



**Convención sobre la eliminación
de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Distr. general
26 de marzo de 2003
Original: español

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Examen de los informes presentados por los Estados
partes en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la
eliminación de todas las formas de discriminación contra
la mujer**

Cuartos informes periódicos de los Estados partes

Costa Rica*

* El presente informe se publica sin revisión editorial oficial.
Los informes periódicos anterior y presente combinados presentados por Costa Rica se publicaron
con la signatura CEDAW/C/CRI/1 a 3.



Informe del Estado de Costa Rica sobre el cumplimiento de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

**Correspondiente al período
1° de abril de 1998 al 31 de
marzo de 2002**

Septiembre de 2002

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	8
Parte I: Avances en la situación de las mujeres en Costa Rica: balance general	15
Parte II: Análisis de los artículos de la Convención	31
Artículos 1 y 2: Políticas y medios dirigidos a eliminar la discriminación contra las mujeres	31
Normas constitucionales y tratados internacionales	31
Leyes generales y leyes específicas	33
Decretos ejecutivos	36
Acuerdos y directrices emitidas por el Gobierno de Costa Rica y la Corte Suprema de Justicia para la equidad de género	37
Reformas a reglamentos legislativos	38
Servicios de asistencia jurídica	39
Proyectos de ley pendientes y reformas requeridas	39
Alfabetización jurídica	40
Artículo 3: Políticas nacionales, sectoriales e institucionales para la promoción de la igualdad de oportunidades	41
Mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres	41
El mecanismo gubernamental nacional: Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	41
Mecanismos desconcentrados ministeriales y sectoriales: las oficinas o unidades para la equidad de género	50
Los mecanismos desconcentrados locales: Oficinas Municipales de la Mujer	51
Unidades especializadas	53
La generación y difusión de datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo	55
Artículo 4: Medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres	55
Medidas de acción afirmativa para acelerar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos políticos	56
Medidas especiales para acelerar la igualdad entre hombres y mujeres en otros campos	58
Medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad	61
Artículo 5: Medidas para modificar roles sexuales y estereotipos	62
Roles sexuales y estereotipos en la educación	62
Imagen de la mujer con fines propagandísticos	68

Artículo 6: Medidas para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer	69
Explotación sexual y prostitución forzada de niñas y adolescentes	69
Artículo 7: Participación en la vida pública y política del país	71
Participación política de las mujeres	71
Participación y acceso a cargos públicos	72
La participación de las mujeres en la judicatura	81
La participación de las mujeres en el Tribunal Supremo de Elecciones	81
Los aportes de los movimientos de mujeres	81
Artículo 8: Representación internacional y participación en organizaciones internacionales	83
Presencia de mujeres en la representación diplomática	83
Equidad de género en la política exterior	86
La rendición de cuentas sobre los compromisos internacionales por la igualdad y la equidad de género	86
Artículo 9: Nacionalidad y Ciudadanía	87
Las migraciones generan nuevos problemas de ciudadanía	87
Las mujeres inmigrantes nicaragüenses	88
Artículo 10: Igualdad de derechos en las esferas de la cultura, la educación y la formación	91
El acceso a la educación y la capacitación	92
Las mujeres en la educación superior estatal	92
Igualdad y equidad de género en la Universidad de Costa Rica	94
Artículo 11: Igualdad de acceso en el empleo	96
Mayor participación laboral de las mujeres pero en condición de desventaja	97
Participación diferenciada por sectores de actividad económica	97
Brechas salariales entre mujeres y hombres se acortan	98
Segregación por género de las ocupaciones	99
Las mujeres tienen una importante presencia en puestos especializados	100
Participación de las mujeres en la propiedad empresarial	101
Las mujeres en el trabajo informal	102
El trabajo doméstico no remunerado	103
El trabajo doméstico remunerado: una extensión de las obligaciones domésticas femeninas	103
Los derechos laborales	104

