN del 14 de junio de 2011 que reforma el Reglame

*Considerando:*

**I.** Que el Estado de Costa Rica ha suscrito responsabilidades y obligaciones en diversos instrumentos jurídicos y políticos al cumplimiento de la igualdad efectiva y no discriminación de mujeres y hombres en el disfrute de todos los derechos humanos e

**II.** Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención interar (CEDAW), forma parte de los instrumentos jurídicos internacionales aprobados y vigentes en el país, que de conformidad con l nivel constitucional y, tienen primacía sobre la Constitución Política en la medida que otorgan mayores derechos o garanti Constitucional).

**III.** Que de conformidad con la recomendación general 28 del Comité de las Naciones Unidas (ONU) para la aplicación e ininterrumpida de condurar la discriminación y además están obligados a proclamar ante su población y la comunidad interna mujer en todos los niveles del gobierno y poderes del Estado.

**IV.** Que la Sala Constitucional de Costa Rica, mediante Voto 5345-2002 ha admitido que, instrumentos de carácter de reglas mínimas adoptadas en foros de autoridades y expertos, tratados suscritos por el Estado pero aún no aprobados por la Asa o no han recibido aún, la aprobación legislativa, puedan ser tomados como componentes válidos del parámetro de constitucionalidad humanos, así como porque la adopción de tales instrumentos, ya refleja una voluntad estatal de someter su conducta en favor de

**V.** Que para hacer efectivo el entramado de compromisos internacionales y nacionales por parte del Estado para garantizar carácter estatal y de un alto grado de concertación, coordinación y articulación de las instituciones estatales y no estatales y órganos de control e investigación y del concurso de los diversos sectores de la sociedad para otorgar coherencia y continuidad a

**VI.** Que una arquitectura de género para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conlleva al fortalecimiento de la in Estado, espacios y buenas prácticas de interlocución social, la planificación, el seguimiento y la evaluación, mandatos y herramientas de verificación, auditoría social y rendición de cuentas e incluso procesos de cambio organizacional.

**VII.** Que la política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres requiere un alto grado de concertación y los órganos de control e investigación, así como con el concurso de los diversos sectores de la sociedad para otorgar coherencia y

**VIII.** Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley No. 7801 del 30 de abril de 1998, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) es el organismo encargado de la promoción y protección de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género (PIEG), en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que lo establecen (Artículo 3, Inciso a.).

**Por tanto,**

DECRETAN:

Creación de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

(PIEG)

2018-2030

**Artículo 1º**-Es responsabilidad del Estado implementar las obligaciones de respetar, proteger y cumplir el derecho de no mejorar su situación y hacer efectivo su derecho a la igualdad de jure y de facto o sustantiva con el hombre y asegurar la igualdad de oportunidades y de resultados entre mujeres y hombres, así como promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en conformidad con lo establecido en los instrumentos jurídicos internacionales que protegen y promueven los derechos humanos así como en la Constitución Política de Costa Rica.

[Ficha articulo](#)

**Artículo 2º**-Apruébese la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030 (ver planes, programas y proyectos que se ejecuten desde las instituciones públicas del Estado costarricense en materia de igualdad entre hombres que se expresan en nudos estructurales de desigualdad para las mujeres en la cultura, el empleo, la ciencia y la tecnología, generación de ingresos, empresarialidad y cambio climático.

[Ficha articulo](#)

**Artículo 3º**-La política nacional de igualdad efectiva entre mujeres se ejecutará mediante planes de acción cuatrianuales, indicadores, resultados esperados y presupuestos.

[Ficha articulo](#)

**Artículo 4º**-El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), de acuerdo con su normativa, coordinará con las instituciones públicas y en coordinación con las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones de la sociedad civil, el INAMU se encargará de mantener actualizado el diagnóstico nacional de las brechas de género, a partir de la ejecución de la política.

[Ficha articulo](#)

**Artículo 5º**-Se crea la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel Político para la toma de decisiones y el seguimiento de las instancias en la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Esta comisión será coordinada por el Instituto de la Mujer.

Estará integrada por jefes y jefas o sus representantes con atribuciones para la toma de decisiones de las siguientes instituciones:

Ministerio de Educación Pública

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Ministerio de Salud

Ministerio de Economía, Industria y Comercio

Ministerio de Ambiente y Energía

Ministerio de Hacienda

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

Ministerio de Agricultura y Ganadería

Instituto Nacional de las Mujeres

Consejo rector del Sector Social de la Vicepresidencia de la República

La Comisión interinstitucional de Alto Nivel Político hará una excitativa para que se designe jerarcas o representantes cor ejecutoras de la Política Nacional de la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como a una representante de la Asam Municipalidades con responsabilidades estatales para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en calidad de Mujer de la Defensoría de los Habitantes y la Contraloría General de la República.

[Ficha articulo](#)

**Artículo 6º**-Se conformará una Comisión Técnica Interinstitucional con representación de instituciones y sectores vinculados a las mujeres y hombres, bajo la coordinación de la Secretaría Técnica del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Esta instancia encargada de la coordinación, seguimiento y evaluación de la ejecución de la política en el ámbito nacional y

Las y los representantes de esta comisión serán las personas encargadas de las unidades de género y de los departamentos de

[Ficha articulo](#)

**Artículo 7º**-El Instituto Nacional de las Mujeres será el encargado de la coordinación, seguimiento y evaluación de la Política por medio del Sistema de Información y a cargo de la Secretaría Técnica.

[Ficha articulo](#)

**Artículo 8º**-Para la coordinación e implementación de la Política en el ámbito regional, los Consejos Regionales de Desarrollo Sociales, serán las instancias encargadas de ejecutar los planes y acciones regionales y locales vinculados con la implementación de la Política entre Mujeres y Hombres (PIEG).

[Ficha articulo](#)

**Artículo 9º**-El Poder Ejecutivo y sus instituciones incluirán en sus planes operativos anuales con la asignación presupuestaria contemplados en los planes de acción de la PIEG y, en lo inmediato aquellas establecidas en el primer plan de acción 2019-2022.

[Ficha articulo](#)

**Artículo 10.**—Las instituciones del Poder Ejecutivo crearán o fortalecerán los departamentos o unidades técnicas para la igualdad de género en el quehacer institucional y del seguimiento de la Política Nacional de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, implementen en el ámbito regional-local, en coordinación con otras instancias.

[Ficha artículo](#)

**Artículo 11.**—Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, a los seis del mes de marzo del dos mil dieciocho.

**I PARTE:**

**MARCO NORMATIVO**

**Y DE COMPROMISOS**

**INTERNACIONALES**

...

**A) Marco global de compromisos internacionales de**

**derechos humanos e igualdad entre mujeres y**

**hombres**

Los compromisos internacionales para los derechos humanos y la igualdad efectiva son dinámicos y se adaptan a la evolución de los mismos. Los compromisos internacionales incluyendo las observaciones y las recomendaciones que surgen de las evaluaciones periódicas y los desafíos para su implementación estatal<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Proyecto de Recomendación General No. 28 relativa al artículo 2 de la CEDAW.

Estos acuerdos definidos y suscritos por Costa Rica se refuerzan, articulan y complementan con las obligaciones en las que Costa Rica se ha comprometido, particular la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1984) y, en la Convención contra la Violencia contra las Mujeres<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> OEA (1994) *Preámbulo Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem Do Pará)*.

También se articulan con otros tratados, convenios y convenciones que integran el marco jurídico internacional para proteger a las niñas en su diversidad<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> CEPAL, ONU. *Informe de la Décima Segunda Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, p 5.

La presente recopilación describe los nuevos compromisos internacionales y nacionales relacionados con la igualdad efectiva en el período de ejecución de la primera Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017) en Costa Rica.

**Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**

En el ámbito internacional, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por los Estados Miembros de las Naciones Unidas, celebrada en septiembre del 2015, constituye una hoja de ruta para lograr el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Contiene 17 objetivos y 169 metas conexas de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo: principios, objetivos y metas.

<sup>4</sup> Naciones Unidas, Asamblea General Septuagésimo período de sesiones. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de

El compromiso con la igualdad efectiva, los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se definen metas explícitas e implícitas para el **logro de la Igualdad y el empoderamiento**

<sup>5</sup> Bidegain Ponte Nicole, 2017. *La Agenda 2030 y la agenda regional de género.*

Se afirma que no es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la oportunidades, el igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, al empleo, el una de las grandes aspiraciones es lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre mujer y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. La máxima aspiración es eliminar todas incluso mediante la participación de los hombres y los niños<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> A/Res/70/1. 2015.

Con el fin de llevar a la práctica la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los planes estratégicos del Programa de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en los Estados en el proceso de la implementación de los compromisos hacia la igualdad efectiva y el desarrollo sostenible.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> ONU (2017) *Plan Estratégico del PNUD para 2018-2021. DP/2017/38. Nueva York.*

En el nivel nacional, la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030, es una de las principales estrategias para contribuir al cumplimiento de estos compromisos mundiales.

### **Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional**

Asimismo, la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible que tiene por objeto guiar la plena implementación de los acuerdos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe es una hoja de ruta para alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en esta parte del mundo. Este instrumento político-técnico es un fortalecimiento de las políticas públicas para garantizar la autonomía y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las mujeres. Uno de los grandes desafíos para alcanzar la igualdad efectiva hacia el 2030 implica superar los siguientes nudos estructurales: *la persistencia de la pobreza; los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del patriarcado; la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público.*

<sup>8</sup> ONU, CEPAL. *Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, p. 13..*

En el ámbito nacional cada gobierno decide la forma de incorporar esas aspiraciones y metas mundiales en los procesos con un vínculo existente entre el desarrollo sostenible y otros procesos pertinentes que se están llevando a cabo en las esferas económicas, enfoques, visiones de futuro, modelos e instrumentos para lograr el desarrollo sostenible, en función de sus circunstancias y prioridades. Nuestro hogar común y que "Madre Tierra" es una expresión corriente en muchos países y regiones (Naciones Unidas, 2015).

<sup>9</sup> A/Res/70/1. 2015.

Otras obligaciones pendientes son aquellas derivadas de informes y evaluaciones realizadas por órganos de Tratados y Comisiones (OEA). Sobre todo, se refuerzan los compromisos derivados del Examen Periódico Universal (EPU, 2014) del Consejo de Derechos Humanos y la Agenda 2030. Asimismo, el Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo como resultado de la Primera Reunión de Montevideo y el Caribe (CEPAL, 2013).

### **Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo**

En el marco general del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo<sup>10</sup> se reconocen los importantes vínculos entre los derechos humanos y la Agenda 2030. Para ello se establecen medidas prioritarias con el fin de reforzar la implementación del Programa de Desarrollo Sostenible. Los países que adoptaron el Consenso se adoptaron medidas en:

<sup>10</sup> Naciones Unidas, CEPAL. *Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo.*

• Integración plena de la población y su dinámica en el desarrollo sostenible con igualdad y respeto de los derechos humanos.

- En los derechos, necesidades, responsabilidades y demandas de niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
- Envejecimiento, protección social y desafíos socioeconómicos.
- Acceso universal a los servicios de salud sexual y salud reproductiva.
- Igualdad de género.
- La migración internacional y la protección de los derechos humanos de todas las personas migrantes.
- Desigualdad territorial, movilidad espacial y vulnerabilidad.
- Pueblos indígenas: interculturalidad y derechos.
- Afrodescendientes: derechos y combate al racismo y la discriminación racial.
- Marcos para la puesta en marcha de la futura agenda regional en población y desarrollo.

Para la implementación de estas medidas se destaca dentro de los principios: la universalidad, igualdad, transversalidad humanos en la aplicación de los enfoques hacia todos los grupos en condición de vulnerabilidad, así como los temas con sostenibilidad.<sup>11</sup> Uno de los principios generales del Consenso de Montevideo es "reconocer que habilitar las voces e intereses de la gobernabilidad responsable y las instituciones resilientes son fundamentales para la inclusión social y económica y la sostenibilidad".

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Costa Rica presentó el II Informe Nacional del EPU en el 19 período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos del 2 A/HRC/WG.6/19/CRI/I

*Informe del Grupo de Trabajo sobre el EPU y Observaciones y Recomendaciones. Costa Rica, 7 de julio y 22 de septiembre, 2014*

#### **Examen Periódico Universal (EPU)**

En el Examen Periódico Universal (EPU)<sup>12</sup> que es un mecanismo del Consejo de Derechos Humanos de la ONU<sup>13</sup> se establecen recomendaciones específicas en igualdad efectiva y violencia contra las mujeres aceptadas por Costa Rica.

<sup>13</sup> Resolución aprobada por la Asamblea General del 15 de marzo 2006.

#### **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**

En el vigésimo aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (set. 2015), se renuevan las mujeres a la luz de los retos y oportunidades actuales y en el marco de la adopción de la nueva Agenda de Desarrollo 2030.

En ese marco, Costa Rica coloca como apuesta central la inserción en el trabajo de calidad y debidamente remunerado para los hombres y posibiliten la autonomía económica y calidad de vida a las mujeres, como condición necesaria para el ejercicio pleno y efectivo de sus derechos. Las siguientes responsabilidades:

#### **Compromisos gubernamentales**

Profundizar los instrumentos de generación de evidencia científica sobre los datos y brechas de género en el uso del tiempo libre y en barreras para aprovechar el talento femenino.

Colocar en el centro de la política pública la corresponsabilidad social del cuidado, como motor del cambio cultural, ampliando las responsabilidades y roles de los hombres y mujeres.

Generar empleo con acciones afirmativas para las mujeres mediante alianzas públicoprivadas.

Establecer un programa preferencial de generación de empleo dirigido principalmente a jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.

Crear e implementar un sello de calidad para verificar y certificar la igualdad de género en las empresas e instituciones.

Garantizar la implementación efectiva de procesos de inspección en los lugares de trabajo.

Además, existen importantes retos, como la salud, el ejercicio del poder, la educación, la violencia y el acceso efectivo y permanente a la tierra y los recursos naturales, así como el empoderamiento efectivo de las mujeres. En este sentido, son de gran valía los mecanismos de cooperación Sur-Sur, como la red de mujeres que lidera ONU Mujeres<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Solís Rivera Luis Guillermo. *Palabras. Encuentro Mundial de Líderes sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres*. 2017.

#### *Observaciones y recomendaciones del Comité de la CEDAW*

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (ONU), examinó los informes quinto y sexto (2011)<sup>15</sup> y séptimo (2017) y Femistas y el Informe de la Defensoría de los Derechos Humanos y las Habitantes (2017) sobre el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales que prohíben la discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y de las preocupaciones identificadas por parte del Comité, en el contexto jurídico, político, económico, social y cultural al Estado de Costa Rica, que interrelacionadas con los compromisos globales, se consideran.

<sup>15</sup> Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 49 período de sesiones del 11 al 29 de junio de 2011.

<sup>16</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. *Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Costa Rica*. 2017.

<sup>17</sup> Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. *Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Costa Rica*. 2017. <http://www.refworld.org.es/pdfid/59ce93f64.pdf>

El Comité señala que persisten en Costa Rica **los estereotipos discriminatorios y actitudes sexistas**, y que son necesarias medidas para la adopción de medidas que contribuyan a eliminar las prácticas socioculturales de carácter discriminatorio.

Para el Comité el abordaje de la **Violencia contra las Mujeres** requiere el fortalecimiento en la prevención en poblaciones y comunidades, con especial énfasis en la atención del acoso sexual en los centros de trabajo, en lugares públicos y en el transporte público con la imposición de medidas de protección. Es necesaria información en formatos accesibles sobre los recursos disponibles en casos de violencia de género con albergues. Otra de sus recomendaciones relacionadas con violencia de género es la adopción de medidas para prevenir, investigar y sancionar los delitos de odio transgénero e intersexuales y los delitos de odio contra ellas, estableciendo medidas de reparación y compensación a las víctimas.

En **Trata de Personas**, se propone acelerar el proceso de su definición en la legislación nacional en consonancia con las normas internacionales y las convenciones de derechos humanos, incluyendo la Convención.

Persiste el desafío de legislar en materia de **violencia y acoso político**, así como garantizar la participación política de las mujeres en la vida política y la adopción de medidas en los gobiernos locales, en consejos de administración de empresas privadas con la aplicación de la legislación existente. Es necesario garantizar la protección de las organizaciones no gubernamentales de mujeres y defensoras de los derechos humanos en su trabajo.

Uno de los principales puntos referidos en **Educación**, es la evaluación de los avances en la matrícula de niñas y adolescentes indígenas. Desde el principio de interseccionalidad o discriminaciones múltiples, el Estado debe asegurar información sobre el acceso de niñas con discapacidades y la adopción de un protocolo por parte de las instituciones educativas.

La adopción de medidas para las adolescentes embarazadas incluye la reincorporación de las madres a los centros educativos y otras formas de violencia de género contra las niñas en el sistema educativo, garantizando procedimientos de denuncia y sanción.

La elección por parte de mujeres y niñas de estudios y carreras no tradicionales, como matemáticas, ingeniería y nuevas profesiones y adoptando medidas incentivadoras, es otro de los grandes retos pendientes por parte del Estado para garantizar la igualdad de género.

En materia de **empleo**, persiste la falta de aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor; y la discriminación en el acceso a la empleabilidad y la reducción de las diferencias salariales entre los géneros. El cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo requiere de medidas, planes nacionales y procedimientos de denuncia que hagan efectivo el cumplimiento de los derechos laborales.

En el ámbito de la **salud**, recomienda el Comité de la CEDAW, el Estado de Costa Rica debe acelerar la aprobación de d campañas para evitar la estigmatización a las mujeres que lo solicitan; así como de campañas que informen sobre acceso a i derecho a la información para las habitantes de zonas rurales y remotas. Se demanda la adopción de normativa para proteger Igualmente se demanda el fortalecimiento de los programas destinados al personal médico, la supervisión periódica del trat seguimiento a las recomendaciones formuladas por la Defensoría de los Habitantes. Se procura además la aplicación en el sistem

Ejecutivo núm. 39210-MP-S del 10 de septiembre del 2015, mediante el que se autoriza la técnica de la fecundación in vit

La acción afirmativa orientada a la autonomía con énfasis en la diversidad de mujeres indígenas, afro descendientes, n zona rural, es de especial preocupación para el Comité de la CEDAW y en sus recomendaciones demanda la participación de territorial, en particular en los comités directivos de los Consejos territoriales de desarrollo rural.

Con respecto a las mujeres transgénero, el Comité recomienda al Estado adoptar directrices para que se proteja el proced

En el abordaje de las formas múltiples de discriminación (**interseccionalidad**) de las indígenas, afro descendientes, m edad, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales, el Comité expresó su preocupación por la insuficiencia de legislació afirmativas para proteger a todos los grupos mencionados frente a las formas interrelacionadas de discriminación. Recomend todos los ámbitos de la Convención, en las esferas pública y privada.

Estos nuevos compromisos de Estado motivan la aprobación de una Política de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hom acción para incluir acciones y metas a mediano y largo plazo en clara sinergia con la Agenda 2030 sobre los Objetivos d Montevideo). Además en alineamiento con las recomendaciones y observaciones derivadas de la Convencionalidad y Decla Internacionales orientados a la igualdad efectiva, los derechos y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

## **B) MARCO NORMATIVO A FAVOR DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

En el período 2007-2017 que constituye los 10 años de la ejecución de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad d nuevos derechos hacia la igualdad y reconoce la protección jurídica de las mujeres. En este período se producen leyes y otros i cumplimiento de los compromisos definidos en el ámbito internacional, regional y las políticas públicas en materia de ig empoderamiento económico y participación política de las mujeres.

El proceso para eliminar sesgos androcéntricos de la legislación nacional, y de manera particular de la Constitución Polític en el que las necesidades e intereses particulares de las mujeres se hacen invisibles persistentemente.

En el presente apartado destacamos la normativa más relevante que se dio en el período a través de la aprobación de cor decretos ejecutivos, con miras a considerarlos ante nuevos retos y a los ejes para la redefinición de la PIEG 2018-2030.

### **Constitucionalidad y Derechos Humanos**

Entre las medidas legislativas más importantes adoptadas para garantizar el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de las prácticas de discriminación basadas en el género, la Convención sobre la Protección de las Personas con Discapacidad, la Convención sobre la Protección de las Personas contra las Desapariciones Forzadas, el Convenio de la OIT sobre el Trabajo Forzoso (Convenio 189), el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de Comunicación de la Situación de los Niños que se Encuentren en Situaciones de Trabajo Forzoso, el Convenio sobre la Eliminación de las Prácticas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y la Convención sobre la Eliminación de las Prácticas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). Asimismo, se aprobaron las enmiendas a la Constitución de la Organización Internacional para la Migración (OIM) y la Convención sobre la Eliminación de las Prácticas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).

La aprobación de la reforma constitucional al artículo 1 que declara a Costa Rica, una República democrática, libre, independiente y soberana (2015), se fortalece con la aprobación de la **Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y la xenofobia** (Ley No. 9358 del 26 de agosto del 2016).

Otro reconocimiento es la aprobación de la **Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos, garantizando el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, incluyendo la inclusión, integración y participación en la sociedad.** (Artículo 1). (Ley 9394 del 30 de setiembre de 2016).

Un gran logro representa la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH- del 28 de noviembre de 2015, que implica adoptar medidas apropiadas para dejar sin efecto con la mayor celeridad posible la prohibición de practicar la FIV, regulada por la legislación costarricense, así como el sistema de inspección y control de calidad de las instituciones o profesionales calificados que desarrollan la FIV dentro de sus programas de tratamiento de infertilidad en su atención de acuerdo a la sentencia. La sentencia establece que "se mantenga vigente el decreto ejecutivo No.3910-MP-S de 11 de setiembre de 2015, que autoriza la realización de la técnica de reproducción asistida de Fecundación in vitro (FIV) en el sistema de salud".

Posteriormente la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 26 de febrero del 2016 Caso Arta Supervisión de cumplimiento de sentencia, establece que "se mantenga vigente el decreto ejecutivo No.3910-MP-S de 11 de setiembre de 2015, que autoriza la realización de la técnica de reproducción asistida de Fecundación in vitro (FIV) en el sistema de salud". Por lo tanto, el decreto ejecutivo de cita se mantiene

En el caso del reconocimiento de los derechos humanos de las personas LGBTI, diversas instituciones públicas han creado garantizar el respeto a la identidad sexual (Decreto N° 08-2010 del TSE, que garantiza el respeto al cambio de identidad sexual a los artículos 10 y 12 del Reglamento del Seguro de Salud mediante Acuerdo de Junta Directiva de la CESS del 21 de mayo de 2010; asegurarse mediante beneficio familiar y realizar visitas hospitalarias a sus parejas); la igualdad de derechos de todas las personas de género (Voto 16632-12 de la Sala Constitucional, que ordena al Ministerio de Justicia hacer efectivo el derecho a las visitas íntimas 37071-S, que declara el 17 de mayo como el "Día Internacional contra la Homofobia, la Lesbofobia y la Transfobia").

Asimismo, en 2015 se aprobó mediante Decreto Ejecutivo N° 38999, la "Política del Poder ejecutivo para erradicar de sus que solicita a las instituciones reforzar la capacitación a funcionarios y funcionarias y, revisar la normativa interna de manera tal en caso de enfermedad o fallecimiento, establecer un régimen sancionatorio en caso de discriminación para el reconocimiento cumplimiento de lo dispuesto en el decreto.

La resolución OC-024-2017 del 24 de noviembre del 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) se realizó en mayo del 2016 por la República de Costa Rica a las obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de sexo<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Opinión Consultiva OC-24-2017 del 24 de noviembre 2017*.

### Ámbito económico y social

Se destaca la aprobación de la Ley del **Trabajo Doméstico Remunerado** (Ley N° 8726 del 2 de julio 2009), que establece condiciones laborales, en particular la jornada ordinaria efectiva de ocho horas diurna y establece condiciones específicas para la que se ve fortalecida con la aprobación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos adoptado por los Estados en 2013. Esta ley demanda la promoción y protección efectiva de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras domésticas contra las que se les vulneran.

Además, con la publicación reciente del Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de la que beneficia a las trabajadoras que laboran por horas (jornada parcial) y reduce los costos del aseguramiento. (Reglamento publicado en la Gaceta del 21 de julio 2017, Alcance No. 179).

**En trabajo doméstico no remunerado**, se crea la primera Encuesta sobre el Uso del Tiempo en el Gran Área Metropolitana (Decreto ejecutivo 36410 de 2011), fortaleciendo el proceso de investigación y divulgación iniciado a principios de la década de 1990. Esta encuesta se realiza cada cinco años y se fortalece con la aprobación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos adoptado por los Estados en 2013. Esta ley tiene por objeto medir la economía del cuidado conformada por el trabajo doméstico no remunerado de acuerdo con las demandas de las mujeres y otras personas integrantes de los hogares al desarrollo.

Con la promulgación de la Red Nacional de **Cuido y Desarrollo Infantil**, se da un logro en el cumplimiento de los objetivos de acceso público, universal, y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada para ampliar las alternativas de atención infantil integral.

Es uno de los grandes retos en la actualidad para el diseño de acciones públicas por parte del Estado a favor de la población económica de las mujeres (Ley 9220 del 24 de abril 2014).

En aras de impulsar la autonomía económica de las mujeres, el INAMU constituye dos programas de apoyo, **Fomujeres** (que incluye servicios de apoyo a empresarias); este último en convenio con la Comunidad Económica Europea. Ambos están dirigidos a las mujeres.

El gran reto que persiste es lograr su articulación y consolidación en un engranaje institucional sólido.

Otro avance es el Sistema **de Banca para el Desarrollo**, uno de los mecanismos fundamentales para financiamiento del desarrollo del país en lo referente a la movilidad social de las personas beneficiarias de esta ley. Con respecto al acceso de las mujeres a la banca, se han establecido líneas de crédito para las mujeres que buscan flexibilizar la oferta (Ley 9274 del 27 de noviembre 2014).

A partir de la promulgación de la reforma a la ley de estupefacientes (Ley 9161 del 23 de setiembre del 2013), se reconoce la necesidad de proteger a las mujeres y las niñas de la pena de prisión (pobreza, jefaturas de hogar, adultas mayores y con responsabilidades de cuidado), para la fijación de una pena menor o alternativa para las penas de prisión. Uno de los efectos inmediatos de esta ley fue el egreso de 159 privadas de libertad. Además, en seguimiento a la reforma (Ley 9274 del 27 de noviembre 2014), que en la actualidad se mantiene vigente y ha permitido articular programas, procedimientos y plazos para el empoderamiento de las mujeres; identificar nuevas oportunidades con el fin de evitar su reincidencia en las cárceles, involucrar a las mujeres en la ejecución de las penas y garantizar su reinserción social.

En el ámbito laboral, el país avanza con la promulgación de la Ley de Reforma **Procesal Laboral**, la que establece una orientación sexual, discapacidad, edad, etnia, estado civil y otras formas análogas de discriminación (Ley 9343 del 25 de enero de 2014).

### Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y de género

Costa Rica ha tenido avances importantes en la creación de normativa orientada a prevenir y sancionar la violencia con leyes especiales, que fortalecen los planes y programas de atención de afectadas por la violencia intrafamiliar, y se reconocen explotación sexual comercial y la trata de personas. Además, se dan modificaciones a leyes existentes en violencia intrafamiliar y

Con la reforma a la Ley de Violencia Doméstica aprobada en el año 2011, se establecen nuevas responsabilidades para la del Estado a ampliar la oferta de servicios para la protección y atención especializada de mujeres en situaciones de violencia representación legal (Ley No. 8925 del 2 de marzo del 2011).

Con la reforma a la Ley de Hostigamiento Sexual se amplía el ámbito de protección a las mujeres (tanto en el sector público como en los establecimientos de salud y otros lugares en los que se manifiesten actos de violencia tales como la violación, el abuso sexual). El objetivo es prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de género (Ley No. 8805 del 28 de diciembre de 2011).

En este mismo período se aprueba la ley de **Penalización de la Violencia contra las Mujeres** después de un largo protección de las mujeres contra formas de violencia en las relaciones de pareja en el matrimonio o en la unión de hecho y establecida en 2007). Posteriormente, el voto constitucional 15447 del 15 de octubre del 2008, anula dos delitos tipificados en esta ley, por violencia psicológica (Ley 8929 del 25 de marzo del 2011).

Con el **Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Violencia Intraménstrual**, se establecen las condiciones para la coordinación interinstitucional e intersectorial en el seguimiento a las políticas públicas y el seguimiento a la atención a las mujeres. Recientemente se aprueba la Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de 2018-2022.

En esta misma línea de protección a los derechos de las mujeres en poblaciones específicas, debido a las relaciones abusivas de edad, inicialmente se aprueba la prohibición del matrimonio con personas menores de 15 años (Ley No. 8571 del 8 de febrero de 1971).

Posteriormente se aprueba la ley para el fortalecimiento de la **protección legal de las niñas y las adolescentes mujer abusivas**. Se tipifican como delito las relaciones sexuales con niñas menores de 15 años y se prohíbe el matrimonio a una edad esfuerzos por parte de las instituciones y las organizaciones de la sociedad civil como la Fundación Paniamor en el desarrollo de establecimiento de **relaciones impropias**, así como el proceso de la construcción de una ruta interestatal para efectos de la pr No. 9406, de 24 de octubre 2016).

Estas reformas han tenido un impacto significativo en distintos ámbitos y, en particular, en la institucionalidad pública, ~~de las Mujeres en materia de coordinación del Sistema Nacional, la vigilancia del cumplimiento de la política pública y los comités de mujeres y violencia intrafamiliar. También han posibilitado el acompañamiento técnico a distintas instancias del Sistema Nacional de la atención en diversos servicios, tales como el Protocolo del Centro Operativo de Atención de llamadas sobre Violencia Intrafamiliar para la Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes en situaciones de Explotación Sexual Comercial, el Protocolo para la Atención Emocional de las Personas Menores de Edad, y el Protocolo Interinstitucional para la Atención de Mujeres en Situaciones de Alto Riesgo.~~

## ***Ejercicio del poder y la adopción de decisiones***

Cabe señalar los avances en normativa y políticas nacionales que dan sustento al reconocimiento de la igualdad en la registró el período es la Reforma Integral al Código Electoral, que establece la paridad política de mujeres y hombres en las normas de capacitación. La paridad es derivada del principio de igualdad efectiva y no discriminación que garantiza nuestra Constitución por el país (Ley No. 8765 del 19 de agosto de 2009).

Posterior a la reforma integral del Código Electoral y debido a que se cuestionó el mecanismo de alternancia por sexo vertical y horizontal, la Sala Constitucional en su resolución 2012-1966 del 17 de febrero del 2012, sostiene que el principio de permea todo el sistema político y jurídico, no sólo en su dimensión subjetiva, sino objetiva. En consecuencia, señala este Tribunal

.ninguna política ni norma puede abstraerse de cumplir con este principio básico, que, en el caso concreto, ni siquiera sigue el tratamiento para ambos es el mismo en porcentaje y modalidad. Lo que pretende el mecanismo de la alternancia, es diversidad de género a la democracia, en igualdad de condiciones para ambos géneros. Este mecanismo busca garantizar mayor posibilidad tanto a hombres para mujeres. Por el contrario, la ausencia del mecanismo de la alternancia dejaría a los según sus intereses, con la posibilidad de que aun respetando la paridad (50% para cada género) las mujeres terminen de tener tendrían mayor opción electoral, ya que en nuestro sistema político, los partidos políticos compiten no sólo por un número descendente dependiendo del número de votos obtenidos.

Como se puede apreciar, a pesar de que son históricos los contrargumentos que cuestionan el avance de los derechos humanos, el Tribunal Constitucional ha sostenido una posición coherente de justicia e igualdad con los compromisos y obligaciones de los Estados, en su caso ratificado y las declaraciones que ha adoptado.

En materia electoral se destacan, además, las resoluciones del Tribunal Supremo de Elecciones y los votos de la Sala Constitucional que aseguren la igualdad efectiva en la participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria.

Fortalece este mandato, lo dispuesto por Sala Constitucional en la Resolución N°16075- 15 que interpreta y reconoce la los encabezamientos; es decir, la 'paridad horizontal' que busca lograr la igualdad a lo largo de todas las nóminas de candidatura

Por su parte, la Resolución del Tribunal Supremo de Elecciones N° 3603-E82016 del 23 de mayo del año en curso, declara la paridad horizontal como con la vertical; de integrar cada lista provincial en sus encabezamientos, con un 50% de cada sexo (co- cumplimiento de este requisito).

La participación y representación femenina en las organizaciones sociales se fortalece con la ley denominada Porcentaje, sindicatos y asociaciones solidaristas. Con la promulgación de esta ley, se incluye el término de representación paritaria para que existe la garantía constitucional del derecho humano a la igualdad, no se han logrado revertir prácticas discriminatorias y sexistas en las organizaciones civiles.

Posterior a su aprobación se emitieron directrices para asegurar la inscripción paritaria de las organizaciones por parte de 7 de mayo 2014, la Sala Constitucional interpreta que esta ley no es constitucional; por lo tanto las asociaciones deben respetar

Es necesario revisar a lo interno de los partidos políticos tanto la cultura política que excluye a las mujeres en la toma de que existen avances, se sigue dando una especie de construcción piramidal, donde la presencia femenina aumenta considerable jerarquía y ejercicio del poder. Se requiere seguir promoviendo acciones y establecer normativa que prohíba el acoso y la violencia constituyen una violación a los derechos humanos y políticos de las mujeres y desalientan el ejercicio y continuación de las caretas.

## ***Institucionalidad pública***

Otro avance normativo lo constituye la aprobación de la ley que obliga a las instituciones del Estado a establecer comisiones de seguimiento y evaluación de las políticas públicas en materia de discapacidad, así como la creación del Consejo Nacional de Discapacidad denominado CONAPDIS, ente rector para las políticas públicas en este campo, el cual funcionará de forma instrumental, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ley 9171 del 13 de diciembre del 2013).

Estas iniciativas de ley y medidas normativas han ido acompañadas de ingentes esfuerzos por concientizar, sensibilizar medios de comunicación masiva tradicionales y no tradicionales, que abarcan temas diversos en materia de derechos humanos d

### ***Iniciativas pendientes de aprobación***

Si bien en el período hubo diversos esfuerzos por colocar en la agenda legislativa iniciativas de ley que respondieran a la recomendaciones de las evaluaciones de las convenciones de derechos humanos, se mantienen retos pendientes en materia de política contra el acoso callejero y en espacios públicos, acoso laboral y contra la violencia obstétrica. El reconocimiento de los derechos de las organizaciones cooperativas y en los nombramientos de cargos públicos en Ministerios, Viceministerios, Presidencias Ejecutivas y en las que han encontrado dificultad para su aprobación.

La oferta de servicios de salud debe tomar en cuenta las demandas particulares de poblaciones con brechas geográficas mujeres en este y otros campos, un gran desafío del Estado costarricense es lograr respuestas articuladas para las que sufren m

## II PARTE: CONTEXTO NACIONAL Y SITUACIÓN DE LAS MUJERES

3

Nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en Costa Rica<sup>19</sup>

<sup>19</sup> El análisis de los nudos estructurales de género ha sido realizado por CEPAL comparando la situación de las mujeres en distinto e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la mujer en América Latina y el Caribe de Montevideo para la implementación de la agenda regional de género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. E planteamientos.

#### **Nudo 1. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio.**

El reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres ha sido una lucha histórica cuya principal dificultad se funde en las desigualdades de poder entre mujeres y hombres, que promueve la superioridad de lo masculino y su dominio sobre las niñas, la mujer y la familia convencional<sup>20</sup>. Combatir los estereotipos de género y la discriminación derivada de este sistema social para garantizar a las mujeres y a las niñas un desarrollo integral, pleno y libre de violencia, es una lucha continua y lenta, pero cuyos frutos se han ido materializando a lo largo de los años en el reconocimiento formal e informal de sus derechos.

<sup>20</sup> INAMU (2011) *Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. San José: Área Especializada de Información*

No obstante, en los últimos años se constata el resurgimiento de tácticas, discursos y patrones socioculturales discriminantes de la mujer. Se han levantado cuestionamientos, en el ámbito nacional e internacional, sobre los objetivos de la igualdad y la perspectiva de género en la vida de los hombres.

La lectura de este contexto no debe pasar desapercibida, pues constituye un obstáculo para el avance de los derechos de las mujeres. Es necesario reflexionar sobre las estrategias formales e informales, como por ejemplo, la oposición en espacios de toma de decisiones en ámbitos públicos, o la cuestión de continuar defendiendo la lucha de las mujeres.

Para Bourdieu<sup>21</sup>, las distintas manifestaciones de la violencia y la discriminación tienen su principal sustento en lo que se refiere a las personas "con poder" y "sin poder". Esta condición jerárquica se naturaliza y perpetúa al reproducirse por medio de mecanismos que se basan en estereotipos. Los estereotipos se reproducen a través de instituciones sociales como la educación, la iglesia y los medios de comunicación masivos y que sirve como mecanismo de control y dominación<sup>22</sup>. Es así como las personas llegan a percibir los estereotipos y roles de extrañar que, cuando esa "naturalidad" se desafía, surjan acciones para restaurar el orden establecido.

<sup>21</sup> Bourdieu (1999), citado por Fernández, J.M. (2005) *La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación*

<sup>22</sup> Fernández, J.M. *Íbid.*

Los estudios que miden la percepción de la población sobre la igualdad de género se han hecho necesarios para poder medir la percepción de las personas. Estos estudios muestran que las percepciones guardan una estrecha relación con "...un conjunto de significados culturales de una sociedad y con las instituciones que la regulan".

<sup>23</sup> INAMU (2011), *op. cit.* p.23.

Es importante enfatizar que las percepciones no reflejan necesariamente una realidad, sino la construcción que las personas realizan a partir de sus conocimientos y experiencias de vida<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Según señala INAMU (2017) *Resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres*. Los resultados muestran que las percepciones y opiniones tienen alcances y limitaciones que es importante tomar en cuenta: a) Son estudios que explican, o intentan explicar, las percepciones y las opiniones; b) Los individuos tienen como fuente privilegiada las experiencias de las personas y el cómo estas procesan sus conocimientos y su experiencia; c) Los individuos tienen como fuente privilegiada las experiencias de las personas y el cómo estas procesan sus conocimientos y su experiencia; d) Las percepciones pueden ser o no verdaderas o explicativas de la realidad social, pero configuran un modo de entender la realidad social que es compleja a nivel simbólico.

En 2017, el Instituto Nacional de las Mujeres<sup>25</sup> realizó la tercera Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos. El objetivo principal de la encuesta era "estudiar las percepciones y opiniones de la población acerca del estado de los derechos de las mujeres, con miras a identificar los factores que impulsan o frenan el avance de la igualdad de género".

<sup>25</sup> La ENPEDEMU 2017 se realizó de manera conjunta entre la Unidad de Investigación del Área Especializada de Información de la Universidad de Costa Rica (UCR). Se aplicó a una muestra representativa a nivel nacional, conformada por 1.101 casos válidos, correspondientes a 62 distritos y 47 cantones de las siete provincias costarricenses. La ENPEDEMU 2017 tiene un margen de error de +/- 3,5% con un total de 200 preguntas; se realizó con una muestra representativa rural y urbana, de diferentes sectores socioeconómicos: 50% de mujeres mayores de 18 años.

<sup>26</sup> INAMU (2017) *Resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*

<sup>27</sup> INAMU (2011) p. 11.

Como parte de la Encuesta, se solicitó a las personas encuestadas que respondieran sobre su percepción de avance en los derechos humanos de las mujeres en el país. El 64,8% de ellas indicó percibir poco o algo de avance ante la afirmación "Los derechos humanos de las mujeres han cambiado significativamente en los últimos 5 años".

Otra área en la que se percibe poco avance tiene que ver con la división sexual del trabajo y la distribución del trabajo de las mujeres. De acuerdo con la encuesta, el 60,4% de la población encuestada indicó percibir poco o algo de avance ante la afirmación "Las mujeres tienen en su hogar hijos e hijas menores de 12 años, el 33,8% respondió que la mayor parte de los días de la semana se quedan en la casa de la familia. Sólo un 10,8% afirmó que se quedan en un centro educativo. A partir de lo anterior, y prácticamente sin ninguna diferencia, el 54,5% eligieron la opción de cuido antes expuesta es: "Están mejor cuidados(as)".

Con respecto a la inserción femenina en el mercado laboral, un 60,4% de la población encuestada indicó percibir poco o algo de avance ante la afirmación "Las mujeres trabajan con trabajo remunerado". Esto coincide con el hecho de que más de la mitad de los hombres (50,8%) y de las mujeres (54,5%) trabajan con trabajo remunerado.

que los hombres para obtener un empleo. Dentro de las principales razones que se identificaron como impedimentos para la oportunidades laborales" (28,5%), y el "Machismo y los perjuicios hacia las mujeres" (23%).

Es importante mencionar que el 98,5% de la población encuestada reconoce como un derecho humano de las mujeres perciben que en este ámbito ha habido poco o algo de avance (65%) en los últimos años. Finalmente, con respecto al trabajo se acuerdo con que "Las mujeres que trabajan en lo propio y que conviven con su pareja ganan dinero para sus gastos personales aspectos en los que la población percibe avances a favor de los derechos humanos de las mujeres, son todavía mínimos, pero se hombres en el país.

Estos roles tradicionales son reforzados constantemente por instituciones sociales, como los medios de comunicación mas en radio, televisión y periódicos, prevalecen discursos sexistas que, si bien no son tan explícitos y agresivos como en el pasado, de lenguaje discriminatorio (al no utilizar el lenguaje con perspectiva de género), los temas con los que normalmente se rel discusión sobre la desigualdad de género como un tema prioritario, o la reproducción de roles y estereotipos de género tradiciona

<sup>28</sup> INAMU (2017) .En dónde estamos las mujeres?

Por ejemplo, sólo el 1% de las noticias presentadas en los medios de comunicación<sup>29</sup> centraron el contenido de la notic discriminaciones que se viven en el país, y sólo el 2% hizo al menos referencia a esta temática en su contenido. Estas noticias es principalmente, siendo claro que en ámbitos como ciencia y tecnología, o economía, por ejemplo, la discusión sobre desigualdad

<sup>29</sup> *Ibid.*

Por otro lado, las mujeres fueron citadas como fuente de información en sólo el 23% de las noticias estudiadas, y principio educación o salud, quedando relegadas en temas como gobierno y política (sólo en 22% de las noticias), economía, trabajo y nece

<sup>30</sup> *Ibid.*

La investigación también permitió identificar que la mayoría de las personas que fueron presentadas por los medios de cc fueron mujeres (99%).

Otro nicho de reproducción y difusión masiva de la cultura patriarcal es la publicidad.

Durante el 2016, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres en la Publicidad<sup>31</sup> recibió 94 denuncias relacionadas co anuncios denunciados correspondía a campañas divulgadas en redes sociales (59,6%) y en televisión (18,1%), y que repre financieros o de aseguramiento (51,1% de las denuncias), alimentos y bebidas (12,8%), telefonía y comunicaciones (6,4%), y ec

<sup>31</sup> UCR (2017) *Observatorio de la Imagen de las Mujeres en la Publicidad. Informe 2016.* 33 *Ibid.*, p.4.

.la mayoría de quejas presentadas identifican como publicidad sexista los estereotipos de género tradicionales con espec cualidades y capacidades, en lo social y en el ámbito doméstico, ello, a pesar de que en muchas ocasiones las referencias anuncios. Esto es importante, pues refleja que no solo las situaciones de ofensa clara y directa, como las manifestaciones que generan rechazo por parte de la audiencia aquí activa, lo que implica la necesidad de modificar también las representaciones de la sociedad que permean la industria publicitaria.<sup>33</sup>

Un ejemplo claro de la discriminación naturalizada y que continúa arraigada en la sociedad costarricense son las diver (2015)<sup>32</sup>, el 61,7% de las encuestadas sufrió algún tipo de acoso sexual callejero en los últimos 12 meses, mientras que esta cif un promedio de 4,8 tipos diferentes de acoso y el 80% de ellas enfrentó hasta 7 tipos diferentes. El perpetrador del acoso sintieron principalmente enojo (36,6%), incomodidad (15,7%) y miedo (12,2%). El acoso sufrido por los hombres tiene otras ca (26%), y sufrieron en promedio 2,5 tipos diferentes de acoso y en un 80% 3 tipos diferentes o menos. El 7,8% de los hombres a recibieron "piropos halagadores" se sintieron bien por ello), 21,2% sintió indiferencia, 17,1% enojo y el 20,1% incomodidad.

<sup>32</sup> Barrantes Paniagua Geannina y Mariana Chaves Espinoza (2015) *Vivencias del acoso sexual callejero en Costa Rica en el 2015*

En la encuesta "Percepciones de la población costarricense sobre la violencia contra las mujeres"<sup>33</sup>, llevada a cabo en la sociedad patriarcal como una de principales causas. A pesar de la existencia de conocimientos al respecto en la población en general, es un problema nacional de importante envergadura, por cuanto ellas siguen siendo las principales víctimas de todas sus expresiones.

<sup>33</sup> Guiselle Rodríguez Villalobos et al. *Percepciones de la población costarricense sobre la violencia contra las mujeres.* 36 Ministerio de Indicadores de Salud (USIS) 37 Datos proporcionados por Poder Judicial. Sección de Estadística, Departamento de Planificación

Según datos del Ministerio de Salud<sup>36</sup>, en los servicios de salud nacionales, en 2016 se registraron 13.037 casos de violencia (9.342 casos). Al detallar los tipos de violencia identificados por el sistema de salud para estas mujeres, se evidencia la pluralidad psicológico, en 1.682 abuso físico, en 1.620 abuso sexual y en 1.205 formas mixtas de maltrato. Esta violencia tiene su expresión 2016<sup>37</sup>.

La violencia de género acompaña a las mujeres durante toda su vida, como un mecanismo recordatorio del rol de subordinación. En el *Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*, el INAMU<sup>34</sup> llamó la atención sobre las niñas y adolescentes más vulnerables que las vulnerabilizan ante la pobreza y la violencia.

<sup>34</sup> INAMU (2015) *Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, op. cit.*

Según la última Encuesta Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva<sup>35</sup> del 2016, el 68%

de las mujeres ya han tenido relaciones sexuales antes de los 19 años, y el 13,7% antes de cumplir los 15 años. Preocupa particularmente que ocurrió antes de los 15 años, iniciaron su vida sexual con una pareja cinco años mayor, y 1 de cada 5 con una pareja diez años mayor. Existe una relación de poder altamente desigual y desproporcionada, que cercena sus posibilidades reales de decidir o incluso controlar su sexualidad. La Ley N° 9406<sup>36</sup> entró en vigencia el 13 de enero de 2017 para penalizar este tipo de relaciones abusivas, para estas niñas y adolescentes, que tiene consecuencias directas en su desarrollo y bienestar.

*35 Ministerio de Salud, et al (2016) Hablemos de sexualidad.*

*36 Ley 9406, Ley de Relaciones Improprias. 03 de noviembre de 2016.*

Un ejemplo de ello son las cifras de embarazos en niñas y adolescentes. En el 2016, hubo 10.575 nacimientos en donde las madres entre 10 y 14 años. Vale resaltar que sólo se registraron 5 padres en el rango de edad de 10 a 14 años, y 1330 entre 15 y 19 años. Los 1330 nacimientos fueron producto de relaciones con hombres mayores de edad. Durante el 2016 el mayor número de nacimientos (1.000), seguida de la Región Huetar Caribe (con 767) y Huetar Norte (con 639)<sup>38</sup>.

*37 INAMU (2017), datos extraídos de una base del INEC (Estadísticas vitales).*

*38 Ibid. 43*

*Íbid.*

Por otro lado, entre las madres de 15 a 19 años, 5.032 se declararon solteras, 4.966 en unión libre y 563 casadas, posiblemente de trabajo doméstico no remunerado que les resta posibilidades para su desarrollo integral, especialmente la continuidad escolar. Para el año 2016, el MEP reporta un total de 923 estudiantes embarazadas entre la población matriculada en la modalidad de enseñanza detectadas mediante los registros de nacimiento. De ellas, 67 cursaban el I y II ciclo, que componen la educación primaria básica. Hay más de 1.000 niñas y adolescentes menores de edad, lo cual representa más del 80% del total reportado por los colegios del país.

*39 Ministerio de Educación Pública (2017) Boletín 02-17, Estudiantes embarazadas menores de edad en centros educativos costarricenses.*

Por ello, resulta necesario continuar reforzando el empoderamiento de las mujeres sobre su cuerpo y la toma de decisiones que afecta profundamente y tiene consecuencias que podrían estar asociadas a ciclos de violencia y pobreza. Según la Encuesta Nacional de las mujeres afirman que su último embarazo no fue deseado, lo que representa un aumento de 2,8% de la cifra detectada en 2015.

*40 Ministerio de Salud et al (2016). Hablemos de sexualidad, op. cit.*

Los datos anteriores sobre embarazo adolescente y embarazo no deseado contrastan con la percepción que tiene la población sobre la edad de las madres o no. Según la ENPEDEMU 2017, el 52,7% de la población entrevistada considera que se ha avanzado mucho en este aspecto, lo que contrasta con la percepción del hecho y la realidad de las mujeres, tal y como se ha expuesto.

En síntesis, es posible decir que en Costa Rica aún hay retos pendientes relacionados con un cambio cultural y una percepción de avance en la protección de las mujeres frente a las distintas manifestaciones de violencia, los derechos sexuales y reproductivos y la igualdad entre hombres y mujeres, la división igualitaria de responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico no remunerado, entre otras.