Comisión Interinstitucional sobre los Derechos Laborales de las Mujeres	107
Las mujeres en condiciones de pobreza	108
La atención de las mujeres pobres	111
La política nacional de trabajo y empleo para las mujeres	112
Artículo 12: Igualdad en el acceso a la salud	116
Igualdad en el acceso a la salud	116
Normas y estándares para la salud sexual y reproductiva	117
Importancia de la consejería en salud y derechos reproductivos sexuales	119
La adecuación de las normas y estándares en salud sexual y reproductiva	121
El cáncer y las mujeres	122
El VIH/SIDA en las mujeres	123
Salud mental de las mujeres	125
Inexistencia de programas de salud dirigidos especialmente a atender a mujeres de edad avanzada	125
Acceso a los beneficios de los seguros sociales en Costa Rica	127
El Hospital de las Mujeres Dr. Adolfo Carit Eva	131
La participación de la organizaciones no gubernamentales – ONG	133
Violencia contra las mujeres	134
Femicidio	135
Los albergues: una alternativa para mujeres víctimas de violencias	136
La Ley contra la Violencia Doméstica, un instrumento de protección frente al maltrato intrafamiliar y de pareja	137
Rompiendo el silencio	138
Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar	143
Violencia sexual, embarazos impuestos, aborto inseguro	146
Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia	148
Violencia hacia mujeres particularmente discriminadas	149
Violencia institucional	150
Artículo 13: Prestaciones sociales y económicas	150
Derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero	151
Artículo 14: Mujer rural	153
La pobreza afecta mayormente a las mujeres rurales	154
La experiencia del Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE)	160

Artículo 15: Igualdad ante la ley	163
Una década de instrumentos jurídicos que ha significado un adelanto en los derechos de las mujeres en Costa Rica	163
Una estrategia para la especificidad de las mujeres: instancias especiales	165
El Programa Mujer, Justicia y Género del ILANUD	166
Artículo 16: Derecho matrimonial y de familia	169
La Ley de Paternidad Responsable	170
 Parte III: Avances, obstáculos y desafíos en el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	172
 Bibliografía	193
 Anexos	205
 Índice de gráficos	
Gráfico 1 Esperanza de vida al nacer por sexo. Costa Rica. 1990-2000	17
Gráfico 2 Porcentaje de mujeres en puestos especializados según sector institucional, 1999	100
Gráfico 3 Evolución del porcentaje de mujeres patronas por sectores de actividad, 1990-1999	101
Gráfico 4 Porcentaje de hogares pobres por sexo de la jefatura, 1990-1999	109
 Índice de cuadros	
Cuadro 1 Costa Rica: Reformas a leyes generales y leyes específicas aprobadas por la Asamblea Legislativa, 1° de marzo de 1998 a 28 de febrero de 2002	33
Cuadro 2 Nombramiento de mujeres, período 2002-2006	72
Cuadro 3 Participación femenina en la Asamblea Legislativa, 1958-2006	73
Cuadro 4 Participación por sexo en puestos de elección popular según puestos de las nóminas, período electoral 2002-2006	74
Cuadro 5 Número de nóminas prevenidas por incumplimiento del 40% mínimo de participación femenina según partido político, período electoral 2002-2006	75
Cuadro 6 Participación de hombres y mujeres en las Juntas Directivas de algunas instituciones autónomas, semiautónomas, descentralizadas y Presidencia de la República	77

Cuadro 7	
Distribución de hombres y mujeres según puesto ocupado en el Servicio Exterior, años 1998-2002	85
Cuadro 8	
Razón de graduación universitaria estatal femenina entre la masculina por área de estudio 1990, 1995, 1996-1999	93
Cuadro 9	
Distribución relativa de la fuerza de trabajo por sexo según sector de actividad, 1999	98
Cuadro 10	
Razones de salario por hora promedio de mujeres respecto a hombres por nivel de instrucción 1990, 1995, 1996-1999	99
Cuadro 11	
Porcentajes de población ocupada (del total) en sectores de baja productividad por estrato de sector según sexo, Costa Rica, 2000	102
Cuadro 12	
Valor del trabajo doméstico no remunerado como porcentaje del PIB, 1995-1997	103
Cuadro 13	
Evolución de las familias en situación de pobreza por sexo y lugar de residencia, 1989-1997	110
Cuadro 14	
Costa Rica: Muertes de mujeres por homicidios, femicidios, SIDA y mortalidad materna, 1990-1999	135
Cuadro 15	
Costa Rica: Solicitudes de medidas de protección que ingresaron en los juzgados por provincia, 1996-2000	137