## **Nudo 2.**

### ***División sexual del trabajo e injusta distribución del cuidado***

Desde la perspectiva histórica y a partir del análisis de las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, se ha establecido discriminación y desigualdad contra las mujeres. Bajo este concepto, las prácticas, los valores, el reconocimiento, el imaginario masculino, se asocia al ámbito de lo público y al trabajo productivo; el mundo de lo femenino, a lo privado, la familia y el hogar, hijas, y tareas para el mantenimiento del hogar), con el agravante de que este último conjunto de actividades siguen siendo responsabilidad femenina.

El trabajo doméstico no remunerado, mayoritariamente realizado por mujeres, es invisible social y económicamente, no contabiliza de lo que se desprende, equivocadamente, que este no es un trabajo y que no aporta riqueza al desarrollo económico doméstico no remunerado constituye un pilar fundamental para el desarrollo humano, tanto en el plano individual como social". cuidado de personas dependientes (niños y niñas menores de 12 años, personas adultas mayores, enfermas o con alguna discapacidad total dependencia. Estas labores, también asumidas mayoritariamente por las mujeres, restan horas efectivas al tiempo con q integral (trabajo, educación, recreación, participación comunal y política, entre otras). El problema subyacente es la persistente derivada de la percepción estereotipada de lo que representa en la sociedad el trabajo doméstico de cuidados, como algo de pocos afectos.

<sup>41</sup> INAMU (2015) *Segundo Estado, op.cit. , p.105.*

En la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo<sup>42</sup>, se plantea que por semana, el tiempo social promedio que las mujeres consumen, mientras que los hombres destinan 13:42 horas en promedio, es decir, las mujeres aportan 22 horas más que los hombres observa también por zona urbana y rural, pero en esta última las brechas son mayores. Mientras en la zona urbana las mujeres, en la rural son 26 horas.

<sup>42</sup> INAMU, INEC, UNA (2018) *Encuesta Nacional de Uso del tiempo.*

La Carga Global de Trabajo (sumatoria del tiempo efectivo utilizado en TDNR y Trabajo Remunerado -TR) es mayor para la diferencia aproximada de 7 horas.

Si se analiza por grupos de edad, los resultados de la ENUT 2017 plantean que las mujeres más jóvenes (12 a 19 años) consumen 08:31 horas, o sea, las mujeres dupliquan la cantidad de horas que utilizan los hombres. En el grupo de 20 a 35 años promedio de las mujeres y 13:27 horas de los hombres), en tanto en el siguiente grupo (de 36 a 54 años) -que es el que más horas tiene el grupo de edad de 55 años y más; tiene un promedio de tiempo social dedicado de 37:04 horas y 15:34 horas para mujeres y hombres de los mujeres. Los datos muestran que independientemente del grupo de edad, las mujeres dedican (en intensidad) más

"Estos resultados confirman que si bien los hombres participan en la realización de tareas domésticas no remuneradas, siempre al de ellos por lo menos en un 65% de las veces"<sup>43</sup>. La consecuencia de esta realidad es una sobrecarga de trabajo para la vida, lo que limita su desarrollo personal y social, y disminuye su calidad de vida.

<sup>43</sup> INAMU (2015) *Segundo Estado, op. cit. p. 107.*

Se puede afirmar entonces que la corresponsabilidad social de los cuidados es una tarea pendiente, pues el recargo en la jornada laboral, impactar su salud física y psicológica, y limitar sus posibilidades de estudio y empleo, entre otras cosas. Según un asunto individual ni exclusivo de las mujeres, sino como un asunto social, directamente vinculado con las estructuras económicas que los recibe como para quien los otorga) se coloca como una necesidad estratégica urgente de atender si es que se quieren ciudadanas plenas, tanto en su vida laboral como en su vida personal, familiar y comunitaria.

<sup>44</sup> Ver Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Consenso de Brasilia, CEDAW y Plataforma de Acción de Beijing, entre otros.

Ejemplo de ello es que, según INAMU<sup>45</sup>, entre las mujeres atendidas por el Programa Avanzamos mujeres en 2015, el 70% sus hijos e hijas (31,4%). Por otro lado, un 17,8% de ellas debieron salir del mercado laboral para realizar algún tipo de labor de

<sup>45</sup> INAMU (2016) *Pobreza en Costa Rica: la situación de las mujeres. Una caracterización de las mujeres participantes en el Proyecto INAMU.*

<sup>51</sup> *Ídem.*

Estos datos reflejan la necesidad de ampliar y fortalecer las alternativas de cuidado existentes, lo que constituye un respaldo al mercado laboral<sup>52</sup>.

<sup>52</sup> *El Balance del II Plan de Acción de la PIEG, realizado en el año 2015 señaló que, pese a los esfuerzos realizados, existían divergencias:*

*Escasa participación de empresas y organizaciones de trabajadoras/es, así como escaso involucramiento de Municipalidades.*

*Inexistencia de estudios de demanda de centros de cuido para niñas y niños, lo que generó que la inversión pública en infantiles Municipales (CECUDI), no se direccionara hacia aquellos cantones en los que efectivamente se requería de esa inversión.*

*La principal fuente de financiamiento de la REDCUDI es FODESAF, lo que excluye a las mujeres que no se encuentran en condición*

*Lentitud en municipalidades en la creación de creación de centros de cuido.*

Uno de los principales logros alcanzados por la REDCUDI en los últimos años fue precisamente la ampliación de la cotopobreza contar con opciones de atención para sus hijas e hijos con el fin de que ellas pudieran optar por un mayor desarrollo pfinanciados total o parcialmente por el Estado, que atendían a 52.190 niños y niñas en todo el país. La distribución de los beneellos, mayoritariamente urbanos de la región Central<sup>53</sup>.

<sup>53</sup> *Informe Estado de La Nación 2017.*

A pesar de estos esfuerzos, vale la pena resaltar que la percepción de la población sigue siendo desfavorable a utilizar este de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU)<sup>54</sup> realizada en 2017, preguntó a las personas si tuvieran la posibilidad, y sólo un 13,5% optó por la opción "Un centro público que forme parte de la Red de Cuido". Por esta razón, la Red de Cuido, así como beneficios que éstos tienen para los niños y niñas, pues no solo permiten a las madres insertarse en que también están diseñados para propiciar el desarrollo integral de su población meta.

<sup>54</sup> *INAMU (2017) Resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica.*

Otro aspecto a considerar con respecto al uso del tiempo que hacen las mujeres, se refiere a las oportunidades de recreación en la Gran Área Metropolitana<sup>46</sup>, ellas emplean en esas actividades un total de 36 horas semanales, frente a 40 dedicadas por los hombres. Aunque realizan "algun tipo de trabajo, sea remunerado, doméstico, voluntario o de subsistencia, lo cual limita sus oportunidades para coger remunerado, dedican también tiempo a labores domésticas no remuneradas, lo que reduce considerablemente sus oportunidades, las cuales son parte del autocuidado requerido para tener una vida de calidad.

<sup>46</sup> *INAMU, INEC, UNA (2012) Encuesta del Uso del Tiempo en el Gran Área Metropolitana. 56 Ibid. , p.58.*

### **Nudo 3.**

#### **Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente**

A pesar de que algunos indicadores económicos nacionales han presentado mejorías en los últimos años, la brecha de género sigue siendo un derecho a gozar de los beneficios del desarrollo económico del país.

En el 2013, la tasa neta de participación laboral en el país<sup>47</sup> equivalía a 61,9% de la población económicamente activa. Esto mostró una rápida recuperación al subir a 59,4% en 2017. La tasa neta de participación femenina ha venido aumentando paulatinamente, pasando de 43,5% en 2009 y para 2015 era de 47,6%<sup>49</sup>. No obstante, para el II trimestre de 2017 fue de un 45,5%, mostrando un desfase entre la tasa neta de participación masculina, esta fue de 73,2% en el III trimestre de 2017, dando como resultado una brecha de alrededor de 28 puntos porcentuales.

<sup>47</sup> *Datos calculados para el III trimestre de cada año con base en los resultados de la Encuesta Continua de Empleo realizada por el INAMU.*

<sup>48</sup> *INAMU (2011) Primer Estado, op. cit.*

<sup>49</sup> *ENAHO (2016) Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género 2010-2016.*

<sup>50</sup> *Íbid.*

Consecuentemente, el desempleo golpea de manera más intensa a las mujeres en el país. En 2013, la tasa de desempleo era del 9,4%<sup>51</sup>. Según el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica<sup>52</sup>, el porcentaje de desempleo entre las mujeres es de 12,4%. Eso representa una brecha de 4,9% que las desfavorece. Los cambios entre las brechas de desigualdad sexual se intensifican a lo largo de los años.

<sup>51</sup> Según datos de la ECE, para el III trimestre de cada año.

<sup>52</sup> INAMU (2015) Segundo Estado, op. cit.

<sup>53</sup> INEC (2017). Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2017.

Es bien sabido que frente a crisis económicas generalizadas, el impacto sobre las mujeres es mayor. Como señala el Estad

<sup>54</sup> Informe Estado de la Nación (2017) p. 80.

Las mujeres son las más perjudicadas en épocas negativas y se recuperan más lentamente en las fases de crecimiento. fuerza de trabajo disminuyó en 75.102 personas, de las cuales 52.330 eran mujeres. Al mejorar la situación, entre el cuar en 73.188 personas, de las cuales 25.954 eran mujeres. En otras palabras, en el período de contracción de la fuerza laboral pero en los trimestres de reactivación ellas tan solo explican un 35% del incremento.

Estas desigualdades se expresan también en ingresos diferenciados que colocan a las mujeres en una situación de vul Hogares del 2016, el salario bruto de las asalariadas corresponde a un 88,3% de los hombres en la misma condición<sup>55</sup>, lo q discriminación femenina en el ámbito laboral.

<sup>55</sup> INAMU (2017) Datos procesados por el INAMU con base en la ENAHO 2016.

Esto ocurre a pesar de que la escolaridad de las mujeres suele ser mayor que la de los hombres. Según el MEP<sup>56</sup>, en 201 y educación diversificada de 73,3%. Al desagregar la información por sexo, la tasa para las mujeres fue de 93,6% en primaria diversificada fue de 71,1% para los hombres y 75,6% para las mujeres, lo que revela una brecha favorable a las mujeres en amt

<sup>56</sup> Datos proporcionados por el Departamento de Análisis Estadístico del MEP, 2017.

En relación con la deserción, el porcentaje de varones que desertan es superior que el de las mujeres. En primaria, de l sistema escolar, mientras que en el caso de las niñas esta cifra fue de 6,3%. En secundaria, de la totalidad de hombres matricu misma condición.

En cuanto a la educación universitaria, en 2016 el 53,3% de las personas matriculadas en el primer período lectivo de las poco desde 2013<sup>57</sup>. En ese mismo año el 59,1% de los diplomas otorgados en el sector universitario estatal fueron para mu también lo hicieron 187 mujeres, y por cada 100 hombres que obtuvieron una maestría, también lo lograron 142 mujeres<sup>59</sup>.

<sup>57</sup> Datos proporcionados en 2017 por CONARE, OPES, División de Sistemas, elaborado con datos de las Oficinas de Registro de la

<sup>58</sup> Ibid.

<sup>59</sup> INEC-INAMU (2017) Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género.

A pesar de este mayor nivel educativo, las mujeres profesionales y no profesionales siguen insertas en actividades que corresponden al sector más dinámico de la economía. Por ejemplo, en los colegios técnicos, por cada 100 hombres que ingresan a los servicios (por cada 100 hombres, existen 156 mujeres)<sup>60</sup>.

<sup>60</sup> Ibid.

A nivel universitario, en 2015 la mayor parte de las graduadas se ubicaron en áreas como Educación, Ciencias de la Salud, porcentaje de mujeres fue muy inferior al de los hombres. En el primer caso sólo alcanzó el 32,6%, mientras que en el segundo el 28,8% sigue reproduciéndose y perpetuándose. No es casualidad que de las personas graduadas en carreras catalogadas como "tradicionalmente masculina" el trabajo obedece, tal como lo plantea el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones, a la "persistencia de roles de género que esperan que sea ser un hombre y una mujer", de modo que los roles son "internalizados por la propia población" y esto se refleja en otros aspectos de la vida<sup>62</sup>.

<sup>61</sup> Ibid.

<sup>62</sup> *Micitt. Plan Nacional de Ciencia, 2015-2021, p. 36.*

Todas estas condiciones hacen que las mujeres que logran acceder al mercado laboral no lo hagan en igualdad de oportunidad que ver con su pensión. Al recibir salarios menores, su pensión también será menor; además requieren más años de trabajo. La brecha salarial se ve agudizada por el hecho de que sus trayectorias laborales se interrumpen generalmente por las responsabilidades con sus tareas de cuidado, lo que significa que no alcanzarán el requisito mínimo de contribuciones establecidas por ley.

El Estudio Actuarial del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte Administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social<sup>63</sup>, refiere ni de buena ni de mala). Según sus datos, cotizan regularmente, el 64% del total de los afiliados varones, pero solo el 48% del total de las contribuciones requeridas para jubilarse. En ese sentido, se habla de menor densidad de las mujeres. Esto obedece con sus tareas de cuidado, lo que significa que no alcanzarán el requisito mínimo de contribuciones establecidas por ley.

<sup>63</sup> *Rodrigo Arias López et al. Estudio Actuarial del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.*

Esta realidad es aún más dura para las trabajadoras independientes. Según datos de la Encuesta Continua de Empleo, independientes el 64% no tenía seguro por trabajo, y el 46,3% ganaba menos de un salario mínimo mensual, por lo que aun cotizan.

<sup>64</sup> *Datos de INEC, 2017, derivados de la Encuesta Continua de Empleo, op. cit.*

Estos datos contrastan con los de los hombres en las mismas condiciones, pues a pesar de que el 47,8% ganaba menos de un salario mínimo mensual, solo el 38,3% no tenía seguro por trabajo.

En virtud de lo anterior, el Estado costarricense ha hecho recientemente (2018), un esfuerzo por generar iniciativas que promueven la formalidad, como por ejemplo, la firma de un Acuerdo Tripartito para la aprobación de la Estrategia Nacional de Tránsito a la Formalidad y la Seguridad Social. El acuerdo fue firmado entre representantes del Gobierno de Costa Rica, la Unión Costarricense de Trabajadores y las Centrales y Confederaciones Sindicales de Costa Rica y tiene como propósito echar a andar dicha estrategia para la Transición.

Por otro lado, como expresión de este nudo estructural la última Encuesta Nacional de Hogares<sup>65</sup> señala la incidencia de pobreza, dicha incidencia representa el 20% de los hogares. Este porcentaje disminuyó 0,5% con respecto al año anterior, lo que es significativo. En el caso de la pobreza extrema, esta alcanzó un 5,7% de los hogares, reduciéndose en 0,6 puntos porcentuales, en el nivel estadístico. En el caso de la medición según el Índice de Pobreza Multidimensional, también se mostró una disminución del 0,5%. Y, a pesar de que los niveles de desigualdad continúan altos, entre 2016 y 2017 hubo una disminución del coeficiente de Gini por lo que el cambio estadísticamente significativo en este indicador.

<sup>65</sup> *ENAHO (2017).*

<sup>66</sup> *Ibid.*

En el país el porcentaje de hogares con jefatura femenina en 2017 era 38,3%, un punto porcentual por encima de lo reportado en 2016, que era 37,8%. La cifra de hogares en pobreza extrema es de 46,1%, lo que es 1,2 puntos porcentuales más que en 2016. El 39,3% de los hogares considerados pobres.

<sup>67</sup> *Íbid.*

Al desagregar los datos por personas en lugar de hogares, los resultados de la ENAHO 2017 indican que existen 164.000 personas en condiciones de pobreza. Para los hombres estas cifras corresponden respectivamente a 142.399 y 367.847<sup>68</sup>. En términos porcentuales, el 44,3% de las personas en pobreza extrema y el 53,2% de las personas en pobreza no extrema. Es claro que en el país existen más mujeres que hombres que tienen condiciones de pobreza.

<sup>68</sup> *Datos extraídos de la ENAHO 2017.*

Cabe resaltar que la cantidad de mujeres en condiciones de pobreza extrema se redujo en los últimos años, pues en 2017 se calculó que eran 367.847, lo que es 36.542 menos que en 2016. Lo mismo sucede con las mujeres en condiciones de pobreza extrema, que descendió a 410.884 en 2015, pero volvió a ascender en 2017. A pesar de ello se registraron 17.037 menos<sup>69</sup>.

<sup>69</sup> *Datos extraídos de la ENAHO 2017.*

Es importante señalar que en el caso de la pobreza extrema, las mujeres superan a los hombres ampliamente en los grupos de edad (40 a 49 años, 50 a 59 años, 60 a 69 años, 70 y más años), periodo de vida asociado a una mayor productividad económica y a la etapa de vida.

Un fenómeno similar ocurre entre las personas con pobreza no extrema, entre quienes las mujeres superan a los hombres de 30 a 39 años; 55,1% de 40 a 49 años; 56,9% de 50 a 59 años; 55,4% de 60 a 69 años), mostrando una clara desventaja y d

Al medir la pobreza utilizando el Índice de Pobreza Multidimensional es posible determinar cuáles de las privaciones conte

Según la ENAHO 2017, son de sexo femenino el 55,4% de las personas que sufren la privación "Primera infancia sin cuidado por obligaciones familiares", y el 50,5% entre quienes presentan "Rezago educativo"<sup>70</sup>.

70 *Ibid.*

Con respecto al indicador "Fuera de la fuerza de trabajo por obligaciones familiares", la privación se define como "aquellos hogares que tienen obligaciones familiares y donde hayan más de dos personas dependientes por cada persona en la fuerza de trabajo"<sup>71</sup>. Según el INE, el porcentaje con esta privación aumentó un 1,4% entre 2016 y 2017 (de 19,3% a 20,7%). Para los hogares con jefatura no femenina, se presentan en mayor porcentaje la privación (24,4% en 2016 y 24,7% en 2017)<sup>72</sup>. Es posible que esto se deba a que las jefas de hogar cuidan de personas dependientes, pues deben asumir la manutención de sus familias, por lo que se incorporan en mayor porcentaje a la fuerza de trabajo. Los hombres jefes de hogar, quienes asumen las obligaciones familiares podrían ser sus parejas u otras personas en la familia, que se encargan de las tareas domésticas. Por ello el porcentaje de privación es mayor que en el caso de los hogares con jefatura femenina.

<sup>71</sup> INEC (2015) Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), Metodología, op. cit.

<sup>72</sup> Datos extraídos de la ENAHO 2017, *op. cit.*

Esto concuerda con el hecho de que al realizar un análisis de los hogares que presentan esta privación de acuerdo a su nivel en hogares con jefatura masculina a mayor pobreza, menor porcentaje de privación. Por ejemplo, en el año 2017 entre los hogares que estaban en condición de pobreza no extrema este porcentaje descendía a 66,8%, y en los hogares en extrema pobreza, cuanto más se intensifica la pobreza, mayor es el porcentaje de privación. Esta tendencia se sostiene para los años 2016 y 2017: sólo el 21,4% tenían la privación; la cifra aumentaba al 33,2% en los hogares pobres y a 47,4% en hogares con pobreza extrema respecto al año anterior (en 2016 era de 40,1%)<sup>73</sup>.

73 *Ibid.*

Queda claro, entonces, que el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y el apoyo estatal mediante el mejoramiento de la calidad de vida es una tarea pendiente de profundizar y necesaria para su desarrollo integral.

La situación de las mujeres en este ámbito se encuentra en el centro de uno de los principales desafíos que enfrenta el país. Desarrollo constituyen iniciativas valiosas para intentar paliar esta desigualdad, pero sus impactos reales no pueden ser cuantificados. La reducción de la pobreza según el método de medición por ingresos se explica por las transferencias de los programas sociales, en especial del Bono Familiar. Del total de hogares beneficiarios de la Estrategia Puente al Desarrollo hasta el año 2017, el 79% poseen jefatura femenina. Del total de hogares de menores de 12 años y de las jefas de hogar femeninas el 71,5% poseen entre 19 y 39 años<sup>75</sup>.

<sup>74</sup> *Informe Estado de la Nación, 2017. El Plan Puente al Desarrollo ha sido parte de la estrategia de la Administración 2015-2018*

<sup>75</sup> Del total de hogares con mayor cantidad de pobreza según el SIPO, el 6% poseen jefatura femenina. Además, se trata en su totalidad de hogares con menor ingreso. Fuente: IMAS. (sf) Puente al Desarrollo. Estrategia nacional para la reducción de la pobreza.

Sólo una política sostenida que propicie el empoderamiento para la autonomía económica de las mujeres tendrá un impacto positivo en el desarrollo integral de un país, logrando una mayor distribución de la riqueza y los recursos, y rompiendo los ciclos de violencia y pobreza a los que están expuestas.

## *Nudo 4.*

## **Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público**

Como señala CEPAL<sup>76</sup>, a pesar de los procesos de democratización sostenidos en América Latina y el Caribe, en los únicos culturales que restringen el acceso de las mujeres al ejercicio del poder y a los procesos de adopción de decisiones, así como directamente a la participación política, entendida ésta como una amplia gama de actuaciones interconectadas. "Estas van desde diversos proyectos de ley, hasta la organización de las comunidades por las demandas de mejores condiciones de vida o por el organizándose y ejerciendo ciudadanía activa"<sup>77</sup>.

<sup>76</sup> *Estrategia de Montevideo, op. cit., 2017, p. 20.*

<sup>77</sup> *INAMU (2015) Segundo Estado, op. cit., p. 209.*

En términos generales, la lucha por contar con una presencia igualitaria de las mujeres en puestos y espacios de toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida pública y en todos los niveles de organización. Por ello ha sido una apuesta estatal el

Como se ha señalado al inicio de este documento, mediante la Ley N°8765 del 19 de agosto de 2009, se reformó el Código Electoral para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en las candidaturas de elección popular. La Sala Constitucional y el Tribunal Supremo de Elecciones han interpretado la norma y se refieren a su aplicación, en las que hace hincapié en el principio de igualdad como un principio político y jurídico en sus dimensiones subjetivas y objetivas; señala la alternancia como un mecanismo que busca garantizar la mayor posibilidad tanto a hombres como a mujeres<sup>78</sup>, y reconocen la obligación de los partidos políticos de aplicar la regla de alternancia a lo largo de todas las nóminas de candidaturas de elección popular<sup>79</sup>, así como la de cumplir con la paridad vertical (mujeres y hombres colocados de forma alterna)<sup>80</sup>.

<sup>78</sup> *Resolución 2012-1966 del 17 de febrero de 2012 de la Sala Constitucional.*

<sup>79</sup> *Resolución N°16075-15 del 23 de mayo de 2016 del Tribunal Supremo de Elecciones.*

<sup>80</sup> *Resolución N° 3603-E8-2016 del 23 de mayo del 2017 del Tribunal Supremo de Elecciones.*

Además de la legislación orientada a garantizar la participación paritaria de las mujeres en puestos de elección popular, se han implementado iniciativas de ley y medidas normativas en organizaciones sociales de diversa naturaleza<sup>81</sup>. Estas iniciativas de ley y medidas normativas han ido acompañadas de intensas campañas educativas en medios de comunicación masiva tradicionales y no tradicionales, que abarcan temas diversos e

<sup>81</sup> *Ley de Porcentaje Mínimo de mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicato y Asociaciones Solidaristas, 23 de mayo 2014, de la Sala Constitucional.*

No obstante, sigue habiendo desigualdad en la representación femenina en espacios de toma de decisiones. En las elecciones de 2014, únicamente resultaron electas 19 mujeres para ocupar puestos de diputadas (un 33% de la Asamblea Legislativa), frente a 41 hombres, una representación con respecto a las elecciones de 2006 y 2010, pues en ambas ocasiones el porcentaje de diputadas equivalía a la mitad de los diputados, que permitió a los partidos políticos relegarlas a puestos no elegibles de sus nóminas. Es así como sólo 8 mujeres resultaron electas para ocupar puestos de diputadas en 2006 y 2010, frente a 41 hombres<sup>82</sup>.

<sup>82</sup> *INAMU (2017), cálculo con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. Cómputo de votos y declaratorias de elección 2006, 2010 y 2016. [Esta nota sigue sin estar clara]*

Para el periodo de gobierno 2014-2018, la desigualdad en esta materia se expresó también en puestos de designación<sup>83</sup>: una mujer en 94, y en los viceministerios esto ocurrió en el 43,8% de los casos. El patrón se repitió para las Presidencias Ejecutivas, donde una mujer ocupó 95,1% de los puestos de designación, en las que únicamente 34,6% de los nombramientos correspondió a mujeres<sup>84</sup>.

<sup>83</sup> *Se refiere a las designaciones iniciales del periodo. No toma en cuenta los cambios de mando en dichos puestos. 94 Se incluyen ministerios sin cartera.*

<sup>84</sup> *instituciones autónomas y adscritas al gobierno; datos al inicio de la administración.*

<sup>85</sup> *Se excluyen aquellas Presidencias Ejecutivas que tuvieron como recargo un ministerio.*

Como señalaba el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica<sup>86</sup>, "a pesar de esta mayor representación de las mujeres en los puestos de mayor poder", es decir, que a mayor poder, menor participación de las mujeres, se observa que no logran llegar a los puestos de mayor poder", es decir, que a mayor poder, menor participación de las mujeres, en las elecciones municipales.

<sup>86</sup> *INAMU (2015) Segundo Estado, op. cit., p.266.*

En 2016, únicamente resultaron electas 12 mujeres para encabezar las alcaldías del país, lo que equivale a un 15%. El avance insignificante con respecto a las elecciones de 2010, en las que 88% de las personas electas como cabeza de los municipios de primeras vicealcaldías la tendencia se revierte, pues los resultados de 2016 arrojaron un 84% de mujeres electas y 16% hombres. Con respecto a las elecciones de 2010, las vicealcaldías primeras mostraron un descenso en la asignación, las vicealcaldías segundas crecieron, pues en 2010 eran 17%<sup>87</sup>.

<sup>87</sup> INAMU, 2017, con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. *Cómputo de votos y declaratorias de elección 2010 y 2014*.

Así como sucede con las vicealcaldías, en puestos de menor rango y responsabilidad en el ámbito municipal la participación es paritaria. Ejemplo de ello es que en 2016 resultaron electas 461 regidoras, frente a 549 regidores. Es importante señalar que 56% restante eran suplentes, pero de los 549 regidores el 55% estaban en propiedad y el restante 45% eran suplentes. Lo más relevante es que las mujeres frente a 476 hombres, en proporción prácticamente del 50%, pero entre las mujeres sólo el 37% estaban en propiedad,

<sup>88</sup> INAMU (2017), con base en datos del Tribunal Supremo de Elecciones. *Cómputo de votos y declaratorias de elección 2016. [A la fecha, poner, después de Tribunal Supremo de Elecciones, op. cit.*

Por ello, resulta necesario revisar a lo interno de los partidos políticos tanto la cultura política que excluye a las mujeres de la participación. A pesar de que existen avances, se sigue dando una especie de construcción piramidal, donde la presencia femenina es menor que la masculina en jerarquía y ejercicio del poder. Se deben seguir promoviendo acciones y establecer normativa que prohíba el acoso y la violencia, que violan sus derechos humanos y políticos y desalientan a muchas para el ejercicio y continuación de sus carreras políticas.

Esta ausencia de representación femenina en espacios de toma de decisiones de los gobiernos locales y en el nivel nacional es una constante. En noviembre de 2017 del total de personas que participaban en las juntas directivas de Asociaciones de Desarrollo Indígena, 51% presidían<sup>89</sup>.

<sup>89</sup> *Ibid.*

La PIEG 2007-2017 se propuso cerrar, en la medida de lo posible, esas brechas estructurales fortaleciendo la participación de las mujeres en la construcción de una democracia paritaria. Sin embargo, y a pesar de los logros alcanzados, siguen existiendo dificultades en la mayoría de las mujeres para ejercer de una ciudadanía plena y activa de las mujeres en el país.

### **III PARTE: PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES**

...

#### **Fases durante la construcción de la política de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030**

La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, que se incluye en este documento, plantea las estrategias y acciones para las Mujeres -INAMU- y, parte de compromisos internacionales aprobados por Costa Rica, del estado de situación de las mujeres y las niñas de todo el territorio nacional y del posicionamiento de nuevos paradigmas y enfoques conceptuales y metodológicos.

Parte también, de un balance acerca de la implementación de la política anterior: Política Nacional de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres 2008-2017, cuyo rumbo estuvo marcado por una priorización estratégica plasmada en seis objetivos estratégicos:

- Cuido como responsabilidad social
- Trabajo remunerado y generación de ingresos
- Salud y Educación a favor de la igualdad
- Protección de derechos y frente a todas las formas de violencia
- Democracia paritaria y participación política
- Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y equidad de género

Para formular la PIEG 2018-2030, el INAMU, desde la Secretaría técnica encargada, diseñó una estrategia de trabajo, la cual fue aprobada por la Ministra de la Condición de la Mujer, Comité Técnico INAMU y por la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG, conformada formalmente por la Comisión de Alto Nivel Político, donde se integran representantes oficiales de los Poderes de la República.

FASE I. Balance de cumplimiento y Evaluación del Modelo de Gestión de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género

**a) Elaboración de informes de cierre de la PIEG 2007-2017**

Durante el año 2017 y principios del 2018 se han elaborado tres informes relacionados con la PIEG 2007-2017, a sabores del período 2007-2017 y que retoma los resultados de cumplimiento de los planes de acción 2008-2012, 2012-2015 y desigualdad que afectan a las mujeres en Costa Rica, de acuerdo a los seis objetivos estratégicos planteados originalmente y con evaluación del Modelo de Gestión adoptado por la PIEG a lo largo de los 10 años de ejecución de la política.

Por otra parte, se elabora un diagnóstico actualizado sobre la situación de las brechas de género en el país en diversos contextos: salud sexual y reproductiva, pobreza, sector rural, personas con discapacidad, y cambio climático, cuyo resumen se presenta en la siguiente sección.

En este caso, cabe resaltar el apoyo de la cooperación internacional durante la elaboración de algunos de estos estudios: brechas de mujeres rurales; de parte de la UNESCO: el análisis de situación y propuestas desde las Mujeres con Discapacidad para la evaluación del Modelo de Gestión de la PIEG 2007-2017, se contó con apoyo de la Cooperación de FIIAP (España con fondos Espana para la Planificación Nacional y Política Económica MIDEPLAN, basó el modelo de cooperación Sur-Sur.

Con esta información, se lleva a cabo el proceso de reflexión y discusión sobre lo actuado desde la PIEG, sus principales prioridades de actuación de los próximos años. Quedó en el tintero una mayor profundización de estudios de brechas de género y seguridad, es conveniente remitirse a la recién publicada

<sup>90</sup> En el caso de Cambio Climático, el país se encuentra en proceso de aprobación del Plan Nacional de Cambio Climático en el perspectiva de género, pero cuyos resultados no han sido conocidos al momento de finalizar este proceso de construcción de la P

Política Nacional para la Atención y Prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032, coord contra las Mujeres -SNVCM-, bajo la Ley 8688 vigente y vinculada con el Sector Seguridad Ciudadana y Justicia, la cual reto violencia. Conviene aclarar que estas investigaciones y ponencias constituyen insumos muy valiosos que serán también utilizadas 2018-2030 y que constituirán la expresión operativa de la política.

**b) Consultas de balance con participación de mujeres y personal de instituciones en todas las regiones del país**

Las voces femeninas en este proceso de balance de la política ha sido crucial; se realizaron un total de veinte sesiones (Brunca, Central, Chorotega, Huetar Caribe, Huetar Norte y Pacífico Central), sobre el cumplimiento de la PIEG, sus percepciones y julio 2017<sup>91</sup>.

<sup>91</sup> Ver cuadro resumen con detalle en documento: *Sistematización de talleres de diálogo y negociación en el marco del proceso a interno Secretaría Técnica -INAMU-EUROsociAL 2018*.

También se llevaron a cabo sesiones de trabajo con personal de instituciones públicas presentes en las regiones como a Estas sesiones de consulta arrojaron resultados muy significativos. A continuación algunos de ellos:

### *. Con las mujeres*

- Conocen de las acciones que se realizan en la Política y hacen una valoración del grado de avance de algunos objetivos, priorizan las capacidades, servicios en salud sexual y relacionados con servicios de salud, métodos anticonceptivos, apoyo a emprendimiento de las mujeres.
  - Indican que las ofertas de las instituciones no siempre reconocen sus demandas particulares, por ejemplo en cuidado, horarios de atención, en el caso de las mujeres migrantes.
  - Para ellas los objetivos de la Política siguen vigentes, reconocen sus necesidades actuales en materia de cuidado, trabajo y cuidado de las personas, de las familias, de las viviendas, de las relaciones, de las relaciones de trabajo, de las relaciones de convivencia, de las relaciones de cuidado, de las relaciones de violencia, de las relaciones de participación política, conocimiento de sus derechos, acceso a servicios y apoyo para el emprendedurismo y la empresa.
  - Señalan nuevas demandas para la política al 2030, algunas reforzando y ampliando lo que se ha venido implementando, como las demandas de las mujeres migrantes, otras nuevas en ciencia y tecnología, acceso a servicios, como FOMUJER1, entre otros.

*. Con personal de las instituciones nivel regional y local*

- Se ejecutan algunos compromisos de los planes de acción, como parte del quehacer institucional, aunque no siempre identifican

- Identifican la importancia de esos compromisos en el trabajo regional y sobre la necesidad de que haya más articulación regional.
- Se muestra interés realizar aportes en el mejoramiento de la ejecución de las acciones en la región.
- Se indica de manera relevante trabajar en la Política 2018-2030 con acciones que promuevan cambio cultural, para poder avanzar hacia una política con expresión regional, con respuestas acordes a las localidades, y con mecanismos regionales-locales de coordinación para su implementación y seguimiento; b) establecer nuevo marco de trabajo para las mujeres y hombres y derechos humanos c) articular las políticas públicas existentes en el país.

De lo anterior se deriva la necesidad de a) avanzar hacia una política con expresión regional, con respuestas acordes a las localidades, y con mecanismos regionales-locales de coordinación para su implementación y seguimiento; b) establecer nuevo marco de trabajo para las mujeres y hombres y derechos humanos c) articular las políticas públicas existentes en el país.

Por otro lado, tal y como se indica en el apartado de compromisos internacionales, en la década 2007-2017 se firmaron numerosos acuerdos y tratados para el Estado costarricense, además de los ya ratificados.

Los enfoques conceptuales y metodológicos para la nueva política fueron revisados y actualizados, permitiendo mirar como la discriminación en los distintos grupos de mujeres y sobre nuevas estrategias de gobernanza de las políticas públicas. Se incidió en las interseccionalidades o discriminaciones múltiples e interculturalidad, y desde el modelo de gestión, el enfoque de trazabilidad y rendición de cuentas, así como la diversidad y la inclusión, pero también en el reconocimiento de la necesidad de descentralización administrativa regional y las empresas privadas. Nada de esto implica olvidar la urgencia de poner en práctica una nueva propuesta de articulación interinstitucional a favor de las mujeres.

Un aporte clave en este proceso de revisión y actualización conceptual y de enfoques y acercamientos metodológicos es la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, elaborado por la CEPAL y que busca para alcanzar la igualdad de género presentes en América Latina y el Caribe y, las estrategias para superarlos. La División de Género acompañó importantes debates internos del grupo decisor de la nueva PIEG 2018-2030 en Costa Rica.<sup>92</sup>

<sup>92</sup> Se contó con tres visitas técnicas de la CEPAL durante el proceso de elaboración de la política: Pamela Villalobos Koeniger y su equipo de trabajo, así como la asistencia técnica en estas oportunidades (octubre-diciembre 2017).

### c) Revisión de Políticas vigentes en el país

Adicionalmente, se revisaron algunas políticas públicas vigentes en el país, con el objetivo de identificar si abordan algunas de las necesidades y demandas que se presentan. Ellas son:

- Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la vida 2017-2027
- Política de Estado para el Desarrollo Rural Territorial Costarricense (PEDRT) 2015-2030
- Política Migratoria Integral para Costa Rica 2013
- Política Nacional de Gestión del Riesgo 2016-2030
- Política Nacional para una sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia 2014-2025
- Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades -PLANONI 2017-2027
- Política de la Persona Joven 2014-2019
- Políticas para el Sector Agropecuario y el Desarrollo de los Territorios Rurales 2015-2018

De su revisión y análisis se puede destacar lo siguiente:

Existen políticas públicas que tienen como objetivo principal eliminar las desigualdades de género, tales como la recién aprobada Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la vida 2017-2027 PLANONI, cuya coordinación está a cargo del INAMU como instancia rectora en la ejecución, así como la prevención y atención de otros tipos de violencia como el acoso político, acoso laboral y violencia obstétrica, relacionadas con la salud de las mujeres y se referirá al PLANONI en los casos relacionados con violencia de género, masculinidades positivas a favor de las mujeres.

La Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la vida 2017-2027 PLANONI, cuya coordinación está a cargo del INAMU como instancia rectora en la ejecución, así como la prevención y atención de otros tipos de violencia como el acoso político, acoso laboral y violencia obstétrica, relacionadas con la salud de las mujeres y se referirá al PLANONI en los casos relacionados con violencia de género, masculinidades positivas a favor de las mujeres.

situación de desigualdad de las mujeres en estos campos e incorpora algunos resultados relacionados en el Eje de distribución de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo sostenible al 2030.

La Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia, recoge las necesidades de las mujeres, con una clara intencionalidad de reconocer y abordar las desigualdades por género. Esta Política contribuye al desarrollo sostenible de Costa Rica. La PIEG también retoma las demandas de los colectivos de mujeres migrantes, indígenas y afrocostarricense y posici

Las otras políticas: de juventud, sector agropecuario, migración internacional, desarrollo rural y gestión del riesgo, tienen particularidades de las mujeres en la problemática o con la población que abordan e introducen algunas líneas de trabajo esenciales. En este sentido, este anterior se considera un avance significativo en la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas y un reto en la implementación.

La PIEG parte de nudos estructurales de desigualdad de género, en campos o con poblaciones meta de otras políticas públicas, que impulsan cambios y los compromisos por la igualdad, como un compromiso del Estado.

## FASE II:

### CONSTRUCCIÓN DE LOS EJES

#### DE LA POLÍTICA AL 2030

La Política tiene como intención abordar y reducir los nudos estructurales que provocan la persistencia de las desigualdades que impiden el avance hacia la igualdad efectiva.

Como se mencionó más arriba, para esta fase de formulación, se consideró estratégico utilizar como marco de referencia la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda de Género 2030 antes descrita, y en el mismo documento de Estrategia: Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento económico sostenible; predominio de la cultura del privilegio; División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado; Concentración del poder en manos de pocos.

Hacia el segundo semestre del año (setiembre-noviembre 2017) se realizaron espacios de diálogo y negociación con sociedad civil y organizaciones y grupos de mujeres, con el fin de reconocer como válidos dichos nudos estructurales. A partir de este momento, se consultó a representantes de instituciones públicas y de empresas privadas interesadas en la igualdad.

#### . Las voces de las mujeres, los nudos de la desigualdad y los ejes de la PIEG 2018-2030

Uno de los asuntos que se ha propuesto fortalecer la Política PIEG es el reconocimiento de las particularidades de las mujeres, que son: las desigualdades por edad, lugar de residencia, etnia, nacionalidad, orientación sexual e identidad de género.

Es decir, que además de reconocer la discriminación por género, deben generarse acciones que reconozcan esas múltiples interacciones y sus impactos diferenciados en sus vidas, en relación con las oportunidades y el acceso real al ejercicio de sus derechos y que, en medida, respondan a sus necesidades.

<sup>93</sup> A estas condiciones cruzadas o múltiples se les ha llamado interseccionalidades de género.

De acuerdo con lo anterior, se realizaron espacios de diálogos con grupos específicos de mujeres, a fin de identificar las necesidades y demandas de las mujeres jóvenes, rurales, lesbianas y bisexuales, migrantes, con discapacidad, trans, feministas, mujeres de organizaciones sociales, adul

La información derivada de estos ejercicios permitió elaborar y validar, por un lado, los avances de la PIEG, anterior, así como las problemáticas y soluciones, según sean las poblaciones específicas. Estos insumos se conjuntaron con los resultados derivados de las investigaciones y análisis realizados en el país, tanto a mujeres como personal de instituciones<sup>94</sup>.

<sup>94</sup> Véase Pichardo, Vanessa. *Sistematización de consultas y espacios de diálogo y negociación para la formulación de la Política I*. Informe final (Anexo). 106 *Ídem*.

Los grupos de mujeres, independientemente de sus particularidades, identificaron como vigentes los seis objetivos de la generación de ingresos, derechos laborales y participación política. Y reconocieron la vigencia de los nudos estructurales de género.

También señalaron necesidades específicas derivadas de otras situaciones de discriminación simultánea: las mujeres afrodescendientes y las personas con discapacidad, con respecto a su cultura; las trans sobre el reconocimiento a su identidad, como una necesidad imperiosa para acceder a otros derechos y oportunidades; la educación y al trabajo, así como la modificación de currículos educativos haciéndolos más inclusivos y el acceso a la tecnología; las personas con discapacidad, con respecto a la accesibilidad y la inclusión en la sociedad; y la estigmatización en lo público (servicios públicos) y en lo privado (grupos sociales u otros espacios). Las jóvenes apuntaron a la ausencia o limitadas oportunidades laborales que enfrentan, además de la necesidad de actividades de divulgación de información que existe en la sociedad hacia las personas de más edad, en especial el trato discriminatorio por parte de funcionarias y funcionarios.

El cambio cultural se plantea como una prioridad en todas las consultas. Para cada uno de los objetivos de la PIEG 2018 socialización, una cultura más respetuosa de los derechos humanos de las mujeres, el respeto a las diversidades, y hacia la igual

En estas consultas, donde se examinaron los nuevos ejes para la PIEG 2018-2030, participaron aproximadamente 300 mu

### **FASE III.**

#### **Definición y contenidos de la**

#### **Política PIEG 2018-2030**

Para la elaboración de la propuesta de la Política se conformó una comisión interna en el INAMU, coordinada por la Se representantes de la CEPAL, División de Género. Las prioridades de la política se construyen a partir de los insumos de los difere - 2017, los espacios con grupos específicos y el análisis del balance de ejecución de los planes de acción acumulados; así como en el país.

Se definen en el nivel político los siguientes ejes de política:

I Eje 1. Cultura de los derechos para la igualdad

I Eje 2. Distribución del tiempo

I Eje 3. Distribución de la riqueza

I Eje 4. Distribución del poder

Una vez que se contó con esta definición cuya conceptualización de los ejes se encuentra en la Parte IV de este docu objetivos estratégicos y resultados esperados como columna vertebral de la nueva Política Nacional para la Igualdad Efectiva realizaron cuatro sesiones de consulta nacionales para retroalimentarla. En estas sesiones participaron mujeres de la socie feministas y personas expertas en derechos humanos y políticas públicas. Los diferentes grupos realizaron significativos aportes particular, el interés de concretar acciones más cercanas a las realidades de la población, manifestado desde los gobiernos muníc

Posteriormente, la propuesta de documento de la Política se terminó de revisar, negociar y ajustar en la Comisión Técnica oficiales de las instituciones públicas involucradas en su ejecución. Se realizaron tres sesiones de trabajo, en las que se puso may

. Reflexiones finales de esta fase III de consulta sobre los ejes de política, objetivos y sus resultados esperados<sup>95</sup>

<sup>95</sup> Tomado de Vanessa Pichardo, *op. cit.*

Se reconoce por parte de los distintos actores, la importancia que tiene que la política sea asumida como una responsabilidad de la mayoría de los países de la región latinoamericana y El Caribe, puesto que la tendencia ha sido que el mecanismo de la mujer se se cuando los compromisos han sido asumidos, de manera más amplia, por los Estados. Por lo tanto, las instituciones de los tres mediante políticas, normativas y estructuras institucionales (unidades u oficinas de género, comisiones de trabajo), estrategia interinstitucional y de alianzas con otros actores no estatales.

En cuanto a la gestión de la política se reconoce el liderazgo asumido por el INAMU en la implementación de la política y las unidades de género y las Oficinas municipales de la mujer -OFIM-. Las recomendaciones al último informe de la CEDAW incluyen de la política por parte de las instituciones públicas a diferentes niveles (nacional, regional y local) y a ampliar la cobertura de la red de unidades de género y de las OFIM implica identificar qué instituciones y gobiernos municipales cuentan con dicha estrategia este tema, identificar su presencia en el nivel local, explorar la posibilidad de ampliar la red y la definición de una estrategia INAMU a estas instancias durante el próximo período que abarca la política de igualdad efectiva.

En consideración a que no todas las instituciones o gobiernos municipales podrán asumir la apertura de una estructura acompañar la estrategia de desarrollo de capacidades con la gestión del conocimiento y el establecimiento de alianzas con actores de la política en el nivel local. El fortalecimiento de la red de unidades de género debe estar contenida en el paso siguiente: la estrat

En este sentido, la mayoría de los actores compartieron la necesidad de trascender a una estrategia de regionalización de ulteriores para tener un mayor y mejor impacto local. La regionalización tiene varias dimensiones y retos: por un lado, la co nacional y local, el fortalecimiento del INAMU y la red de unidades de género, OFIM, el marco normativo y la estructura instituci

interinstitucional a todos los niveles), la articulación con redes sociales y otros actores no estatales, sistemas de planificación ciudadana, y con ella la rendición de cuentas, la fiscalización y auditoría social y, el monitoreo y evaluación constantes.

Esto último se vincula con la necesidad de fortalecer las capacidades de las mujeres de manera organizada o no, para la evaluación de la política. La actualización de la política ha utilizado una estrategia participativa desde las regiones y de las mujeres integrante de la implementación de la política.

Los insumos generados por los diferentes espacios de diálogo volvieron evidente la urgencia de aplicar los enfoques interseccionalidad e interculturalidad identificados por la Estrategia Regional de Género prevista en Montevideo 2016. Las mujeres trans, lesbianas y bisexuales han hecho planteamientos en torno a diferentes situaciones de discriminación que requieren medir las brechas.

Entre los desafíos señalados se destacan: la generación de estadísticas desagregadas por edad, identidad de género, raza de participación en el mercado laboral, el ámbito político; el acceso a la información sobre sus derechos; la formación a estos estereotipos discriminatorios. Las últimas recomendaciones de la CEDAW recibidas por el Estado costarricense incluyen dicha pre-

Un desafío persistente es el cambio de patrones socioculturales y estereotipos de género que legitiman la violencia hacia las mujeres dirigidas a la sociedad en su conjunto a través de estrategias de información, educación y comunicación adaptadas a largo plazo. Es necesario que medios de comunicación públicos y privados, periodistas, docentes, políticos y otros formadores promuevan la equidad de género y promoción de los derechos humanos de las mujeres. Asimismo, es importante capacitar y sensibilizar sobre la interseccionalidad y la mejora en la atención. El eje cultura de derechos para la igualdad engloba las medidas antes mencionadas y permitirá que la política pueda dar un salto cualitativo con mejores resultados al 2030. Los ejes relativos a distribuir la riqueza, medidas para contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Costa Rica, según las consultas.

#### IV PARTE:

#### POLÍTICA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES AL 2030: EL COMPROMISO DEL ESTADO COSTARRICENSE

...

##### Principios y enfoques orientadores que sirven de base a la política

Según el Alto Comisionado de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, "los derechos humanos son garantizados por la voluntad política de los Estados y sus agentes y se aplican contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana"<sup>96</sup>.

<sup>96</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006). *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos*. *ídem*.

Estos derechos han sido garantizados por la comunidad internacional mediante tratados o convenciones de carácter particularmente a los Estados y sus agentes. No pueden ser suspendidos o retirados por los Estados. Se centran en la dependencia interdependiente (están interconectados entre sí y no jerarquizados), integrales (deben cumplirse en conjunto), complementarios y no opuestos.

Partiendo de los derechos humanos como el eje central de la presente política, se detallan algunos de los principios y enfoques orientadores:

**-Principio de universalidad.** Parte de la premisa de que "todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y no discriminación que caracterizan al espíritu de los derechos humanos".

<sup>97</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 1).

De acuerdo con este principio, todas las personas -sin importar su etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política o nacimiento o cualquier otra condición- son titulares de los derechos y libertades que han sido reconocidos para toda la población independientemente del contexto social, cultural, político y económico que se viva en el país.

**-Enfoque de derechos humanos.** Se desarrolla a partir del principio de universalidad. Se aplica al desarrollo y las políticas humanas, lo cual implica colocar las necesidades de las personas como eje prioritario de las acciones, programas o políticas sociales.

Su objetivo central es ".servir de herramienta para identificar y analizar las desigualdades que forman parte de los prácticas de carácter discriminatorio y de las injustas relaciones de poder que dificultan el progreso"<sup>98</sup>. La puesta en práctica plantea a los Estados el reto de crear políticas públicas que garanticen el ejercicio de los derechos humanos a todas las personas, independientemente de las condiciones- a las instituciones, servicios y programas dirigidos a fortalecer la autonomía, la ciudadanía activa y la participación en la toma de decisiones.

<sup>98</sup> *FPNU et al. La Integración de los Enfoques de Género, Interculturalidad y Derechos Humanos, p. 21.*

**-Enfoque de igualdad de género.** Es indispensable para el cumplimiento de los derechos humanos. Puesto que la imprescindible incorporar este enfoque en el desarrollo de las políticas públicas, porque permite situar las diferencias sexo-género. INAMU, el género es una categoría analítica que "permite comprender y analizar los significados, las relaciones y las identidades sexos. En otras palabras, el género llama la atención acerca de las construcciones sociales de distinto orden -desde práctica masculino"<sup>99</sup>. Históricamente dichas construcciones han tenido como efecto directo la discriminación en contra de las mujeres en ámbitos.