Introducción

1. El propósito de este informe es cumplir con los compromisos asumidos por la República de Costa Rica al firmar y ratificar, sin reservas, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Actualiza el informe anterior presentado de conformidad con el artículo 18 de la Convención, para el período del 1° de abril de 1998 hasta el 31 de marzo de 2002. Fue preparado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en su condición de Mecanismo Nacional para la equidad de género, y en un esfuerzo por cumplir con su mandato legal de dar seguimiento a las políticas públicas para la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. El proceso de preparación del Presente Informe inició el 15 de febrero de 2002 y concluyó el 30 de setiembre de este mismo año. Con la Dirección Técnica del INAMU, dos consultoras prepararon un primer borrador conteniendo una sistematización de la principal información documental y estadística producida en el país por diversos organismos estatales y no gubernamentales, universidades públicas y especialistas. Esta información fue complementada con entrevistas a personas expertas e informantes claves. Los resultados de dicho proceso fueron consultados con las Áreas técnicas del INAMU, las que aportaron nuevos insumos y recomendaciones. Un segundo documento fue sometido de nuevo a la evaluación de las Áreas del INAMU y sometido a consulta con 14 representantes de organizaciones de la sociedad civil que asistieron al Foro Consultivo convocado por el Mecanismo Nacional el 27 de setiembre de 2002¹. Asistieron también la Ministra de la Condición de la Mujer, Ing. Esmeralda Britton y la Directora Técnica del Instituto. El intercambio y discusión crítica del informe permitió recabar información adicional, a la vez que profundizó el debate en torno a cuestiones prioritarias para el movimiento de mujeres y el papel que le corresponde jugar al INAMU como Mecanismo Nacional. El informe que hoy se presenta ante el Comité de la CEDAW incorpora el resultado de esta consulta.

3. El informe anterior es más descriptivo, porque sistematiza los principales avances logrados por el país en materia de equidad de género desde la ratificación de la Convención el 2 de octubre de 1984 hasta el 31 de marzo de 1998, así como los obstáculos que aún persistían para hacer efectivo el cumplimiento de la CEDAW. La necesidad de construir un perfil base que sirviera como punto de partida para evaluaciones posteriores, exigió mayor detalle. Una parte importante de este informe fue incorporada en el Balance del Estado de Costa Rica sobre la Plataforma de Acción de Beijing. Logros y Desafíos, preparado por el INAMU (2000). Este Balance fue elaborado en el marco de las negociaciones iniciadas entre el INAMU y las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, como parte de las acciones preparatorias a nivel nacional hacia la Conferencia de Naciones Unidas Beijing +5.

4. El presente informe, que consolida los requeridos informes, hace énfasis en los cambios ocurridos en el contexto en el período estudiado; la legislación y otras medidas

¹ Las organizaciones representadas son: Denosotras, CIPAC, ASODELFI, Sindicato del Banco Nacional SEBANA, Asociación Mujeres en Salud AMES, Agenda Política de Mujeres, Centro de Estudios y Publicaciones Alforja CEP-Alforja, Liga de Mujeres por la Paz de América Latina LIMPAL, Centro de Mujeres Afro-costarricenses. Dos mujeres participaron a título personal sin respaldo de una organización. El INAMU efectuó una amplia convocatoria para el Foro Consultivo, invitando a más de 60 organizaciones de mujeres y organizaciones sociales con programas para la equidad de género.

adoptadas desde el informe anterior para implementar la Convención; los avances logrados por el país en la eliminación de la discriminación contra las mujeres; y los cambios más significativos en su situación. A la vez profundiza y analiza los problemas estructurales y brechas de género que aún persisten y que se constituyen en obstáculos serios al logro de una igualdad entre mujeres y hombres. Incluye, además, una discusión sobre las medidas aplicadas por Costa Rica para cumplir con los compromisos adquiridos por el país con la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

5. Como concluye el informe anterior y confirma este informe, Costa Rica ha logrado significativos avances en el desarrollo de legislación y mecanismos para el adelanto de las mujeres; así como en su condición educativa, laboral y de salud, en el desarrollo de recursos institucionales y legales para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, y en la participación ciudadana de las mujeres. Estas transformaciones acrecientan los márgenes de oportunidades para las mujeres de todas las edades. Esto ha sido particularmente visible en lo educativo, laboral y normativo.