<sup>99</sup> *INAMU. PIEG 2007-2017, p. 17.*

La CEDAW, en su artículo 1 define esta discriminación como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que goce o ejercite por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los aspectos económicos, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

El enfoque de género "obliga a mirar cualquier situación social, o programa de intervención desde una perspectiva que además los efectos diferenciales de cada situación en ellas y ellos" <sup>100</sup><sup>101</sup>. Implica también comprender que las políticas públicas tienen que tener en cuenta las diferencias de necesidades, intereses y oportunidades que presentan, por lo que resulta fundamental su aplicación en el diseño, de modo que sean efectivas para toda la población.

<sup>100</sup> *Íbid.*

<sup>101</sup> *Op. cit., p. 19.*

Como señala la Oficina del Alto Comisionado, el enfoque de derechos humanos y el enfoque de género en las políticas públicas tienen que ser complementarios.

Ambos se apoyan en un marco analítico que puede aplicarse a todas las actividades de desarrollo [...]. Ambos exigen prácticas concretas, así como a la importancia de la potenciación de la autonomía y la participación en la toma de decisiones. Ambos se basan en actuaciones [...]. Ambos exigen la aplicación sistemática de enfoques nuevos y diferentes a las actividades en curso en lugar de continuar con las tradicionales.

El enfoque de igualdad de género asume que las construcciones sociales sobre el género no son fijas ni inmutables. Precisa cambios y modificaciones en aras de alcanzar una mayor igualdad entre hombres y mujeres, a lo cual aspira.

Esta igualdad debe ir más allá de la igualdad de jure: debe ser sustantiva o de facto, lo cual requiere garantizar medidas que no solo se refieran a la igualdad entre hombres y mujeres, sino que también se refieran a la igualdad entre las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propiciatorio para lograrlo en los hechos" <sup>102</sup>. Esto significa que la igualdad se alcance en los hechos"<sup>103</sup>.

<sup>102</sup> *ONU Mujeres. La igualdad de género., p. 4.*

<sup>103</sup> *Ídem.*

Al respecto, según indica el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, no basta con "garantizar a la mujer las diferencias biológicas y las socialmente creadas. "En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico [...] para que la mujer pueda acceder a los mismos derechos que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propiciatorio para lograrlo en los hechos" <sup>104</sup>. Esto significa que la igualdad se alcance en los hechos" <sup>105</sup>. Puede manifestarse en igualdad de derechos, de ingresos, de toma de decisiones, de participación en la vida política, etc.

<sup>104</sup> *Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la CEDAW, referente a medidas especiales de carácter temporal.*

<sup>105</sup> *Ídem.*

<sup>106</sup> *Ídem.*

<sup>107</sup> *Ídem. 121*

*Ídem.*

De esta manera, se entiende que para alcanzar la igualdad sustantiva se requiere de un marco normativo que produzca cambios y modificaciones en aras de alcanzar una mayor igualdad entre hombres y mujeres, a lo cual aspira.

estrategias eficaces a fin de modificar las condiciones que les han impedido disfrutar plenamente de todos sus derechos humanos: generar una agenda y una concepción de política pública centrada en la titularidad de derechos y en la autonomía, que conciba informadas sobre sus vidas"<sup>108</sup>, al mismo tiempo que establezca los compromisos y las responsabilidades que las instituciones tienen como estrategia central para revertir desigualdades, erradicar la discriminación y la violencia, así como redistribuir el tiempo, lo fundamental que les garantiza el ejercicio pleno de los derechos humanos, y un requisito indispensable para un cambio estructural de la división sexual del trabajo<sup>109</sup>.

<sup>108</sup> Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. *Autonomía de las Mujeres en Igualdad* en...

<sup>109</sup> *Ibid*, pp. 13, 14.

La autonomía puede comprenderse desde tres dimensiones clave, integrales e interdependientes:

• **La autonomía económica.** Implica "la capacidad de generar ingresos propios y controlar activos"<sup>110</sup>. Esta dimensión es fundamental para las mujeres y sus familias, en tanto actores que facilitan o ponen barreras para que las mujeres sean titulares de derechos económicos y propietarias de ellos"<sup>111</sup>. El reto más importante en este sentido es alcanzar la igualdad distributiva a nivel social, lo cual implica la erradicación de la discriminación en el empleo y de los sesgos en la protección social, así como la superación de la división sexual del trabajo.

<sup>110</sup> INAMU (2011) *op. cit.* p. 89.

<sup>111</sup> INAMU (2015) *Segundo Estado*, *op. cit.*, p. 80.

<sup>112</sup> Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, *op. cit.* p. 88.

• **La autonomía física.** Trasciende los derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva, o una vida libre de violencia. Históricamente y que constituye la base material de su existencia: el cuerpo"<sup>113</sup>. Implica la reinterpretación de los signos que señalan que las mujeres deben tener libertad, potestad y capacidad de tomar decisiones soberanas"<sup>114</sup>. En torno a esta adolescencia, el embarazo infantil, la maternidad forzada, la violencia sexual, la baja inversión pública en anticonceptivos y en la reproducción, entre otros<sup>115</sup>.

<sup>113</sup> *Loc. cit.*

<sup>114</sup> *Loc. cit.*

<sup>115</sup> *Ibid*, p. 10.

• **La autonomía en el poder y en los procesos de adopción de decisiones.** Es fundamental para alcanzar la igualdad, dado que las mujeres tienen que acceder a otros ámbitos de decisión" como el económico, [...] el académico y de gestión del conocimiento, y en los medios de comunicación.

<sup>116</sup> *Ibid*, p. 88.

Desde el Estado, impulsarla requiere tomar conciencia de que ni el Estado ni las políticas son neutrales: reflejan y reproducen la discriminación y el acceso de las mujeres a puestos de decisión y el reconocimiento de la pluralidad de las identidades. Los desafíos en esta área se basan en la democracia paritaria "como criterio ordenador en la construcción de sociedades más igualitarias"<sup>117</sup>. En este sentido, es importante garantizar la participación de las mujeres en el ámbito público"<sup>118</sup>.

<sup>117</sup> *Ibid*, p. 10.

<sup>118</sup> *Ibid*, p. 131.

El desarrollo y goce pleno de estas tres dimensiones de la autonomía no es, ni debe ser concebido, como una tarea individual que compete al Estado y la sociedad en general, a quienes corresponde promoverla, crear conciencia colectiva sobre su importancia.

La autonomía como base para la igualdad, demanda un nuevo pacto social y de género que cuente con el compromiso de una visión de futuro transformadora, lo cual "implica modificar las características discriminatorias y patriarcales seculares de nuestro modo de entender que las mujeres son diversas y por ello sus necesidades deben ser atendidas tomando en cuenta dicha diversidad".

<sup>119</sup> *Ibid*, p. 165.

Desde la perspectiva del feminismo, reconocer esa diversidad ha sido esencial para combatir la idea de "la mujer" com heterogéneo, "un mapa de similitudes y diferencias que se interseccionan"<sup>120</sup>. La identidad femenina no solo está atravesada por experiencias identitarias, como etnia, raza, creencias religiosas, edad, orientación sexual, condición socioeconómica, condición de la discriminación no es idéntica en todos los casos, sino que puede presentarse con diversos rostros.

<sup>120</sup> María Caterina La Barbera. *Género y diversidad entre mujeres*, p. 59.

**-Enfoque interseccional o de múltiples discriminaciones.** Reconoce que hombres y mujeres tienen múltiples características en la forma en que operan las relaciones sociales y de poder en cada cultura. Esto hace que simultáneamente se pueda pertenecer a una serie de privilegios o discriminaciones que se interrelacionan, producidos como consecuencia directa de su combinación, al producir un efecto diferenciado en las experiencias de las personas para el ejercicio de sus derechos humanos y para el acceso

<sup>121</sup> AWID (08/2004) *Derechos de las mujeres y cambio económico* N° 9.

<sup>122</sup> INAMU (2015) *Segundo Estado*, op. cit., p. 25.

Este enfoque vincula las diferentes formas en que se expresa la discriminación (sea esta por motivos de clase, edad, etnia, expresión de género, etc.), con el contexto jurídico, socioeconómico y político que, de forma estructural, reproduce y acentúa estas desigualdades.

Es por ello que, sumado al enfoque de género, la propuesta de análisis interseccional o de opresiones múltiples, permite articular las diferentes formas de discriminación, las relaciones humanas y la vida cotidiana; cómo la discriminación afecta a las personas como sexo, clase, edad, etnia/ raza, orientación sexual e identidad y/o expresión de género entre otras; y cómo las identidades y categorizaciones sociales, producen experiencias e impactos diferenciados para las mujeres, en particular en lo relacionado a las oportunidades y derechos.

La utilización de este enfoque permite a los Estados establecer prioridades para crear programas y políticas públicas que promueven las profundas desigualdades en que viven determinados grupos<sup>123</sup>.

<sup>123</sup> *Loc. cit.*

**-Enfoque de desarrollo humano sostenible.** Constituye un norte para el Estado costarricense. Desde él se concibe un desarrollo que responda a las necesidades de las personas y para la gente, de manera que puedan acrecentarse la libertad y la equidad que disfrutan las personas en el centro de los procesos de desarrollo, priorizando la satisfacción de sus necesidades frente a la acumulación de riqueza. Se establece un marco temporal intergeneracional, reconociendo que los recursos no son ilimitados y buscando un equilibrio entre las generaciones.

<sup>124</sup> PNUD 1994, cit. por *Estado de la Nación* 2017, p. 24.

Supone que el desarrollo incluye tres dimensiones interrelacionadas entre sí: la económica, la social y la ambiental<sup>125</sup>. Si bien se concibe un desarrollo que responda a las necesidades de las personas y para la gente, de manera que puedan acrecentarse la libertad y la equidad que disfrutan las personas en el centro de los procesos de desarrollo, priorizando la satisfacción de sus necesidades frente a la acumulación de riqueza. Se establece un marco temporal intergeneracional, reconociendo que los recursos no son ilimitados y buscando un equilibrio entre las generaciones<sup>126</sup>.<sup>140</sup>

<sup>125</sup> ONU. *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, p. 3.

<sup>126</sup> *Ibid*, párrafo 8.

El enfoque de desarrollo humano sostenible se relaciona con los conceptos de *ciudadanía* y *gobernanza*.

Según señala la Agenda 2030, la igualdad entre sexos y el empoderamiento de mujeres y niñas son elementos decisivos para seguir negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades<sup>127</sup>. Es por ello que el desarrollo sostenible se habla también de igualdad de género y por lo tanto se aspira a que las mujeres puedan hacer un ejercicio pleno de

<sup>127</sup> *íbid*, párrafo 20.

Según Obando (2000; citado por INAMU, 2016), el **concepto de ciudadanía** se refiere al conjunto de derechos y lit nacional. No obstante, este concepto va más allá de lo formal o normativo. Entendido en su sentido más amplio, se refiere, directamente a la relación entre las personas y el Estado, y a la posibilidad de las primeras de "asegurarse protecciones y participar

<sup>128</sup> INAMU (2011), *Primer Estado de los Derechos Humanos en Costa Rica*, op.cit., p. 6.

<sup>129</sup> *íbid*, p. 24.

Es necesario tener clara esta concepción amplia de la ciudadanía, especialmente para las mujeres y otros grupos tradicionales. Humanos de las Mujeres en Costa Rica, "se parte de que ser ciudadanas significa ser sujetas de derechos, ejercerlos y estar protegidos jurídicamente, como aquellos no reconocidos socialmente. Estos últimos derechos específicos de las mujeres surgen de sus necesidades y derechos".

<sup>130</sup> *íbid*, p. 7.

Por ello es posible decir que la ciudadanía es una construcción sociohistórica, modificada y ampliada gracias a las luchas como las mujeres, las personas indígenas, las afrodescendientes, y las personas con discapacidad, entre otras (INAMU, 2016)<sup>131</sup> dado que estos no pueden existir si no se incorporan las necesidades e intereses específicos de todas las personas que habitan "el ejercicio real de sus derechos"<sup>132</sup>.

<sup>131</sup> INAMU. *Promoviendo liderazgos transformadores*.

<sup>132</sup> *íbid*.

Pero el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres no puede sustraerse de las oportunidades y limitaciones del ejercicio. Es necesario apelar al concepto de **gobernanza** para entender cómo este ejercicio puede ser más o menos efectivo. Definida por Alyson Brody, la gobernanza es "una gama de personas interesadas, incluyendo a quienes ocupan posiciones de poder y a "ciudadanas y ciudadanos comunes" que incluye a mujeres y hombres que conducen sus vidas, las normas que se espera que observen [...] las estructuras que determinan dónde y cómo viven y actúan las personas y si los servicios tienen en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres".<sup>133</sup>

<sup>133</sup> Brody, Alyson (2009). *Género y gobernanza: informe general*, op. cit, pp. 5.

<sup>134</sup> *íbid*, pp. 5.

Line Bareiro e Isabel Torres precisan que, si bien la gobernanza "se refiere a los procesos de toma de decisiones, los resultados y la calidad de esos procesos, juzgados con base a un conjunto de principios" que contribuyen a ella: participación, rendición de cuentas, humanos, eficacia y eficiencia, consenso, visión estratégica de largo plazo y legalidad<sup>135</sup>. Ellas precisan en la gobernanza circular, las instituciones de gobernanza moldean las percepciones respecto a los roles que las mujeres y los hombres deberían jugar en las opciones, oportunidades, acceso a recursos y resultados de vida para las mujeres, a través de políticas y acciones de gobernanza y sean apoyadas por fuertes mecanismos de rendición de cuentas<sup>136</sup>.

<sup>135</sup> *Gobernabilidad Democrática, Género y Derechos de las Mujeres en América Latina y el Caribe*, p. 4.

Por ello, como señala Alyson Brody, resulta imprescindible que se incorpore la perspectiva de género, de manera que permita a las mujeres y a los hombres acceder a las mismas oportunidades y derechos, y sus diversas necesidades y deriven en un incremento en su bienestar.

Si los impactos diferenciados en mujeres y hombres y a lo interno de los grupos no se toman en cuenta, se reproducen privilegiados a mantener ese estatus por siempre. El que la **gobernanza sea sensible al género** "es también un medio para que las instituciones de gobernanza moldean las percepciones respecto a los roles que las mujeres y los hombres deberían jugar en las opciones, oportunidades, acceso a recursos y resultados de vida para las mujeres, a través de políticas y acciones de gobernanza y sean apoyadas por fuertes mecanismos de rendición de cuentas".<sup>137</sup>

<sup>136</sup> *íbid*, p. 6.

<sup>137</sup> *íbid*, p.75.

**La gobernanza** es frecuentemente descrita como una meta de política pública, por la vinculación conceptual que existe entre la **gestión basada en resultados**<sup>138</sup>.

<sup>138</sup> OLACEFS. *Fundamentos conceptuales sobre la gobernanza*. p. 10.

Esta gestión "orienta la acción de los actores públicos del desarrollo hacia la generación de 'valor público' a través del uso deben implementar las instituciones públicas para generar mejoras sostenibles en la calidad de vida de la población"<sup>139</sup>. El *valor*, ciudadanía y las personas usuarias, promover la apertura de nuevas oportunidades para las generaciones actuales y futur (construcción de comunidad, ciudadanía, democracia y capital social)<sup>140</sup>.

<sup>139</sup> Roberto García López y Mauricio García Moreno. *La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina*.

140 *Ibid.*

Según MIDEPLAN, para procurar generar valor público las políticas deben generar mejores resultados, mejores servicios y conseguir resultados identificando sus impactos y efectos de manera que se garanticen, no sólo la ejecución de acciones concretas en el contexto del país y el cambio de paradigmas en la sociedad se vinculan a Gobierno Efectivo y Gestión para Resultados. El primero, "busca la integración y compromiso"; la segunda "busca trascender el planteamiento teórico del diseño, las experiencias y la atención de las personas, mediante la intervención sostenible". Además, las instituciones públicas deben garantizar "acceso y calidad" en su presente política, se aspira a que las acciones enmarcadas en ella tengan un impacto positivo directo en el mejoramiento de la igualdad de género y el reconocimiento y garantía de los derechos humanos de quienes constituyen la mitad de la población en nuestro país.

<sup>141</sup> *Guía para la elaboración de políticas públicas, pp. 29-30.*

**Prioridades de la Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres al 2030**

## **. Propósito**

Al finalizar el año 2030 más mujeres en Costa Rica hacen ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad con los hombres diversidades económicas, de edad, étnicas, culturales y geográficas.

### **. Población meta:**

El punto de partida para la definición de la población meta son todas las mujeres habitantes del país, sin obviar la respuesta en su diversidad ante las situaciones de discriminación que se ejerce contra ellas por barreras que dificultan su orientación sexual, identidad de género, cultura, religión, discapacidad, pertenencia a poblaciones originarias o por otros factores

Como se ha reconocido en varios foros internacionales, muchas mujeres se enfrentan con obstáculos específicos monoparentales, y con su situación socioeconómica, incluyendo sus condiciones de vida en zonas rurales, aisladas o empobrecidas.

<sup>142</sup> INAMU (1995) *Plataforma de Acción. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, párrafo 46.

Por su parte, la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia adoptada por la Asamblea General y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en 1990, establece que la discriminación es aquella que se produce cuando: . ciertas personas y grupos son objeto de formas más o menos sistemáticas de trato desigual en virtud de la combinación de factores como sexo, edad, orientación sexual, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, desplazamiento, nacimiento, condición infectocontagiosa estigmatizada, característica genética, discapacidad, sufrimiento psíquico e insalubridad, en instrumentos internacionales (Preámbulo párrafo 6)<sup>143</sup>

<sup>143</sup> INAMU. *Segundo Estado, op. cit.*, p. 24.

Para la formulación de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, se realizaron colectivos de trabajo que consideraron los intereses de carácter común y específico desde las particulares formas de discriminación y violencia que les afecta. Sus propuestas se basaron en los cuatro ejes de la política, que incluye acciones afirmativas orientadas a garantizar oportunidades y el disfrute de los derechos humanos sin discriminación.<sup>144</sup>

<sup>144</sup> La Secretaría Técnica de la PIEG recibió durante el período de consultas, dos importantes documentos a ser considerados, a la UNESCO para la nueva Política nacional para la igualdad y equidad de género (PIEG) y su Plan de Acción 2019-2021; Agenda Rica.

En las consultas las participantes coincidieron en la exigibilidad de avanzar hacia una sociedad inclusiva, de respeto y prejuicios. Se exige además el reconocimiento y cumplimiento de todos los derechos humanos y el acceso a servicios insreproductiva.

En los grupos se plantearon además demandas específicas desde las condiciones particulares de las consultadas. Algunas

- . Las mujeres rurales sobre el acceso y tenencia de la tierra, y el acceso al crédito para emprendimientos
- . Las mujeres indígenas para el reconocimiento a la pluriculturalidad y sus tradiciones
- . Las mujeres afro sobre el respeto a su etnia, la generación de datos que rescaten sus particularidades, el acceso a específica en materia de salud.
- . Las mujeres refugiadas, migrantes y asiladas plantean la necesidad del conocimiento sobre la situación y diferencia de estadísticas que reconozcan sus condiciones y necesidades, para como insumos para la política pública.
- . Las lesbianas y bisexuales el derecho a servicios en salud sensibles y de calidad, especialmente servicios en salud sexual a las uniones de hecho.
- . Las mujeres con discapacidad sobre servicios de salud integral adecuados a la diversidad funcional y el acceso a la educación
- . Las trans sobre el derecho a la identidad de género y al cambio de nombre en documentos oficiales como la cédula de identidad.
- . Las jóvenes sobre la participación y representatividad en diversos sectores que favorezca su inclusión, acceso al trabajo y independencia económica.

Las propuestas sobre la prevención y atención de situaciones de violencia se encuentran inscritas en acciones públicas para la erradicación de la violencia contra las mujeres de todas las edades PLANNOVI 2017-2032.

#### **Ejes de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres al 2030:**

Se han considerado como prioridades de la Política cuatro ejes sustantivos: 1. Cultura de los derechos para la igualdad; 2. Igualdad entre mujeres y hombres; 3. Igualdad entre las personas con y sin discapacidad; 4. Igualdad entre las personas de diferentes etnias, culturas y géneros. Estos ejes aglutinan respuestas y aproximaciones a soluciones públicas orientadas a reducir o erosionar los nudos estériles que existen entre las mujeres y hombres.

##### **Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad**

Pese a los avances hacia la igualdad efectiva en el cumplimiento de los derechos humanos, como el acceso y participación en espacios públicos, existen barreras que impiden la igualdad efectiva. Estas barreras surgen de las diferencias entre las mujeres y los hombres en sus condiciones socioeconómicas, culturales y políticas. La discriminación por razón de sexo es una de las principales causas de la desigualdad entre las mujeres y los hombres.

La cultura, los valores y las actitudes culturales al ser factores dinámicos tienen la capacidad de convertirse en impulsos para la igualdad efectiva. Los impulsos pueden ser positivos, como la promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres, o negativos, como la perpetuación de estereotipos y roles sexistas.

Lo anterior indica que es necesario superar esta cultura del privilegio centrada en un modelo androcéntrico que reproduce las desigualdades entre las mujeres y los hombres. Es necesario promover una cultura de los derechos para la igualdad efectiva que reconoce y respeta las diferencias entre las mujeres y los hombres.

La cultura de los derechos para la igualdad debe garantizar acciones que promuevan prácticas individuales, sociales, institucionales y políticas que respeten y protejan los derechos humanos de las mujeres y los hombres. Es necesario que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades y responsabilidades para hacer efectivo el disfrute pleno de sus derechos humanos.

En este marco, la promoción de liderazgos y alianzas entre las mujeres y los hombres es una condición necesaria para la igualdad efectiva. La sororidad y la exigibilidad de los derechos humanos son factores clave para la igualdad efectiva.

##### **Nuevas visiones para una vivencia de la igualdad**

Para el fortalecimiento de esa cultura de igualdad entre mujeres y hombres, respetuosa de los derechos humanos, se requieren políticas que legitiman y sostienen la cultura de privilegio a favor de algunos sectores de la sociedad, principalmente masculina. Es necesario que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades y responsabilidades para hacer efectivo el disfrute pleno de sus derechos humanos.

A partir de lo anterior se evidencia que la transformación que se requiere debe contar con la participación sensible, informando como son los medios de comunicación, personas e instancias formadoras de opinión, autoridades del sector público, personas colectivas y empresarial, entre otros.

Asimismo construir nuevas estrategias para el cambio social, requiere el desarrollo de procesos de comunicación que disipando estereotipos y actitudes sexistas en las instituciones públicas, en el sector privado, en las familias y comunidades, para diseño de herramientas Tics y, otras acciones formativas a favor de los derechos humanos de las mujeres.

#### ***Alianzas entre mujeres diversas***

El fortalecimiento colectivo de las mujeres en su diversidad es un elemento sustantivo para la transformación cultural. Debe ser como de procesos para el desarrollo de herramientas personales y colectivas que abonen al fortalecimiento de la sororidad, la amistad, la tolerancia de las diferencias que caracterizan a las personas y en el compartir los mismos objetivos de igualdad y vivencia de los derechos humanos.

##### ***a) OBJETIVOS 1 EJE 1:***

- . Promover cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción de las regiones y zonas del país.

##### ***b) Resultados esperados al 2030***

1. Aumenta la población con percepción favorable hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde el ejercicio de sus derechos.
2. Aumenta la población de todas las regiones, cubierta con acciones formativas públicas y privadas; formales y no formales, para mujeres y hombres.
3. Más instituciones públicas, municipalidades, empresas privadas y organizaciones sociales ponen en práctica iniciativas, de patrones socio culturales discriminatorios y violentos y la visibilidad de las discriminaciones múltiples, disipando estereotipos.
4. Aumentan las organizaciones sociales, asociativas y empresariales de mujeres como expresión activa de su trabajo colaborativo.
5. Más alianzas público-públicas y público-privadas explícitas y legales, caracterizan una cultura de igualdad efectiva y de desarrollo sostenible entre mujeres y hombres.

##### ***c) OBJETIVOS 2 EJE 1:***

- . Fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado.

##### ***b) Resultados esperados al 2030***

6. Aumentan las instituciones públicas y municipales con unidades administrativas dedicadas a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y capacidad de incidencia en la toma de decisiones y la planificación institucional.
7. Aumentan planes nacionales, regionales, territoriales, locales e institucionales (estratégicos y operativos anuales) que promueven la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus contenidos, indicadores y metas y, que cuentan con presupuesto asignado.
8. Más instituciones cuentan con sistemas de información, registros administrativos actualizados, datos e indicadores ser que alimentan el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC, que permita dar cuenta de la situación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Costa Rica.

#### ***EJE 2: Distribución del tiempo***

En el marco de la Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se coloca como uno de los ejes la "casa en común", que es la distribución del tiempo entre mujeres y hombres, que es una dimensión de género vinculada con la división sexual del trabajo y la injusta organización social de los cuidados. Esta distribución del tiempo es una dimensión de género que se refiere a la forma en que las mujeres y los hombres se reparten el tiempo entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, así como entre el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos y los demás miembros de la familia. La distribución del tiempo es una dimensión de género que se refiere a la forma en que las mujeres y los hombres se reparten el tiempo entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, así como entre el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos y los demás miembros de la familia.

Desde la perspectiva histórica y a partir del análisis de las relaciones de género desiguales, se ha establecido que la división y desigualdad contra las mujeres y es una de las causas de la injusta distribución del tiempo. Bajo este concepto, las prácticas sociales están separados por sexos. El resultado de ello es que las mujeres ven limitadas sus posibilidades de crecimiento intelectual y profesional derivados del desarrollo económico del país, en igualdad de oportunidades y condiciones que los hombres.

Ellas, especialmente las de menores recursos económicos, materiales, educativos, que viven en condiciones de pobreza y trabajo que genera un círculo vicioso: ingresan al mercado laboral manteniendo sus responsabilidades para la sostenibilidad de nuevo en la necesidad de salirse del mercado laboral para proporcionar los cuidados y así sucesivamente. Esto se agrava en situaciones de Estado se restringen y cuando las ofertas de cuidados del mercado no se ajustan a las posibilidades económicas de ellas y sus familias. A esto se suma que los cuidados se proporcionan no solo a hijas e hijos, sino también a otros familiares en situación de dependencia.

En este contexto, la consecuencia es la sobrecarga de trabajo para la mayoría de ellas, de todas las edades y a lo largo de la vida, traducido en carreras profesionales interrumpidas, segmentación ocupacional, sobre-representación en empleos de baja y altas horas disponibles para el empleo formal y, lo más grave aún es que ven disminuida su calidad de vida. Desde este esfuerzo de obtener ingresos propios, la tendencia es regresar a la casa para proporcionar cuidados o apoyarse en las redes familiares, cercanas.

Por tanto, cuando se habla de igualdad de género en el marco de la distribución del tiempo, se está hablando de otorgar derechos y obligaciones independientemente de su sexo. Eso incluye la asignación y distribución de roles, especialmente en el ámbito público. Este reto obliga al Estado costarricense en el marco de esta Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en función de su justo derecho a beneficiarse del desarrollo económico y social del país en igualdad de oportunidades.

Como respuesta a esta problemática se ha desarrollado el concepto de corresponsabilidad social de los cuidados, el cual implica la responsabilidad de las mujeres y de su posición de desventaja y subordinación con respecto a los hombres, en lo que se refiere al trabajo de cuidado y a su jornada con su participación creciente en el mercado laboral.

Este enfoque de corresponsabilidad está colocado como central en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y fue establecido en instrumentos previos como la CEDAW y la Plataforma de Beijing (1995). En ellos se asume que cuidar no es un asunto individualizado, sino vinculado con las estructuras económicas, culturales y de poder. Por tanto, el tema de los cuidados (tanto para quien los recibe como para quien los presta) es urgente de atender si es que se quiere garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres como ciudadanas y miembros de la comunidad.

El desafío es integrar los derechos de las personas cuidadas y las cuidadoras y el concepto clave para esa integración es la corresponsabilidad entre los poderes públicos (Estado y entes locales). También tienen responsabilidad en cuidar las empresas (porque el trabajo productivo es una parte importante de la economía), para la corresponsabilidad, el de la pareja, corresponsabilidad entre el hombre y la mujer en el abordaje de las obligaciones de cuidado. Advierte que, cuando se hace el análisis de las medidas que contienen las políticas públicas, se observa que estás se orientan a la reproducción, con lo que se acaba desconociendo su papel de cuidadora respecto de sus madres, de sus suegros, de sus tíos, etc.

<sup>145</sup> Tebelia Huertas, ponencia de para el II Encuentro Iberoamericano sobre Género y Seguridad Social. San José, C.R., 2017.

El enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados aspira a un nuevo orden social de los cuidados que plantea el deseo de que las personas cuidadas y las cuidadoras tengan un lugar en la sociedad. En algún momento de su vida requerirán de algún tipo de cuidados independientemente de su vinculación con el mercado laboral. De acuerdo a esta perspectiva, se entiende el cuidado como un bien público, al cual las personas acceden como un derecho a lo largo de toda la vida. Se propone reducir y redistribuir la carga del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres.

Las políticas públicas sobre los cuidados deben ajustarse a las nuevas realidades, tanto en la conformación de las familias como en la economía globalizada, en donde cada vez más aparecen nuevas modalidades de contratos laborales. Para hacer efectiva la corresponsabilidad entre los actores sociales claves como el Estado, el mercado, las familias y las comunidades, y que se diseñen políticas públicas que reviertan la situación actual.

Reconocer este hecho en las agendas del sector público y privado constituye un importante avance para disminuir las brechas entre hombres y mujeres, puesto que el tiempo es un recurso fundamental que organiza la vida personal, familiar y laboral. Debe entenderse que el tiempo es un recurso limitado y precioso.

En consecuencia, el propósito es desenredar uno de los principales nudos críticos que genera discriminaciones contra las mujeres. Tal como se señala en la Estrategia de Montevideo, debemos avanzar hacia "la superación de la división sexual interinstitucionales e intersectoriales que contribuyan a reconocer y revalorizar el mundo del trabajo doméstico y de los cuidados, así como la riqueza para Costa Rica y bienestar para las familias".

<sup>146</sup> Estrategia de Montevideo (2017).

#### a) OBJETIVO DEL EJE 2:

- Promover la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia y del trabajo doméstico, así como la protección y el respeto a los derechos humanos de las mujeres.

### **b) Resultados esperados al 2030**

**9.** Más personas de todas las edades y en condición de dependencia, utilizan los servicios de cuidado, mediante la articula del país.

**10.** Aumentan las mujeres que utilizan servicios públicos y privados orientados hacia su recreación, autocuidado, bienesta

**11.** Aumenta la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y en el cuidado de las personas depenc

#### **Eje 3: Distribución de la riqueza**

Los planteamientos económicos a través de la historia han omitido las particularidades propias de la situación y condición siendo formuladas dichas teorías. En general, no siempre se reconoce a la mujer como sujeta económica activa, dejando por fue económico, por lo que se le dificulta insertarse en él.

Por ello, es importante realizar una revisión del estado actual de la distribución de la riqueza desde otra mirada y bajo el p

La economía feminista se caracteriza por poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, descentrando los mer esta mirada no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida. La preocupación no está en la perfecta asig lo mismo, la economía feminista tiene como una preocupación central la cuestión distributiva. Y en particular se con desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica<sup>147</sup>.

<sup>147</sup> Rodríguez Enríquez, Corina (2015) "Economía feminista y economía del cuidado". Nueva Sociedad (256), pp.3044.

Esto significa que deben analizarse desde la función pública, y de una manera diferenciada entre mujeres y hombres al i de la riqueza: el empleo, los emprendimientos, el acceso a recursos tangibles e intangibles y la pobreza.

Los resultados del modelo económico global han evidenciado a través de los tiempos, efectos negativos sobre la población para una justa distribución de la riqueza que, en especial, logre el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres en acceder a los recursos ambientales, naturales, tecnológicos, bienes tangibles e intangibles, materiales e inmateriales, que les per

#### **Empleo decente y en condiciones de igualdad para las mujeres**

Para la OIT, el empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y la re sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres<sup>162</sup>.

En Costa Rica, y en el mundo en general, las mujeres se enfrentan a una serie de barreras para poder alcanzar alguna forma de esfera productiva es motivada principalmente por factores socioeconómicos que las obligan a buscar alternativas para generar mandatos de género.

Entre estos factores destacan:

- Exclusión de la educación formal y la capacitación técnica, lo que genera falta de opciones de empleo formal y de calidad
- Las responsabilidades reproductivas y de cuidado, así como el trabajo doméstico no remunerado, que han obligado, históricamente, a las mujeres a abandonar el trabajo formal
- La sobrevivencia (el auto empleo), pues el origen de los negocios de las mujeres, en su mayoría, no radica en las oportunidades de trabajo, sino más bien en satisfacer las necesidades básicas de ellas y de sus familias.

Estas realidades las obligan a insertarse en actividades económicas que se convierten en una extensión de los roles tradicionales y actividades relacionadas con el "rol tradicional de cocina": catering service, repostería, panadería, preparación de alimentos, sodas, etc.

También destacan aquellas labores asociadas al trabajo manual que, históricamente, las mujeres hacían "en su tiempo libre" las actividades de servicios que reproducen patrones tradicionales como salones de belleza, manicure, pedicure, servicio doméstico.

Todas estas actividades se ubican en mercados poco dinámicos y menos competitivos desde el punto de vista económico cerrando puertas para ingresar. Además, cuando las mujeres tratan de ingresar al mercado laboral, se encuentran con problemas. Continua de Empleo (2017) para el III Trimestre<sup>163</sup> muestran la desigualdad en los indicadores económicos por sexo.

Otro elemento importante es la brecha salarial, pues tal y como muestran los datos del INEC<sup>164</sup>, en todas las principales ramas de los hombres, igual que en las sub-ramas con unas pocas excepciones como construcción o administración pública.

163

<sup>164 165</sup> INEC. (2017). *Encuesta Continua de Empleo, op. cit.*

Lo mismo ocurre cuando se analiza el ingreso promedio por la posición en el empleo principal. Independientemente de si es propia, las mujeres siempre tienen un ingreso promedio menor que los hombres. En algunos casos la diferencia es amplia. Por menores que ellos.

Las razones que explican esta desigualdad en los ingresos son muchas, pero todas tienen su raíz en estereotipos y manejados en muchos estudios para explicarla, se encuentran: a) "La infravaloración del trabajo de la mujer"; b) "Las características entre los trabajadores; el valor del tiempo presencial, etc.); c) "la segregación basada en el sexo, que canaliza a las mujeres hacia general de un país - cuyas características pueden depender de los mecanismos de fijación de los salarios- que pueden haberse (los varones)"; e) "la percepción de la mujer como económicamente dependiente"; y f) "la probabilidad de que las mujeres estén sindicatos". Situación en la que "puede influir también el modelo comportamental familiar"<sup>166</sup>. A este panorama, hay que aportar contribuyen a profundizar las brechas y desigualdad de género en el empleo.

<sup>148</sup> OIT (2015). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*, p. 51. 166 *Íbid.*

#### **Emprendimientos: una ruta crítica y difícil hacia la autonomía económica**

Según el Banco Mundial (2017)<sup>167</sup> abrir un negocio en Costa Rica toma 23 días, una inversión del 8,5% del ingreso procedimientos o trámites mínimos, que pueden ampliarse dependiendo de las características del negocio. Estos datos, explican los negocios según el Doing Business (2017).<sup>168</sup>

<sup>167</sup> Banco Mundial (2017) *El Banco Mundial en Costa Rica*.

<sup>168 169</sup> Ver Tabla 3 (antes de renumerarla OJO aquí), *Clasificación de las Economías. Clasificación del país en el Doing Business*, j

Para las mujeres el panorama es más complejo. La desigualdad laboral aunada a los mandatos de cuidado y TRN, así como la técnica, las ubican en un "círculo vicioso": por una parte no consiguen empleo y por lo tanto, deben generar sus propios recursos y en mercados saturados ya que deciden iniciar con aquellos cuyos procesos productivos conocen (manualidad económica y de mercado) se les ha limitado históricamente. Además, cuando se encuentran en condición de pobreza, iniciar un negocio con recursos mínimos (esos ₡506.000) o el conocimiento para acudir a todas las instituciones donde deben realizar los trámites y que son de subsistencia, están en la informalidad y se enfocan en ramas relacionadas con el histórico lugar de las mujeres en el mundo.

Se caracterizan por poca o nula tecnologización e innovación, poco crecimiento, poca rentabilidad, falta de acompañamiento y subsistencia.

Como se mencionó en el diagnóstico que precede a esta política, acuerdos tripartitos recientes pretenden reducir la informalidad y hacia la formalización (ver infra Parte II).

#### **Acceso a los recursos para generar riqueza**

Una justa y equitativa distribución de la riqueza incluye no sólo el acceso a los recursos económicos, sino el acceso a los recursos (limpio, conocimiento, experiencia), que permitan a las personas y las comunidades generar riqueza y calidad de vida, así como una vida digna.

Es importante entonces, comprender en manos de quiénes se concentran recursos tan importantes como la tierra, el agua y el espacio público, dado que las mujeres han estado históricamente excluidas del espacio público, en donde precisamente, se accede a esos recursos.

Por ejemplo, el acceso a la tierra para la producción: En Costa Rica existen 2.194.207,7 hectáreas de tierra dedicadas a la agricultura, 8,1% está en manos de mujeres; al mismo tiempo, del total de personas que trabajan en las fincas, el 48% de las mujeres lo hacen.

<sup>149</sup> INEC. (2015). *VI Censo Nacional Agropecuario. Costa Rica.*

Con la promulgación de la Ley de Promoción de la Igualdad de la mujer (1990) se estableció en Costa Rica la obligación de que, en el matrimonio o unión de hecho, los bienes adquiridos a través de programas sociales, como bonos de vivienda y tierras del INDER, y para promover estas prácticas injustas que las despojan de bienes adquiridos en el matrimonio o unión de hecho; particularmente aquellos que no son de libre disposición de ellos durante el matrimonio.

El control efectivo sobre la tierra incluye el control para decidir cómo debe utilizarse y cómo manejar los beneficios que produce la tierra: de cultivarse directamente o arrendarse [...]; sobre qué se va a producir y cómo; y sobre la disposición de los productos que las mujeres pueden heredar y poseer tierra a nombre propio en América Latina, esto no necesariamente significa que tienen un control efectivo sobre la tierra, ya que la tierra que está incorporada al patrimonio familiar que administra el jefe de hogar varón<sup>150</sup>.

<sup>150</sup> Fernandez Such, F. (2006) *Soberanía alimentaria: objetivo político de la Cooperación al desarrollo en zonas rurales.*

Es decir, la tenencia de la tierra y la propiedad privada para las mujeres constituye un factor fundamental en la justa y dulce y potable, pues les genera competencias para constituirse como sujetas de crédito, tener sus necesidades básicas satisfechas y tener un poder económico, y les alienta en sus rutas hacia mejores condiciones de vida para sí, sus hijos e hijas.

En este mismo sentido, para alcanzar la autonomía económica de las mujeres y lograr el ejercicio pleno de sus derechos financieros que alcanza aspectos más allá del acceso al crédito. Se debe contemplar el acceso a servicios financieros integrales, en el país: 1. El bancario (apertura de cuentas, ahorro y crédito) 2. el de seguros, 3. el de pensiones y el de mercados de valores.

### ***Oportunidades de crecimiento económico para las mujeres***

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de la ONU, plantea 17 objetivos para un mundo sostenible, de los cuales doce están destinados a combatir la pobreza extrema. Al menos un 50% de hogares en pobreza extrema poseen jefatura femenina y sus condiciones de vida están destinadas para lograr una sociedad justa e inclusiva.

El Estado debe partir de esta realidad para impulsar políticas públicas que logren insertar a las mujeres en ámbitos económicos para impactar realmente en su autonomía económica y romper este círculo vicioso cruel y de falso crecimiento. Se debe revisar la formación técnica, los emprendimientos y las micro, pequeñas y medianas empresas con el fin de romper el círculo vicioso que impide el crecimiento y dinamismo económico.

Asimismo, el país también debe contar con políticas públicas claras en materia de informalidad de las actividades productivas (que provoca vulnerabilidad y que provoca el sistema actual), así como a los costos y trámites enormes que se requieren hoy para abrir un negocio (que provoca vulnerabilidad y que provoca el sistema actual).

Por lo tanto, la Política Nacional de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres 2018 - 2030, debe evidenciar los cambios productivos, generación de ingresos, empleo de calidad y entorno jurídico tanto para el sector formal como no formal de la economía femenina en la esfera productiva nacional y la distribución del trabajo doméstico no remunerado y de cuidado, para una justa distribución de la riqueza.

Además, debe generar acciones para el acceso equitativo a los recursos que permiten la generación de riqueza, así como a la pesca y los bosques son fundamentales para la realización de los derechos humanos, la seguridad alimentaria, la erradicación de la pobreza, la seguridad de la vivienda, el desarrollo rural y el crecimiento social y económico<sup>151</sup>.

<sup>151</sup> FAO (2012) *Directrices voluntarias sobre la Gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques en el contexto rural.*

#### **a) OBJETIVO DEL EJE 3:**

• Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control de la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento.

#### **b) Resultados esperados al 2030**

**12.** Más mujeres con empleos de calidad en todos los sectores, especialmente en los altamente dinámicos para la economía, persistentes por: ingreso, salarios, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado y por acoso sexual y laboral.

**13.** Más mujeres tienen acceso y control a la propiedad de la tierra y a la vivienda, así como su derecho humano al agua,

**14.** Aumentan las mujeres que, en su diversidad de condiciones, disfrutan de servicios universales de protección social y a

**15.** Más mujeres tienen acceso a recursos productivos, servicios financieros y tecnologías de información y comunicación, que aumentan sus movilidad social y calidad social y desarrollo empresarial, en todas las regiones y zonas. Desarrollo empresarial, en todas las r

**16.** Más mujeres cuentan con acceso y habilidades para el uso de tecnologías de información y comunicación (TICs) y manejo de datos, tecnología e innovación, que abren oportunidades de movilidad social y desarrollo empresarial, en todas las regiones y zonas. Políticas y productivas, en todas las l

**17.** Más mujeres acceden a la educación técnica, tecnológica y científica, pública y privada y, a la investigación de punta p

**18.** Más mujeres fortalecen sus destrezas y habilidades para la mitigación y la adaptación ante casos de emergencia o climático.

#### **Eje 4: Distribución del poder**

El poder es aquella fuerza que se pone en juego en todas las relaciones interpersonales, como la experiencia, la confianza utilizados para defender y hacer realidad deseos e intereses. No obstante, estas fuerzas personales están determinadas por el contexto social, la etnia u otras condiciones asociadas a las múltiples formas de discriminación (interseccionalidad). Por eso, se requiere de aquellas personas o grupos sociales en condiciones de desigualdad.<sup>152</sup>

<sup>152</sup> INAMU (2001) *Sentir, Pensar y Enfrentar la Violencia Intrafamiliar*.

La estrategia del empoderamiento ha sido considerada una herramienta clave para el fortalecimiento de las capacidades en ". El proceso a través del cual cada mujer se habilita y se autoriza. Esto es relevante debido a la constante desarrollo para habilitarnos, es decir para capacitarnos, sentirnos y ser capaces, y para facultar, es decir para tener la facultad o el poder de

<sup>153</sup>

<sup>153</sup> Lagarde y de los Ríos Marcela. *Vías para el empoderamiento de las mujeres. Proyecto Equal I.O metal*, p. 5. 174 Bidegain Pon

El empoderamiento de las mujeres vincula procesos individuales y colectivos, que posibilitan transformaciones en la distinción así como el fortalecimiento de las capacidades y el incremento del poder para la toma de decisiones y el ejercicio de la ciudadanía.

El ejercicio de la ciudadanía de las mujeres ha posibilitado el empoderamiento e incidencia para la definición de estrategia de las desigualdades. Por otra parte, al reducirse las brechas de estas desigualdades permite a las mujeres ejercer su autoridad informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos." (CEPAL, p 24),111 el colectivo. Un concepto de poder que pone énfasis en relaciones desde el ejercicio de un liderazgo compartido, colaborativo y tr

Este nuevo tipo de liderazgo de las mujeres construye alianzas políticas para enfrentar las diversas formas de discriminación, potenciar la fuerza y generar acciones a favor de la igualdad y los derechos humanos.

En ese sentido, en el diseño y ejecución de una política para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es preciso tener en cuenta la distribución del poder, de los ingresos y del tiempo que limita el empoderamiento, así como las autonomías de las mujeres humanas.

Es así como que desde la institucionalidad pública es necesario contribuir con esos cambios, tal y como lo plantea Lagarde: "Las mentalidades colectivas de mujeres y hombres y en los discursos y las prácticas de instituciones sociales, civiles y estatales. El cambio es para las mujeres y de nuestras aspiraciones al desarrollo, al bienestar, a la participación y al goce de nuestros derechos y libertades." En suficiente presencia y poder en puestos de decisión política representativa y de liderazgo en el nivel nacional, provincial, cantonal y municipal. Los colectivos de organización comunal, social, política partidaria, juntas directivas de instituciones públicas u otras similares. De nuevo, es un reto.

Por lo anterior, la democracia paritaria como contexto apropiado para el desarrollo de los derechos de mujeres y hombres

- Estructuras partidarias y un sistema de partidos inclusivo con mecanismos adecuados que garanticen la igualdad efectiva entre las diversidades.

- Desarrollo de las capacidades de organización, incidencia y auditoría social por parte de las organizaciones de mujeres y

- Fortalecimiento de normativa y políticas internas que garanticen de forma efectiva procedimientos y prácticas institucionales.

**a) OBJETIVO DEL EJE 4:**

. Fortalecer a las mujeres en su empoderamiento personal, liderazgo individual y colectivo, el autocuidado y su bienestar y desarrollo integral.

**b) Resultados esperados al 2030**

**19.** Aumentan servicios institucionales de promoción, formación y educación para el empoderamiento personal, autocuidado y desarrollo integral.

**20.** Aumentan las niñas y mujeres adolescentes que se empoderan en torno al ejercicio de los derechos humanos.

**21.** Aumentan los colectivos autónomos de mujeres que promueven el ejercicio y la exigibilidad de sus derechos para la igualdad efectiva.

**22.** Aumentan las mujeres con mayores conocimientos y competencias en el ejercicio de su liderazgo para el desempeño y la toma de decisiones.

**23.** Aumentan las mujeres con formación en igualdad efectiva, derechos de las mujeres e igualdad de género para su participación y desarrollo integral.

**24.** Aumentan las mujeres en paridad con los hombres en puestos de elección popular y de designación en todos los niveles municipales.

**25.** Aumentan las mujeres en paridad con los hombres, en todas las estructuras de toma de decisiones y puestos de los poderes.

**Gestión pública de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva 2018-2030**

Para el cumplimiento de la Política, plasmada en los cuatro ejes estratégicos, se requiere de la coordinación entre las instancias de coordinación y de la colaboración en este proceso, de organizaciones sociales interesadas y del sector privado empresarial.

Para ello, es necesario el compromiso y fortalecimiento de las instancias de coordinación ya existentes y que han funcionado bien, así como la creación de una nueva instancia de coordinación que permita la articulación entre las instancias existentes y que funcione de manera efectiva. Es necesario que esta nueva instancia de coordinación sea una instancia de coordinación que permita la articulación entre las instancias existentes y que funcione de manera efectiva. Es necesario que esta nueva instancia de coordinación sea una instancia de coordinación que permita la articulación entre las instancias existentes y que funcione de manera efectiva.

<sup>154</sup> Véase Decreto Ejecutivo decreto ejecutivo número 34729 (La Gaceta N° 179 del 17 de setiembre del 2008) de Coordinación 2007-2017, se realiza una evaluación del Modelo de Gestión, que nos brinda elementos para mejorar el funcionamiento de dicto documento, las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República en el informe de auditoría de la PIEG -DFOI

**Instancias de coordinación**

La coordinación y seguimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de Género es responsabilidad del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) (ley 7801). Y la implementación o ejecución de esta, es responsabilidad de diferentes instancias, Poderes de la República (municipalidades).

Para poder cumplir con los cuatro ejes estratégicos de la Política y sus resultados, es necesario generar condiciones para la gestión, según niveles de responsabilidad: coordinación, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.

De esta forma, es necesario contar con mecanismos de gestión que lo hagan posible, apostando como principio básico a la coordinación entre las instituciones, instituciones-sociedad civil y el impulso de alianzas público-privadas, en el nivel central y regional.

**Instancia de Nivel Político**

La conducción política de la PIEG es fundamental para el logro de los resultados planteados. Esto significa que la Política y las diferentes administraciones de gobierno, en el período 2018-2030.

Para ello se conforma una instancia de alto nivel denominada Comisión de Alto Nivel Político con participación de autoridades del Poder Ejecutivo, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Rectoría del Sector Social, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de Relaciones Exteriores, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y a las Municipalidades para que nombran sus representantes en la Comisión, para dar seguimiento, apoyo e incidencia política para el avance en el cumplimiento de los resultados de la PIEG y sus planes de acción.

Tal y como se señala en el documento de la PIEG 2007-2017, la función principal de esta instancia, es que sea una estrategia de la Política, y que puede ampliarse con la presencia de autoridades de sectores e instituciones claves para su implementación respetando la autonomía de cada poder.