6. Persisten, sin embargo, profundos problemas estructurales que mantienen y profundizan brechas de género en varias áreas, las que ponen en desventaja a las mujeres. El país debe impulsar cambios profundos tanto en lo social, como en lo económico, político y cultural si quiere ampliar y consolidar los avances alcanzados.

7. Como fue señalado por el Séptimo Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2000 (2001), en su capítulo especial “Desafíos para avanzar hacia la equidad entre los géneros”, el Estado costarricense tiene que ocuparse prioritariamente de la pobreza de las mujeres; el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado; la inserción laboral de las mujeres y la segmentación del mercado laboral. Además tiene que atender los problemas de diferenciación y segregación de género en el sistema educativo; la atención integral de la violencia de género contra las mujeres, los atrasos institucionales y los limitados recursos fijados a las políticas públicas específicas y al mecanismo nacional para la equidad de género; así como la plena participación política de las mujeres.

8. También es urgente disminuir la brecha existente entre las zonas urbanas y rurales. Lo anterior evidencia que estos desafíos pasan por hacer visible y diferenciar políticas por zonas o regiones para contribuir a cerrar brechas entre mujeres según una diversidad de criterios, entre ellos los geográficos.

9. Es imprescindible señalar la existencia de serias limitaciones en la información oficial para dar cuenta del avance en la condición y posición de las mujeres.

10. Para dar seguimiento a la situación y condición de las mujeres desde Beijing, el INAMU – conjuntamente con el Proyecto estado de la Nación y el PNUD, realizó de una revisión de una propuesta de indicadores planteada por la CEPAL organizada según los ejes temáticos de la Plataforma de Acción de Beijing (Ramos, Pilar, 2001). En esta revisión se utilizaron dos tipos de fuentes principales: encuesta por muestreo, particularmente la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, y los registros administrativos de diversas instituciones. El uso recibido por estas fuentes regulares determinó que sólo el 50% de indicadores propuestos por CEPAL estuvieran disponibles y casi la cuarta parte no disponibles y sin alternativa. Asimismo, de los indicadores disponibles, la mitad requirió reprocesamiento de la información básica, lo que dificultó el cálculo de indicadores.

11. Cuando la información apuntaba al segundo tipo de fuente, se presentaron grandes vacíos de información. Ello afectó el tratamiento de temas y subtemas como: acceso a

recursos (bienes inmuebles, crédito, capacitación, becas); mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres; los derechos humanos de las mujeres; las mujeres y los medios de difusión; las mujeres y el medio ambiente; la violencia contra las mujeres.

12. A este último tema debe prestársele especial atención, pues los indicadores propuestos y los adicionales, expresan de manera apenas aproximada manifestaciones generales de violencia, pero se deja por fuera la extensión y severidad de las distintas formas de violencia contra las mujeres. Otro vacío de información se presenta en el subtema sobre uso del tiempo, lo que limita la diferenciación de género en la carga de trabajo total y otros aspectos relacionados. Para fortalecer este campo es necesaria la realización de encuestas por muestreo.

13. Al querer dar cuenta de cambios en la situación y condición de las mujeres, se presenta un problema adicional referido a la periodicidad de la información. Paralelamente, aún cuando existe información en diferentes momentos, esta puede presentar problemas de cobertura, cambios en la metodología e incluso información a la que puede cuestionarse su calidad. Todas estas limitaciones o algunas de ellas se presentaron en temas como:

- **La salud de las mujeres:** Pese a ser uno de los temas con mayor cantidad de indicadores, persisten problemas de cobertura ya que no abarcan a toda la población de interés, por ejemplo los indicadores relacionados con la realización de exámenes preventivos contra el cáncer cervical, la incidencia de cáncer (mamas y cuello de útero), de VIH y de indicadores del estado nutricional de la niñez. Estos últimos también se ven afectados por periodicidades no definidas en la recolección de la información y con metodologías diferentes que afectan su calidad. Es también cuestionable la calidad de los datos referidos a la incidencia de accidentes y enfermedades laborales entre las mujeres, donde es probable una menor cobertura del seguro y con ello, un subregistro de la población afectada por siniestros laborales.
- **La violencia contra las mujeres:** Este tema presenta debilidades, pues la mayor parte de sus indicadores sólo se recuperaron para un año. Al depender en gran parte de denuncias, presentan problemas de cobertura y calidad, especialmente en el registro de la información que parece no ser uniforme en las diferentes instancias en que puede realizarse una denuncia, por lo que es plausible pensar en subdeclaración. Paralelamente para algunas formas de violencia como la sexual, sólo se tiene el número de denuncias sin desagregar por sexo e información del presunto agresor (cuando este es conocido), por lo que no puede determinarse las características de las víctimas.
- **La educación y la capacitación de las mujeres:** Persisten principalmente problemas de cobertura en las estadísticas sobre la educación superior, donde no puede recuperarse la información de las universidades y parauniversidades privadas.
- **La economía y las mujeres:** Esta información se concentra para el período completo entre 1990 y 1999. si bien existen encuestas de hogares antes de 1990, incluso antes de 1986 que son las de interés para ampliar la serie, existe la limitación de cambio de programa de encuestas, donde es necesario tomar en consideración no sólo los cambios metodológicos, sino también los

procesamientos especiales que se requieren para obtener las desagregaciones deseadas.

14. Las estadísticas oficiales no han sido concebidas con enfoque de género, así como tampoco con el propósito de medir brechas de género, aunque recientemente hay preocupación por dar cuenta de las diferencias entre hombres y mujeres. Este interés está permitiendo desagregar la mayoría de la información por sexo, e iniciar la revisión de los conceptos y métodos de medición. Dado que no se han introducido cambios metodológicos sustantivos, es factible resaltar las limitaciones en variables fundamentales para valorar la equidad entre los géneros.

15. Una de estas variables es la **fuerza de trabajo**. Su medición tiene inconvenientes relacionados con el período de referencia establecido y la misma definición de sus componentes, es decir la definición de población ocupada y desocupada. El concepto de fuerza de trabajo equivale al de “población actualmente activa”. Ello quiere decir que como se usa un período de referencia corto (una semana), sólo puede darse cuenta de la situación “actual” y no de la habitual, como sucedería si se utilizara un período largo (un año) y frente al cual pueda hablarse de “población económicamente activa” o “población habitualmente activa”. Esto resulta especialmente crítico en el caso de las mujeres y jóvenes, pues tienen largas participaciones estacionales en el mercado de trabajo que podrían hacer que, en casos como el comercio, estén incorporados en el mercado laboral hasta por seis meses (aunque con entradas y salidas). En otras actividades, la incorporación podría alcanzar la cuarta parte del año como en la recolección del café. En ambos casos su participación y, con ello su contribución a la formación del ingreso familiar, podría quedar invisible, si esta inserción no coincide con el período de referencia.

16. Se establece un límite arbitrario de al menos una hora en la semana de referencia para considerar que una persona está ocupada. Esto podría minimizar los problemas de desempleo abierto pues, al clasificarse como con “empleo” una persona con una relación tan efímera en el mercado, no da la oportunidad de ser clasificada como desempleada abierta. Si la jornada parcial (considerando todos los empleos) es involuntaria se considera como subempleada visible, sino se considera con empleo pleno, aún cuando puedan existir fuertes obstáculos para una satisfactoria inserción laboral, tales como inadecuados mecanismos de apoyo para el cuidado de infantes, recargo de otras responsabilidades familiares, e incluso ingresos insuficientes y no proporcionales con la fracción de jornada laborada.

17. Los problemas por una insuficiente remuneración se intentan expresar en el subempleo invisible. Esta medición es también parcial al considerar únicamente a la población que trabaja un total de 47 horas o más a la semana y comparar el ingreso primario mensual con el Salario Mínimo Minimumum, lo cual presenta los siguientes inconvenientes:

- El comparar con un único salario no expresa la inadecuada remuneración para la ocupación ejercida, por lo que habría que comparar con un mínimo por grupos ocupacionales.
- Oculta el subempleo invisible de personas con jornadas inferiores a 47 horas semanales, tal como se señaló anteriormente, siendo necesario el cálculo con un ingreso por hora.
- Tanto para el subempleo visible como el invisible se utiliza el total de horas y el ingreso primario, y esto subestima el número de empleos deficientes, pues la

tenencia de uno o más empleos secundarios pueden subsanar la insuficiente jornada o la adecuada retribución monetaria de un empleo principal. En la medida que sea más frecuente el empleo secundario, mayor podría ser la subestimación del subempleo tal como actualmente se mide.