#### **Instancia de nivel técnico central**

La coordinación y articulación interinstitucional es clave para la consecución de los resultados de la Política. Para ello, se crea la Técnica Interinstitucional, liderada por el Instituto Nacional de las Mujeres y conformada por representantes de instituciones y se

Esta instancia es un órgano intermedio en la estructura de coordinación de la PIEG y está integrada por una persona representante de la PIEG (enlaces), y según el siguiente perfil:

- Ser parte del mecanismo de igualdad y equidad de género de la institución
- Con conocimientos del enfoque de género y derechos humanos de las mujeres.
- Con conocimientos de los distintos ámbitos de acción y normativa que regulan su propia institución.
- Con posibilidad de coordinación institucional, principalmente en el nivel de la planificación institucional e interinstitucional
- Con habilidades comunicativas, que permitan el diálogo, la mediación, negociación.

La Comisión Técnica Interinstitucional en pleno se reunirá **cada dos meses**, según propuesta de calendario anual aportada por la Secretaría Técnica.

La Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG tendrá las siguientes funciones:

- Discutir sobre asuntos relevantes derivados de la ejecución y seguimiento de la PIEG.
- Definir y aprobar las propuestas metodológicas para elaboración de los planes de acción y de las políticas PIEG.
- Revisar, discutir los informes de seguimiento presentados por la Secretaría Técnica, derivados de la consolidación de información.
- Definir estrategias para la incorporación de los planes de la PIEG en el quehacer de la planificación institucional (POA, PA, PPI).
- Emitir recomendaciones sobre el avance de los resultados de planes y de la PIEG en su conjunto para ser remitidos a la Comisión Técnica Interinstitucional.
- Ser enlace técnico de la institución en la PIEG
- Establecer coordinaciones dentro de la institución para la ejecución y seguimiento de las responsabilidades asumidas en la ejecución de los planes.
- Participar activamente en la reuniones de la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG
- Coordinar con la Secretaría Técnica lo concerniente al seguimiento de la PIEG y sus planes de acción.

#### **Instancias de nivel regional-local**

Los Consejos Regionales de Desarrollo -COREDES- son instancias regionales que coordinan y articulan políticas, planes, programas y proyectos, así como la participación activa de los diferentes segmentos involucrados en el desarrollo del espacio regional. (Decreto Ejecutivo N° 3945 de 2017). Estas instancias tienen como función principal el desarrollo de la política en el ámbito regional encargadas de implementar los compromisos de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de Género (PIEG), así como la elaboración de planes de trabajo, de acuerdo a los compromisos inscritos en la estrategia.

Por otra parte, los Consejos Territoriales de Desarrollo Rural, serán las instancias en el ámbito rural encargados de desarrollar la estrategia de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de Género (PIEG).

La estrategia de regionalización de la política establecerá una mayor precisión en torno a la ejecución de los planes de acción.

#### **Secretaría Técnica de la PIEG**

El Instituto Nacional de las Mujeres es el encargado de la coordinación de la Política, así como del seguimiento y evaluación de la PIEG.

Las funciones de la Secretaría Técnica son:

- Diseño y puesta en marcha del sistema de información y evaluación PIEG: elaboración de informes, balances, actualización y seguimiento.
- Gestión operativa de la Comisión Técnica: convocatorias, agendas, acuerdos y su seguimiento.
- Elaboración y presentación de los informes de seguimiento, balances y evaluación de la PIEG a la Presidenta Ejecutiva IN.
- Diseño y ejecución de estrategias de coaliciones de apoyo para la ejecución y seguimiento de la PIEG, con instituciones e instituciones.
- Elaborar e implementar estrategias de divulgación de la Política y resultados de sus planes de acción.
- Coordinar los procesos de elaboración de la Política y sus planes de acción.

Estas seis instancias constituyen la estructura de funcionamiento y coordinación para la ejecución y seguimiento a los planes.

#### **Seguimiento y evaluación del cumplimiento de resultados de la Política**

El INAMU como entidad coordinadora de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de género, establecerá un sistema de seguimiento y evaluación que permita el cumplimiento sustantivo de los resultados que se propone la política, y se organizará en torno a módulos que serán correspondientes a las instancias.

De manera permanente, el sistema de información de la PIEG brindará y recibirá información relacionada con dicho cumplimiento sustantivo de los resultados que se propone la política, y se organizará en torno a módulos que serán correspondientes a las instancias.

Este sistema de información contará con dos tipos de indicadores para el seguimiento y la evaluación de los objetivos: a) metas del período que cubre la PIEG; b) indicadores de proceso (productos-servicios). Aluden al conjunto de procesos de trabajo que se realizan en la ejecución y seguimiento de la política. Ambos requieren partir de líneas bases relativas a la situación social que se debe transformar, y son parte sustantiva de cada plan.

La Secretaría Técnica de la PIEG es responsable de la actualización de los indicadores de resultado cada 5 años. Lo cual se refiere a la actualización de los objetivos propuestos con los resultados logrados, por lo que deben mostrarse de una u otra forma, los resultados logrados y las metas establecidas.

Estos indicadores contemplan dos niveles principales de análisis: uno en el que se muestran sus impactos directos sobre las mujeres y hombres, y otro en el que se analizan las diferencias entre las mujeres y los hombres en las distintas instancias.

#### **Coordinaciones y alianzas para el seguimiento a la gestión de la PIEG**

Todas las instituciones que forman parte del Sector Social del Gobierno y especialmente aquellas con compromisos en la ejecución y seguimiento de la política, aportando resultados actualizados de sus estudios o encuestas específicas vinculadas con algún indicador de resultado.

En el caso de instituciones que no pertenecen al Sector Social, o bien sean de otros Poderes de la República, se facultará a los departamentos de estadísticas correspondientes para tal fin.

Una vez obtenida y sistematizada la información por parte de la Secretaría Técnica de la PIEG, se la analizará en conjunto para la elaboración de informes y recomendaciones.

En relación con el seguimiento desde la ciudadanía al cumplimiento de la Política, se instruye a las instituciones del Sector Social a informar sobre el cumplimiento de la política en el balance de mitad y final de período en torno a la PIEG, teniendo como base la información ya sistematizada por la Secretaría Técnica, la Oficina Ejecutiva, la Oficina de Género, las Unidades Municipales de la Mujer, los entes contralores, la Defensoría de los Habitantes, las universidades estatales y el sector empresarial y cooperativo del país.

Previamente, la Secretaría Técnica convocará y llevará a cabo en coordinación con el Comité Técnico Interinstitucional, fijado en el período establecido para la ejecución de la Política, teniendo en cuenta los mismos insumos y la misma composición de las principales recomendaciones e inquietudes salidas como resultado de la participación ciudadana en las distintas regiones del país.

### ***Vinculación de la Política y sus planes de acción***

El seguimiento a la gestión más operativa de la PIEG es posible mediante el diseño técnico y la inclusión de oficio c sucesivamente deberán de darse y que abarcarán un período de entre 3 y 4 años de gestión. Las acciones, indicadores y meta especial del Sector Social del gobierno, deberán incorporarse en cada uno de los Planes Operativos institucionales previstos para que hagan posible que las acciones se cumplan y por ende, que se contribuya a la obtención de los resultados allí previstos manejarán un conjunto de indicadores de proceso que coadyuva con el resultado esperado en los indicadores de la PIEG.

#### ***Evaluación de la PIEG 2018-2030***

Con el fin de mejorar los efectos esperados de las estrategias que supone la puesta en práctica de la Política Nacional, evaluaciones externas comprehensivas de los programas o acciones estratégicas que la integran, así como de su modelo de gestión.

El INAMU, en coordinación con MIDEPLAN y el INEC se encargará de que se ejecute una evaluación intermedia al cumplimiento de la Política, al menos seis meses después de que esta finalice.

El diseño y los criterios iniciales para estos procesos evaluativos deben seguir la normativa establecida por las entidades procurando hacer un conjunto compatible de procedimientos.

Los resultados de la evaluación intermedia deberán procurar orientarse hacia la mejora en la ejecución de la política, además, en la formulación de la nueva política.

Las actualizaciones sucesivas de los indicadores de resultado de la PIEG, serán parte integral y complementaria de dichas evaluaciones.

En relación con el avance y cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de Género, se emitirán los siguientes informes:

. *Informe de actualización de indicadores de resultado.* Al menos tres durante el período establecido para la ejecución de la política, a mitad de período para sustentar las evaluaciones formativas, intermedia o de progreso de la política y una actuación de evaluación y cumplimiento de la PIEG. La coordinación y la gestión de estos estudios de actualizaciones serán resorte de la Secretaría Técnica.

. *Informe de evaluación intermedia o formativa*, que contiene un conjunto de recomendaciones sugeridas para avanzar o retroalimentar la ejecución de la política, que se presentará al INAMU en el marco de la Comisión Técnico Interinstitucional y sus resultados y recomendaciones los presentará y dará seguimiento.

. *Memoria de Foro Nacional* para el Balance del cumplimiento de la PIEG por parte de la ciudadanía. Se editarán al menos tres memoria anual.

. *Informe de evaluación final de la PIEG.* El INAMU gestionará la ejecución de una evaluación final externa de la política, que se presentará al menos una vez.

. Otros reportes que se requieran para procesos de auditoría, contraloría o elaboración de informes sucesivos de Estado, que se presentarán al INAMU.

### ***Sistema de seguimiento de los planes de acción***

Para el seguimiento de cumplimiento de los planes de acción se utiliza el sistema de información, seguimiento y evaluación que permite monitorear y evaluar el avance y cumplimiento de las metas y resultados previstos en los planes y sus objetivos estratégicos.

El sistema de información recibe y brinda información relacionada con el cumplimiento de las distintas acciones institucionales (operativas o de proceso, de resultado y, de impacto) presentes en la PIEG y sus planes de acción, a una constante retroalimentación de la ciudadanía involucradas. Este sistema permite visualizar avances, retrocesos, estancamientos, dificultades y logros de la PIEG y su relación con el sistema de indicadores nacionales establecidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Este Sistema de información, seguimiento y evaluación de los planes de acción comprende:

**1.** Cuadros generales plurianuales con los objetivos, resultados, acciones, metas e indicadores de cada uno de los Planes Operativos.

**2.** Instrumental para la recolección de información periódica de avance en los indicadores de resultado y operativos o de impacto, que se presentará en la ficha técnica del indicador.

b. La matriz de recolección de información periódica semestral y anual de avance en las metas operativas del Plan PIEG.

c. El cuadro de valoraciones técnicas asociadas al seguimiento de indicadores de proceso (anuales) y de resultado (plurian

**3. Estructura básica y de contenido de los distintos tipos de informes derivados y asociados tanto al avance anual estancamientos en los objetivos de la PIEG.** Los tipos de informes y reportes generados por este Sistema de información PIEG so

**4. Informes anuales:** Las instituciones con responsabilidades en la ejecución de las acciones del plan presentarán al IN. indicador definido y de las metas anuales establecidas. Para ello se cuenta con una matriz con su respectiva guía.

**Informe anual consolidado:** El INAMU elabora un informe consolidado anual a partir de los informes entregados y cumplimiento del plan. Este informe es revisado y aprobado por la Comisión Técnica Interinstitucional y servirá de insumo a la Co

**Balances plurianuales de cumplimiento:** Se elaboran al término de cada Plan de Acción PIEG y a partir de los indicadores establecidos. El INAMU elabora un informe que incluye el avance del plan de acción que ha terminado y una actualización de la base de datos y de los indicadores. Se considera que es un informe de cumplimiento que sirve como insumo privilegiado para la toma de decisiones de mediano y largo plazo. Se utiliza la escala de valoración del Plan Nacional de Desarrollo.

**5. Foros nacionales balance mitad y final de periodo:** El INAMU organizará foros de discusión con los resultados representantes de instituciones y organizaciones de la sociedad civil y de mujeres y otros actores sociales.

**6. Para efectos del seguimiento de los planes de acción se realiza el siguiente procedimiento:**

I Las instituciones ejecutoras elaboran un informe de cumplimiento de sus responsabilidades, según matriz aprobada por el INAMU y se entrega a la Secretaría Técnica de la PIEG, la **primera semana del mes de febrero** de cada año.

I La Secretaría Técnica revisa los informes y elabora un consolidado anual, tomando en cuenta también información relativa a las metas del plan respectivo.

Este informe consolidado debe elaborarse para el **mes de marzo** de cada año.

I El informe se revisa y discute en el seno de la Comisión Técnica Interinstitucional y se organiza según los principales resultados.

I Se presenta a la instancia de alto nivel político en el **mes de abril** y esta revisa y discute los resultados de los informes correspondientes.

I Se realizarán balances bianuales y finales, según el mismo procedimiento de los anuales, y con valoración de cumplimiento.

I Se realizan actividades de divulgación a la ciudadanía tales como foros, mesas de diálogo y discusión, elaboración de boletines y publicaciones.

I La actualización de los indicadores de resultado es una tarea importante para el seguimiento, ya que posibilita visualizar las metas y las decisiones oportunas y adecuadas.

#### **Alianzas público-público y público-privadas y la apuesta a regionalización de la Política**

La puesta en marcha de diversas estrategias de articulación para el logro de la igualdad efectiva de género, en el marco de las estrategias y planes nacionales y regionales, es una estrategia para lograr la igualdad efectiva de género en las regiones. Es así como diversos actores son convocados a participar en la ejecución de acciones para cada uno de los tres niveles: central, regional y local. Es decir, autoridades, sectores, instituciones, empresas, organizaciones de la sociedad civil, avanza hacia una convocatoria a la participación de las personas y las organizaciones en su campo de acción y la incidencia en los diferentes ámbitos: central, regional, local.

#### **BIBLIOGRAFÍA . . .**

Aguilar Villanueva, L.F. (2014). Las dimensiones y los niveles de gobernanza. *Cuadernos de Gobierno*, 10(1), 1-20. <https://revistas.ucm.es/index.php/CGAP/article/download/45156/42518>

Alavez Ruiz, Aleida (2014). *Interculturalidad: conceptos, alcances y derecho*. México: Ediciones Mesa Directiva Cámara de Diputados.

Arias López, Rodrigo, Luis Alberto Arias López y Alexander Ramírez González (2016). *Estudio Actuarial del Seguro de Invalidez, (Con corte al 31 de diciembre del 2015)*. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias, Escuela de Matemática.

Bareiro, L, Line e Isabel Torres, I. (2010). *Gobernabilidad Democrática, Género y Derechos de las Mujeres en América Latina y el Caribe*

Barrantes Paniagua Geannina y Mariana Chaves Espinoza (2015) Vivencias del acoso sexual callejero en Costa Rica en el 2015. *Actualidades 2015*. San José: UCR

Bidegain Ponte, Nicole. La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. [https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/la\\_agenda\\_2030\\_y\\_la\\_agenda Regional\\_de\\_genero.\\_sinergias\\_para\\_la\\_igualdad\\_en\\_America\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/la_agenda_2030_y_la_agenda Regional_de_genero._sinergias_para_la_igualdad_en_America_Latina_y_el_Caribe.pdf)

Brody, Alyson (2009). *Género y gobernanza: informe general*. Brighton, US: University of Sussex. Institute of Development and Economic Growth. [http://docs.bridge.ids.ac.uk/vfile/upload/4/document/1105/Governance\\_OR\\_Spanish.pdf](http://docs.bridge.ids.ac.uk/vfile/upload/4/document/1105/Governance_OR_Spanish.pdf)

Cobo, Rosa (1999). *Multiculturalismo, democracia paritaria y participación política*. Disponible en: <http://www.cdd.emakumeak.org/estudios/estudios/2000/01/01/multiculturalismo-democracia-paritaria-y-participacion-politica.html>

Chacón, Ileana et al. (2017) *Propuesta de las Mujeres con discapacidad y la UNESCO para la nueva Política nacional para la igualdad de género*. San José, Costa Rica: UNESCO.

Fernández, J.M. (2005) La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. *Cuadernos de Trabajo*

García López, Roberto y Mauricio García Moreno. *La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina y el Caribe*. [file:///C:/Users/HP/Downloads/La\\_gestion\\_para\\_resultados\\_en\\_el\\_desarrollo\\_\\_Avances\\_y\\_desafios\\_en\\_America\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/La_gestion_para_resultados_en_el_desarrollo__Avances_y_desafios_en_America_Latina_y_el_Caribe.pdf)

González, L. et al. (2012) Encuesta de uso del tiempo en la Gran Área Metropolitana 2011: una mirada cuantitativa del trabajo. Instituto de Estudios en Población de la Universidad Nacional e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Guerrero Arias, Patricio. (2002). *Antropología y cultura: una mirada crítica a la identidad, diversidad, alteridad y diferencia*. Quito: Ediciones del autor.

Gutiérrez, Tatiana, 17/12/2015, "61,7% de mujeres sufrieron acoso sexual en el último año". Disponible en: <http://www.observatorio-nacionales.org/61-7-de-mujeres-sufrieron-acoso-sexual-en-el-ultimo-año/>

Haldenwang von, Christian (2005). "Gobernanza sistémica y desarrollo en América Latina". Revista Cepal, 85(35052). <http://archivo.cepal.org/pdfs/revistaCepal/Sp/085035052.pdf>

Huertas, Tebelia, Ponencia de para el II Encuentro Iberoamericano sobre Género y Seguridad Social. San José, C.R., 2017.

La Barbera, María Caterina (2010). *Género y diversidad entre mujeres*. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CK/index>

Lagarde y de los Ríos Marcela. Vías para el empoderamiento de las mujeres. [http://www.femeval.es/proyectos/ProyectosAnteriores/Sinnovaciontecnologia/Documents/ACCION3\\_cuaderno1.pdf](http://www.femeval.es/proyectos/ProyectosAnteriores/Sinnovaciontecnologia/Documents/ACCION3_cuaderno1.pdf)

Obando, A. (2000). *Participación política de las mujeres costarricense en la toma de decisiones en los procesos de elección, 1998-2002*. Consultoría integral para la gestión de políticas. Curso Planificación y Gestión Estratégica para las Políticas Públicas, ILPES-AECID. Bolivia, 4-10 de octubre de 2000.

Obando, A. (2000). *Participación política de las mujeres costarricense en la toma de decisiones en los procesos de elección, 1998-2002*. Consultoría integral para la gestión de políticas. Curso Planificación y Gestión Estratégica para las Políticas Públicas, ILPES-AECID. Bolivia, 4-10 de octubre de 2000.

Obando, A. (2000). *Participación política de las mujeres costarricense en la toma de decisiones en los procesos de elección, 1998-2002*. Consultoría integral para la gestión de políticas. Curso Planificación y Gestión Estratégica para las Políticas Públicas, ILPES-AECID. Bolivia, 4-10 de octubre de 2000.

Rodríguez Enríquez, Corina (2015) "Economía feminista y economía del cuidado". *Nueva Sociedad*, en línea: <http://nuso.org/medio/2015/01/01/economia-feminista-y-economia-del-cuidado/>

Rodríguez Villalobos Guiselle et al. Percepciones de la población costarricense sobre la violencia contra las mujeres. <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/apdiscusion/article/view/9806/11811>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (25 de setiembre de 2015, 70 período de sesiones). Transformar nuestro mundo: *Transformar nuestro mundo: 2030 Agenda para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en: [http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1\\_es.pdf](http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf)

Comisión para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2004, 30º período de sesiones). Recomendación General 25. *Recomendación General 25*. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <http://www.refworld.org.es/pdfid/59ce93f64.pdf>

Informe de la comisión interamericana de mujeres de la organización de los estados americanos ante la xii conferencia regional : Santo Domingo, República Dominicana [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/informe\\_cimoea\\_conferencia\\_region](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/informe_cimoea_conferencia_region)

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Recomendación general No. 25, sobre el párr. 1 del artículo Disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%202025%20\(Spanish](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%202025%20(Spanish)

Comité para la CEDAW (2004): Recomendación general No. 25, sobre el párr. 1 del artículo 4 de la CEDAW, referente a [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%202025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%202025%20(Spanish).pdf)

Compilación de directrices relativas a la forma y el contenido de los informes que deben presentar los estados partes en los tratados

HRI/GEN/2/Rev.6, 3 de junio de 2009. Disponible en: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_.../Download.aspx?...HRI%20GEN%20202%20](http://tbinternet.ohchr.org/_.../Download.aspx?...HRI%20GEN%20202%20)

Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Primera Reunión de la Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo de

Integración plena de la población y su dinámica en el desarrollo sostenible con igualdad y enfoque de derechos: Clave para el desarrollo sostenible [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/S20131037\\_es.pdf?sequence=4](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/S20131037_es.pdf?sequence=4)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer [https://www.unicef.org/argentina/spanish/ar\\_insumos\\_ConvencionBelem.pdf](https://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf)

CEDAW) (1979,18 de diciembre). Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/CEDAW.htm>

DDHH. Disponible en: [http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=EA1aIQobChMIqZy966ar2AIVkDqBCh2SbQGLEAYASAAEgL5mvD\\_BwE](http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=EA1aIQobChMIqZy966ar2AIVkDqBCh2SbQGLEAYASAAEgL5mvD_BwE)

FPNU. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y Entidad de las Naciones Unidas para las Mujeres. (2013). *Ampliando la mirada: la integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos*. Sa [http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0952/12\\_UNF\\_AMP.pdf](http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0952/12_UNF_AMP.pdf)

Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 49 período de sesiones Disponible en:<http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2012/8421>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006): Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Género <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

ONU Mujeres (2015). *La igualdad de género*. México. Disponible en: <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resour>

Plan Estratégico del PNUD para 2018-2021. DP/2017/38. Nueva York, 28 de noviembre 2017.

Resolución aprobada por la Asamblea General del 15 de marzo 2006. Consejo de Derechos Humanos [http://www.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/A.RES.60.251.\\_Sp.pdf](http://www.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/A.RES.60.251._Sp.pdf)

Proyecto de Recomendación General No. 28 relativa al artículo 2 de la CEDAW, 16 de diciembre 2010. Disponible en: <http://www.ohchr.org>

#### **Documentos CEPAL**

Autonomía de las Mujeres en Igualdad en la Agenda del Desarrollo Sostenible, 2016. Disponible en: <http://repositorio.cepal.org/t>

Décimo Segunda Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Santo Domingo, 2016. Disponible en: [https://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE\\_Consenso\\_de\\_Santo\\_Domingo.pdf](https://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE_Consenso_de_Santo_Domingo.pdf)

Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Santo Domingo. Autonomía de la Mujer en el Desarrollo Sostenible 25 a 28 de octubre, 1916. Disponible en:[https://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE\\_Consenso\\_de\\_Santo\\_Domingo.pdf](https://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE_Consenso_de_Santo_Domingo.pdf)

Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia el Caribe. Disponible en: [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/estrategia\\_de\\_montevideo\\_para\\_la\\_implementacion\\_de\\_la\\_agenda\\_region](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/estrategia_de_montevideo_para_la_implementacion_de_la_agenda_region)

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2011. El salto de la  
<http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3931/S2011102.pdf?sequence=1>

### ***Otros organismos internacionales***

Banco Mundial (2017) Clasificación de las economías. Clasificación del país en el Doing Business, junio 2017. Disponible en [caribbean](http://www.dbi.worldbank.org)

Disponible en: <http://espanol.doingbusiness.org/rankings?region=latin-america-andcaribbean>

Banco Mundial (2017) El Banco Mundial en Costa Rica, en línea. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/country/costarica>

BID. Índice de Mejores Trabajos. Disponible en: <https://mejorestrabajos.iadb.org/es/indice>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-24-2017 del 24 de noviembre 2017. Disponible en: <http://corteinteramericana.org/opiniones-consultivas/oc-24-2017>

FAO (2012) Directrices voluntarias sobre la Gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques <http://www.fao.org/docrep/016/i2801s/i2801s.pdf>

INCAE. informe Global de Brecha de Género 2016-2017. Resultados Costa Rica. Disponible en: <http://www.camscat.org/wp-content>

Instituto de Estudios Políticos de América Latina. Género, interculturalidad y sostenibilidad en la agenda de desarrollo.  
[http://iepala.es/IMG/pdf/EstudioEcuador\\_DEF.pdf](http://iepala.es/IMG/pdf/EstudioEcuador_DEF.pdf)

OEA (1994) Preámbulo Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Co  
<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

OLACEFS (s.f.). *Fundamentos conceptuales sobre la gobernanza*. Chile: OLACEFS. Disponible en: <http://www.olacefs.com/Gobernanza.pdf>

ENaho. Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género 2010-2016. Disponible en: <http://sistemas.inec.cr:8080/bincri/RpWebEr>

## Organizations and their members

For more information, contact the Office of the Vice President for Research and the Office of the Vice President for Student Affairs.

apress, 2017, 18, L00013201.pdf

Estado de la Nación: Equidad e Integración Social, 2017. Disponible en: [http://estadonacion.sri.cl/2017/assets/en\\_23\\_cap\\_22.pdf](http://estadonacion.sri.cl/2017/assets/en_23_cap_22.pdf)

Estado de la Nación (2014) Estado de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Disponible en: <http://eceti.or.cr/media/documentos>

Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2017) Disponible en: <https://www.estadonacion.or.cr/2017/assets/en-23->

INEC. (2015). VI Censo Nacional Agropecuario. Costa Rica. Disponible en: [http://www.inec.go.cr/system/files\\_force/documentos-1](http://www.inec.go.cr/system/files_force/documentos-1)

INAMU, INEC, UNA (2017) Encuesta Nacional del Uso del Tiempo. Tomado de exposición pública de los resultados. Marzo, 2018

INEC (2017). Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2017. Resultados generales. (Vol. 2, año 6). San José, Costa Rica.