18. Adicionalmente en Costa Rica se subestima el volumen de empleo en general al no incluir como ocupadas a las personas que trabajan en la producción de bienes primarios para el autoconsumo, lo que hace invisible el aporte económico de las mujeres en la producción agropecuaria. Tampoco se incluye como trabajo la participación en actividades con destino al mercado pero que, por razones culturales, no se consideran actividad económica o porque se consideran de poca importancia para ser declaradas en las preguntas tradicionales (actividades marginales). Este empleo oculto afecta preferentemente a las mujeres.

19. El desempleo se define a partir de la no tenencia de empleo, la disponibilidad para trabajar de inmediato y el realizar medidas concretas de búsqueda. En Costa Rica no se considera a las personas que desean y están dispuestas a trabajar “ya”, pero quienes no buscan trabajo porque se cansaron y creen que no van a encontrarlo. Es lo que se denomina desempleo desalentado o desempleo oculto.

20. En este sentido la dimensión real de los problemas de empleo no pueden reducirse al análisis del desempleo abierto, sino que adicionalmente deben contemplar la subutilización total, el desempleo oculto, la subutilización invisible en jornadas parciales, las limitaciones de ampliación de jornadas por razones “no de mercado” y el empleo ocasional, que podrían disfrazar el desempleo abierto con la tenencia de un empleo inadecuado mientras “consigue uno satisfactorio”.

21. Además parece necesario complementar esos indicadores con una mejor medición del empleo precario en el que se incluya además el acceso a la seguridad social, a riesgos del trabajo, la subutilización de la calificación adquirida, estabilidad de los contratos, cumplimiento de los derechos y legislación laboral y otros que se consideren relevantes.

22. Otra variable básica es “**jefatura de hogar**”. La definición utilizada en los censos y las encuestas a hogares indica que:

- En primera instancia el reconocimiento como tal por los demás miembros del hogar, que en la práctica se traduce a la declaración de la persona informante,
- A la persona que aporta la mayor cantidad de ingresos,
- Y finalmente la de mayor edad.

23. Siendo esta una variable importante para el análisis del reconocimiento del poder en la adopción de decisiones en el ámbito privado, la definición anterior favorece a los hombres tanto por factores culturales, por capacidad económica (a los hombres se les paga más que a las mujeres y su trabajo sí es retribuido monetariamente), como por composición demográfica-cultural en la conformación de parejas conyugales.

24. El reconocimiento de las jefaturas femeninas se hace sólo en ausencia de cónyuge, ocultando que aún en los hogares nucleares las mujeres tienen enorme responsabilidad en la organización de tareas y obligaciones de los miembros del hogar, la administración del presupuesto, supervisión y control de la disciplina de infantes y adolescentes, decisión sobre los hábitos de consumo tanto en bienes durables como en los no durables incluida la alimentación, decisión sobre la distribución del

espacio interior y decoración en la vivienda y muchas otras que se pueden englobar en el recargo de responsabilidad y decisión que afectan la convivencia y reproducción de los miembros del hogar.

25. Bajo esta perspectiva, la definición de censos y encuestas es inadecuada para el análisis de la equidad entre los géneros, pero es que el objetivo de estas investigaciones es únicamente el de identificar una persona de referencia para facilitar la recopilación de los datos, que a su vez posibilite la construcción posterior de tipologías de hogar, útiles en los análisis socioeconómicos. Se hace por tanto imprescindible que el personal experto en estudios de género, defina conceptual y operativamente lo que debe entenderse por “jefatura de hogar” para que pueda ser utilizada en censos y encuestas a los hogares.

26. En relación con el **acceso a recursos**, anteriormente se señaló la escasa información disponible y desagregada por sexo, sean estos recursos para la producción, de crédito, de formación profesional, entre otros. No obstante, el obtener esta información no es suficiente para el análisis del desarrollo desde un enfoque de equidad de género. Además refleja una visión para el planteamiento de políticas y la formulación de acciones centradas exclusivamente en las mujeres, es decir, un enfoque que al tener “como objetivo sólo a la mujer, ve en ella tanto la causa del problema como la única vía para superarlo”, donde si ellas son objeto de ayuda se estaría colaborando con la superación de sus desventajas “originadas y explicadas, al menos en parte, en sus roles tradicionales y en su doble o triple jornada laboral” (UNA/Instituto de Estudios de la Mujer, 1993 citado por Ramos 2001). Bajo una perspectiva más integral, y donde el objetivo sea precisamente propiciar la transformación de los roles femeninos y masculinos que eliminen las inequidades en sus relaciones, es necesario no sólo la formulación de indicadores que expresen la situación de la mujer, sino también de aquellos que reflejen los “mecanismos específicos de reproducción de la desigualdad” (Ibidem). Lo anterior exige precisar indicadores de acceso, pero también de control de recursos, de formas de articulación de los diversos componentes de la desigualdad, de redistribución de esos recursos a diferentes niveles; y esto implica que es necesario enfatizar las desagregaciones en los indicadores que den cuenta de los contextos específicos en que se expresa la desigualdad.

27. Por ejemplo, no basta con indicar el porcentaje de mujeres propietarias de medios de producción (por ejemplo la tierra) y el porcentaje de titulaciones otorgadas a mujeres. Es necesario adicionar características específicas como estado conyugal, localidad geográfica, forma del uso del recurso productivo, identificación de la persona que explota ese recurso productivo y sobre su poder de decisión, papel dentro de la explotación que vislumbre, por ejemplo, si es de subordinación pese a ser la mujer la propietaria, y otros que, aunque no estén disponibles en la actualidad, den luces para que investigaciones específicas (como un censo agropecuario) los contemplen y permitan análisis posteriores con enfoque de equidad de género.

28. El personal técnico que brinda los insumos para la formulación de políticas, debe darse a la tarea de identificar los mecanismos de la desigualdad en las condiciones materiales de existencia, plantear qué información es necesaria para visualizarlos y superarlos, y a partir de ellos precisar indicadores y fuentes de información, aún cuando no estén disponibles.

29. Sobre **grupos específicos** existen algunas pocas aproximaciones e investigaciones que abordan la situación de las mujeres desde la perspectiva étnico-cultural, que específicamente han tratado la situación particular de las mujeres indígenas. Sin

embargo, no contamos hasta el momento con ningún estudio nacional que sirva como referencia para el análisis de la situación de las mujeres afro-costarricenses. Lo anterior refleja la situación de invisibilidad, que como consecuencia del racismo ha vivido históricamente la comunidad afro-costarricenses. Esta se agudiza y profundiza por razones de género con las mujeres. Sumado a lo anterior, hasta el año 2000 se enfrenta un vacío de información oficial tanto en los Censos como en las Encuestas de Hogares. Si se toma como referencia la información estadística oficial y los estudios relacionados con la condición y situación de las mujeres en el país, las mujeres afro-costarricenses no existen. El último Censo del 2000 incorporó una pregunta para identificar la pertenencia étnica de los y las costarricenses, pero por problemas en su formulación, no logró registrar a la mayor parte de esta población.

30. Este informe está organizado en cuatro secciones. La primera actualiza el contexto en que se inscriben las acciones impulsadas por el país para erradicar las desigualdades de género en contra de las mujeres y los principales retos que tiene que resolver el Estado y la sociedad costarricense. Con este enfoque se pretende sustituir la descripción dispersa y fragmentada por un análisis comprensivo que permita mayor claridad y consistencia interna.

31. La segunda sección describe la implementación de la Convención —artículo por artículo— por parte del Estado costarricense durante el período comprendido por el informe. En este apartado se analizan los avances más significativos y las tendencias más importantes relativos a cada uno de los artículos de la Convención y las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Se resolvió por razones de eficiencia en la exposición, no incluir una sección en la que específicamente se discutiera acerca de las medidas aplicadas por Costa Rica para cumplir con la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. Se consideró que estos compromisos debían ser analizados en el contexto de cada uno de los artículos de la Convención, ya que si bien algunas áreas críticas de preocupación no están citadas explícitamente en este instrumento jurídico, existen recomendaciones del Comité que indican dónde incluirlas. Con esta estrategia se evitaron repeticiones inconvenientes.