INEC (2015) Índice de Pobreza Multidimensional (IPM). Metodología. San José, Costa Rica. Disponible en <http://www.inec.go.cr/s>

pobreza\_y\_presupuesto\_de\_hogares/pobreza/metodologias/mepobrezaenaho2015-01.pdf

INEC-INAMU (2017) Sistema de indicadores y Estadísticas de género.

MEP, *Boletín 02-17*, mayo 2017. Disponible en: [http://www.mep.go.cr/indicadores\\_edu/BOLETINES/02\\_17.pdf](http://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/02_17.pdf)

MIDEPLAN. Guía para la elaboración de políticas públicas, 2016. Disponible en: [https://www.inder.go.cr/acerca\\_del\\_inder/politica](https://www.inder.go.cr/acerca_del_inder/politica)

Informe Estado de la Nación 2017. Disponible en: <https://www.estadonacion.or.cr/2017/assets/en-23-2017-book-low.pdf>

Micitt. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2015-2021. Disponible en: <http://www.conicit.go.cr/biblioteca/publicacion>

Ministerio de Educación Pública (2017) *Boletín 02-17*, Estudiantes embarazadas menores de edad en centro de formación profesional. Disponible en: [http://www.mep.go.cr/indicadores\\_edu/BOLETINES/02\\_17.pdf](http://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/02_17.pdf)

Ministerio de Salud, *et al* (2016) Hablemos de sexualidad. II Encuesta Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva, 2daEncuesta\_SSSR.pdf

Ministerio de Salud, Dirección de Vigilancia de la Salud, Unidad de Seguimiento de Indicadores de Salud (USIS) (2017) *Boletín de Indicadores de Salud 2017*. Disponible en: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/vigilancia-de-la-salud/indicadores-de-salud-boletines>

PEN. Vigesimosegundo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible San José, Costa Rica, 2016.

Universidad de Costa Rica. Observatorio de la Imagen de las Mujeres en la Publicidad (2017) Informe 2016. Análisis de quejas contra la Mujer, UCR.

Documentos emanados del INAMU

¿En dónde estamos las mujeres? Monitoreo de programas informativos y de opinión en Costa Rica, 2017. Disponible en: [http://www.infoagro.go.cr/Documents/PIEG\\_2007-2017.pdf](http://www.infoagro.go.cr/Documents/PIEG_2007-2017.pdf)

Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres. San José, Costa Rica, 2015. Disponible en: <http://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/INAMU+Primer+Estado+de+los+Derechos+de+las+Mujeres+en+CR.pdf>

INAMU (1995) Plataforma de Acción, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, San José, Costa Rica.

Programa de mujeres en condiciones de pobreza (Avanzamos Mujeres) Pobreza en Costa Rica: la situación de las mujeres, una visión integral. INAMU, 2016.

Sentir, Pensar y Enfrentar la Violencia Intrafamiliar, INAMU, San José Costa Rica, 2001. Guía compartiendo claves para el desarrollo de las mujeres. INAMU, Área Especializada de Información, Unidad de Investigación, 2015.

Segundo Estado de los derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. San José, Costa Rica, 2015. Disponible en: <http://www.inamu.go.cr/documents/10179/275546/INAMU+Segundo+Estado+de+los+Derechos+Humanos+de+las+Mujeres+en+CR.pdf>

Centro de Formación Política de las Mujeres. Promoviendo liderazgos transformadores: documento de trabajo técnico, conceptual

Enfoque género y diversidades (documento interno). San José: INAMU, 2017.

Resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, 2017 (Documento interno). INAMU, 2017.

### **Otro**

AWID (08/2004) *Derechos de las mujeres y cambio económico N° 9 Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género*

Association for Women's Rights in Development.

[Ficha articulo](#)

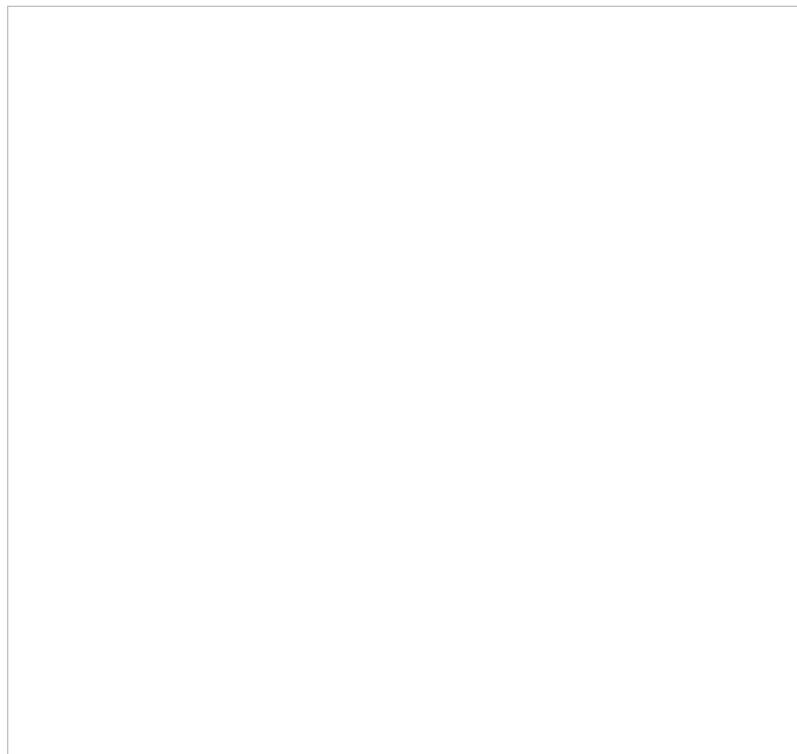
## ANEXOS

...

### ANEXO 1: Datos estadísticos

#### Gráfico 1

**Tasa de desempleo abierto por sexo y año. 1995-2013**



**Fuente:** INAMU, con base en datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 1995-2009 y

la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2010-2013.

#### Tabla 1

##### **Porcentaje de hogares en pobreza IPM, debido a la existencia de la privación**

**"Fuera de la Fuerza de trabajo por obligaciones familiares". 2016-2017 (según sexo de la jefatura)**

	2016		Total	2017		Total
	Sexo de la jefatura	Sin privación		Con privación	Sin privación	
Femenina	80,70%	19,30%	100%	79,30%	20,70%	100%
Masculina	75,60%	24,40%	100%	75,30%	24,70%	100%

**Fuente:** INAMU, con base en datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2016-2017.

**Tabla 2**

**Porcentaje de hogares que presentan como privación**

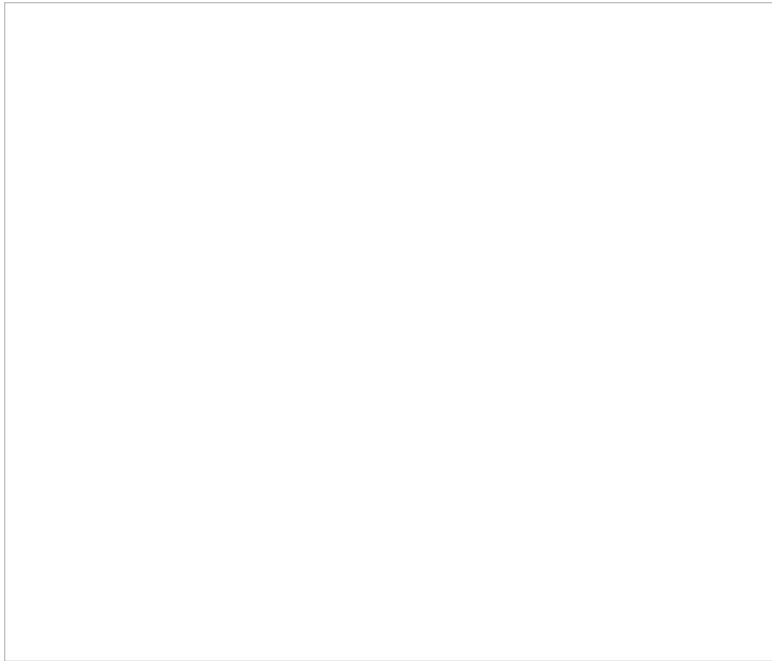
**"Fuera de la Fuerza de Trabajo por obligaciones familiares", 2016-2017 (según sexo de la jefatura y nivel de pobreza por LP.)**

	2016			2017		
	Sexo de la jefatura	No pobres	Pobreza no extrema	Pobreza extrema	No pobres	Pobreza no extrema
Femenino	22,33	35,14	40,15	21,39	33,18	47,41
Masculino	77,67	64,86	59,85	78,61	66,82	52,59
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Fuente:** INAMU, con base en datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2016-2017.

**Gráfico 2**

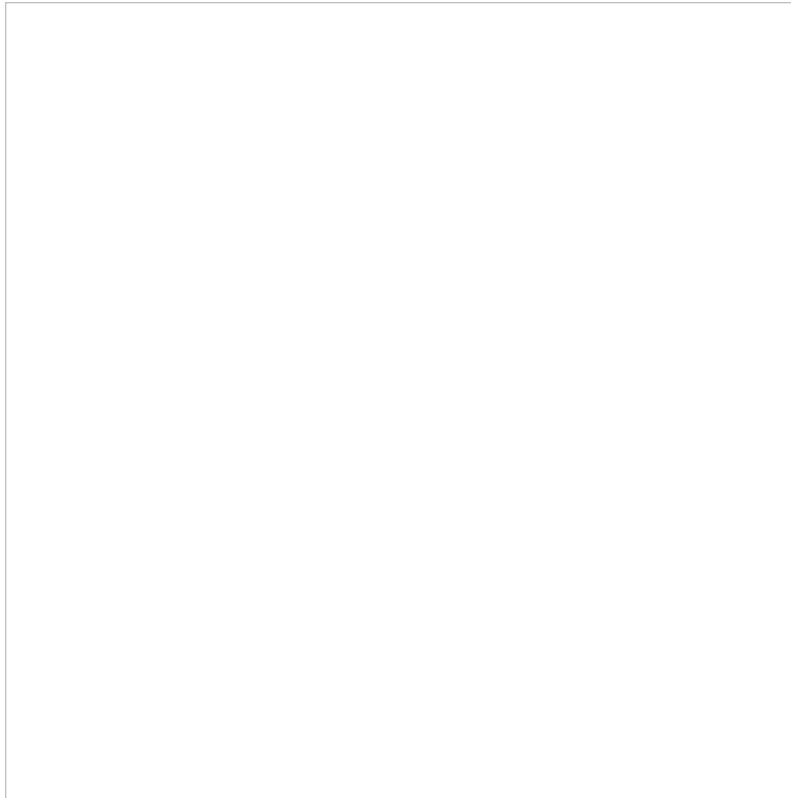
**Tasa de ocupación por sexo y grupo de edad. III Trimestre 2016**



**Fuente:** INAMU, con base en datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), III Trimestre 2016.

**Gráfico 3**

**Condición de aseguramiento para personas ocupadas, III Trimestre 2016**



**Fuente:** INAMU, con base en datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), III Trimestre 2016.

**Tabla 3**

**Total de alumnas menores de edad embarazadas que cursan I y II**

**Ciclo según Dirección Regional, 2016**

<b>Dirección Regional</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Relativo1/</b>
<b>Costa Rica</b>	<b>67</b>	<b>3</b>
San José Central	-	0
San José Norte	4	3
San José Oeste	1	1

Desamparados	1	1
Puriscal	-	0
Pérez Zeledón	1	1
Los Santos	-	0
Alajuela	5	3
Occidente	3	3
San Carlos	3	2
Zona Norte-Norte	2	5
Cartago	-	0
Turrialba	13	28
Heredia	3	2
Sarapiquí	1	3

Liberia	-	0
Nicoya	-	0
Santa Cruz	-	0
Cañas	-	0
Puntarenas	4	6
Coto	6	8
Aguirre	2	6
Grande del Térraba	1	2

Peninsular	-	0
Limón	5	4
Guápiles	2	2
Sulá	10	63

1/ Es una proporción por cada diez mil estudiantes matriculadas al inicio del curso lectivo. Se calcula con respecto al total de estudiantes matriculadas.

**Fuente:** Departamento de Análisis Estadístico, Ministerio de Educación Pública, 2017.

**Tabla 4**

**Total de alumnas menores de edad embarazadas que cursan**

**III Ciclo y Educación Diversificada Diurna según Dirección Regional, 2016**

Dirección Regional	Absoluto	Relativo1/
<b>Costa Rica</b>	<b>715</b>	<b>47</b>
San José Central	44	43
San José Norte	23	20
San José Oeste	43	50
Desamparados	47	45
Puriscal	19	75
Pérez Zeledón	27	50
Los Santos	6	44
Alajuela	48	35
Occidente	21	32

San Carlos	36	45
Zona Norte-Norte	14	56
Cartago	40	34

Turrialba	12	42
Heredia	51	39
Sarapiquí	8	40
Liberia	17	42
Nicoya	20	77
Santa Cruz	30	93
Cañas	8	36
Puntarenas	32	66
Coto	45	100
Aguirre	12	58
Grande del Térraba	24	94
Peninsular	10	114
Limón	37	51
Guápiles	27	45
Sulá	14	154

1/ Es una proporción por cada diez mil estudiantes matriculadas al inicio del curso lectivo. Se calcula con respecto al total de Departamento de Análisis Estadístico, Ministerio de Educación Pública, 2017.

**Tabla 5**

**Distribución porcentual de las personas entrevistadas, según las principales causas de la violencia contra la**

<b>Causas</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>
Machismo y sociedad patriarcal	37,0
Alcohol y drogas	15,7
Falta de educación y valores	12,6
Falta de comunicación y comprensión	6,3
Celos	6,1
Por las necesidades económicas de la familia	4,4
Infidelidades	3,8
No hay respeto en la pareja	2,4

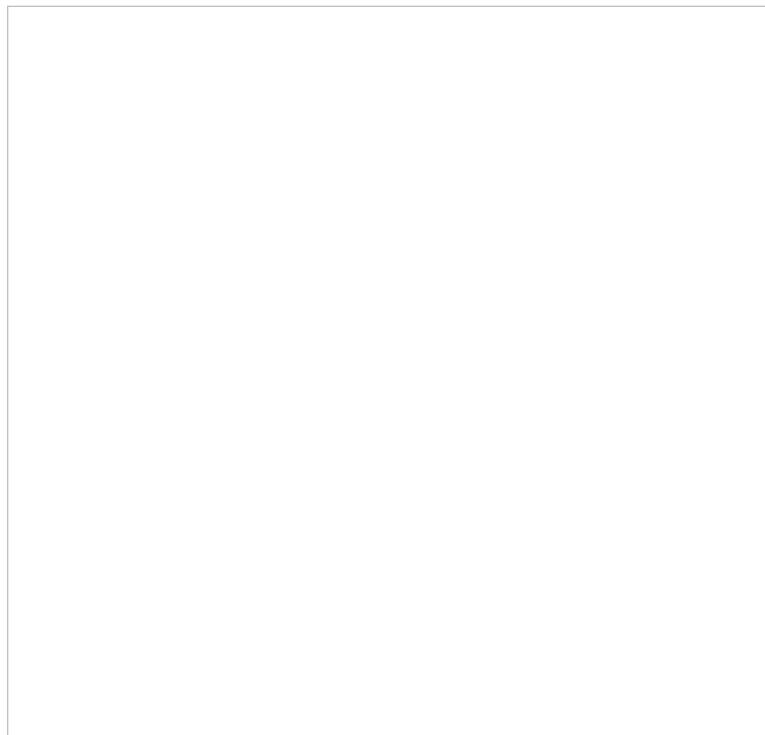
Mujer se queda callada y no denuncia y tiene miedo	1,8
Patrones culturales de crianza	1,6
Mujeres se lo buscan, hacen desconfiar a los hombres	1,4
Las leyes son insuficientes para proteger a las mujeres	1,4
Problemas intrafamiliares	0,9
Falta de información por parte de las mujeres	0,8

Las leyes empoderan a las mujeres	0,3
Otros	1,5
NS/NR	2,0

**Fuente:** IDESPO-Universidad Nacional. Documento Encuesta de Pulso Nacional 67, 2012.

**Gráfico 4**

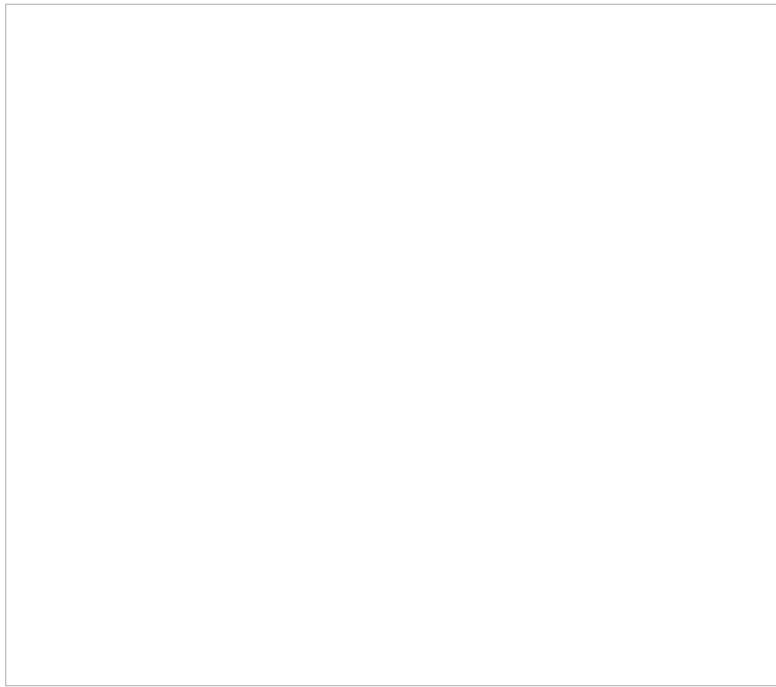
**Tasa de incidencia de violencia intrafamiliar, según provincia y año. 2012-2016 (por diez mil habitantes)**



**Fuente:** INAMU, con base en datos del Ministerio de Salud, Dirección de Vigilancia de la Salud, 2017.

**Gráfico 5**

**Porcentaje de casos registrados por violencia intrafamiliar contra mujeres, según tipo de violencia y año. 2012-2016**



**Fuente:** INAMU, con base en datos del Ministerio de Salud, Dirección de Vigilancia de la Salud, 2017.

**Tabla 6**

**Porcentaje de personas que enfrentaron acoso sexual callejero por sexo, 2015 (según tipo de acoso)**

<b>Tipo de acoso</b>	<b>Sexo</b>			<b>Total</b>
	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>		
Al menos un tipo de acoso	61,7	32,8		47,9
Pitar de un vehículo con intenciones sexuales	37,7	4,6		21,9
Silbidos con insinuaciones sexuales	36,2	4,8		21,2
Piropos	35,2	14,2		25,2

Mirar fijamente una parte íntima del cuerpo	35,0	13,5	24,7
Palabras vulgares con intensiones sexuales	34,6	7,9	21,8
Besos por el aire	30,7	9,9	20,7
Gestos vulgares con intensiones sexuales	30,2	9,3	20,3
Rozar a propósito con sus partes íntimas	18,7	7,2	13,2
Tocar una parte íntima de su cuerpo	10,4	3,9	7,3
Actos exhibicionistas de tipo sexual	10,1	3,1	6,8
Impedir el paso con intensiones sexuales	9,2	2,4	6,0
Perseguir con intenciones sexuales	7,8	0,8	4,5

Nota: 2 personas no respondieron este módulo

**Fuente:** INAMU, con base en datos de la Escuela de Estadística, Universidad de Costa Rica. Encuesta Actualidades 2015.

**Tabla 7**

**Porcentaje de casos resueltos por Hostigamiento Sexual, 2012 al 2016 (según sexo de la persona denunciante)**

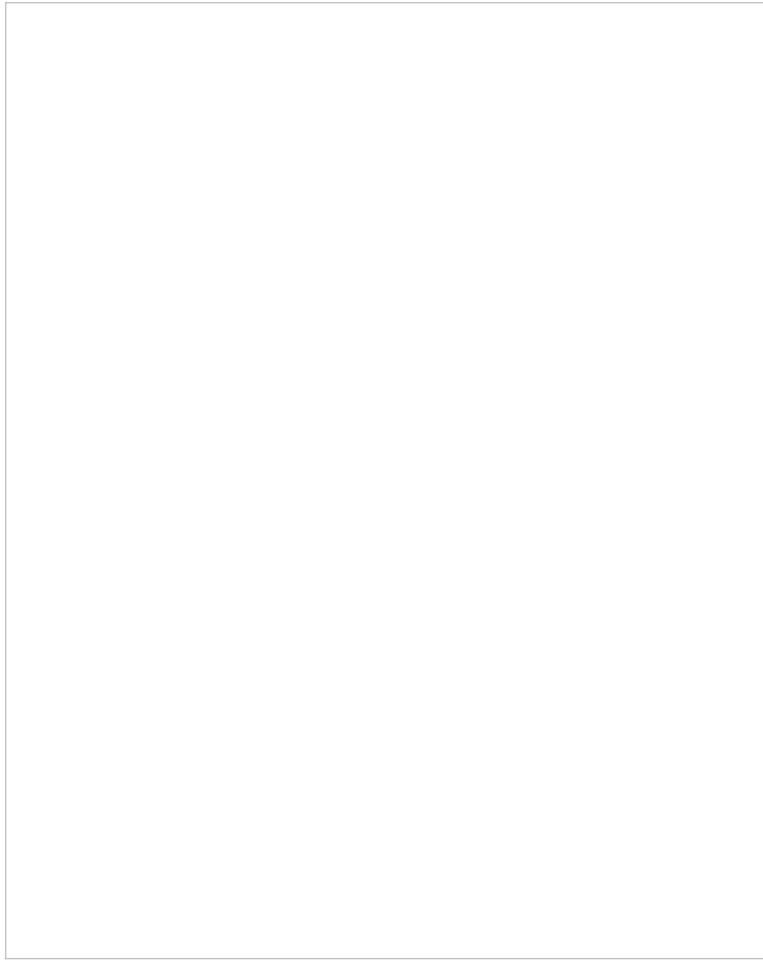
<b>Sexo</b>	<b>Año</b>				
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Costa Rica</b>	<b>134</b>	<b>155</b>	<b>239</b>	<b>314</b>	<b>244</b>
Persona denunciante					

	100	100	100	100	100
Mujer	88,8	96,1	93,3	92,8	89,5
Hombre	11,2	3,9	6,3	5,2	8,6
No indica	-	-	0,4	2	1,9
Persona denunciada	100	100	100	100	100
Mujer	2,1	5,9	4,3	0,9	1,4
Hombre	97,9	94,1	95,7	99,1	98,6
No indica	-	-	-	-	-

**Fuente:** INAMU, con base en datos de la Defensoría de los Habitantes. Informes de labores 2012-2016.

#### Gráfico 6

**Distribución porcentual de medidas de protección según sexo de la víctima, 2015.**



**Fuente:** INAMU, con base en datos de la Sección de Estadística, Dirección de Planificación, Poder Judicial.

Anuario Judicial 2015.

**Tabla 8**

**Distribución absoluta, porcentual y tasas de femicidios por Artículo 21 de la LPVCM/1 y Femicidio Ampl**  
**(tasas por cada 100 mil mujeres)**

<b>Tipo Homicidio</b>	<b>de Año</b>					
		<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>

<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>26</b>
Femicidio Art No 21 LPVCM	5	7	6	9	11
Femicidio Ampliado (Belém do Pará)	21	11	16	18	15
<b>Porcentajes</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Femicidio Art No 21 LPVCM	19,2	38,9	27,3	33,3	42,3

Femicidio Ampliado (Belém do Pará)	80,8	61,1	72,7	66,7	57,7
<b>Tasas de femicidios</b>	<b>1,13</b>	<b>0,77</b>	<b>0,93</b>	<b>1,13</b>	<b>1,07</b>
Femicidio Art No 21 LPVCM	0,22	0,30	0,25	0,38	0,45
Femicidio Ampliado (Belém do Pará)	0,91	0,47	0,68	0,75	0,62

/1 Se refiere a la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres.

**Fuente:** Poder Judicial, observatorio de violencia de género y acceso a la justicia, informe 93-ES-2017-B, 2017

[Ficha articulo](#)