32. La tercera parte resume los principales avances alcanzados durante el período, así como lecciones aprendidas y desafíos que demandan atención del Estado costarricense en el corto y mediano plazo. Esta discusión final pretende aportar insumos al Comité para sus recomendaciones al Estado costarricense, en un afán de avanzar en el proceso de eliminación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres como requisito insoslayable para construir una sociedad en la que prevalezca la democracia en las relaciones de género y la justicia y equidad social para toda la ciudadanía.

33. Costa Rica manifiesta su apoyo a la Convención, reafirmando su compromiso de continuar impulsando la creación de condiciones para la igualdad de oportunidades, la equidad de género y el ejercicio activo de la ciudadanía de las mujeres en Costa Rica.

34. Para el Gobierno costarricense es satisfactorio presentar este informe a la consideración del Comité, para atender el compromiso asumido por el país cuando ratificó la Convención. Con ello reitera su esfuerzo para ponerse al día con las obligaciones asumidas con la ratificación de la Convención.

Parte I

Avances en la situación de las mujeres en Costa Rica: balance general

35. La situación de las mujeres costarricenses experimentó cambios significativos durante la pasada década. Esto fue resultado de varios factores. Por una parte, la aprobación de la Ley de Igualdad Social de la Mujer el 8 de marzo de 1990, marcó un hito importante en la lucha del movimiento de mujeres y de las instituciones públicas por crear condiciones para garantizar una igualdad real para las mujeres. Por otra, el modelo de desarrollo económico fundado en la internacionalización de la economía está planteando nuevos problemas y desafíos en la condición social de las mujeres y sus oportunidades para disfrutar de los beneficios del desarrollo en igualdad de oportunidades con los hombres. Por último, el impulso de un conjunto de políticas para la equidad de género y la creación de instituciones estatales para promover y ejecutar estas políticas y asegurarse de que se cumplan, está marcando nuevos caminos, problemas y desafíos. Además se plantean retos generales en áreas como las condiciones educativas, y laborales, la agresión sexual, la violencia doméstica y la participación política².

36. De acuerdo con el IX Censo Nacional de Población, realizado en junio del 2000, a esa fecha Costa Rica tenía un total de 3.810.179 habitantes, distribuida en 1.902.614 hombres y 1.907.565 mujeres. En el período de 1950-1963, la población alcanzó su mayor nivel histórico de crecimiento con una tasa del 3,9%. Esta disminuyó posteriormente hasta llegar a un 2,3% entre 1973 y 1984, incrementándose nuevamente al 2,8% en el período de 1984-2000. El aumento en la tasa de crecimiento, se atribuye a la inmigración extranjera, ya que durante este período, la fecundidad se mantuvo en descenso y la mortalidad baja y estable (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001).

37. Los y las inmigrantes representaron el 7,8% de la población total del país, alcanzando el porcentaje más alto de los últimos cincuenta años. Tres cuartas partes de dicha población son de origen nicaragüense. Existe actualmente una tendencia al aumento de población colombiana (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001).

38. Costa Rica es una sociedad multiétnica y pluricultural, aun cuando una importante parte de la población es mestiza o de origen europeo. Los tres grupos étnicos más importantes después de ésta, son indígenas, afrodescendientes y de origen chino. Según el Censo (2000) la población indígena ascendió a 63.876 habitantes (1,7%), distribuida en 32.880 hombres y 30.996 mujeres. La mayoría de esta población habita en áreas rurales (50.493), mientras que sólo 13.383 viven en áreas urbanas (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001). Por su parte, la población afrocostarricense o negra en Costa Rica, reportada fue de 72.784 personas (1,9%), 36.478 hombres y 36.306 mujeres, respectivamente. En forma contraria a lo que ocurre con la población indígena, la población negra se ubica mayormente en las áreas urbanas (46.903 habitantes) (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001). Otra minoría étnica importante en Costa Rica es la población china, integrada por 7.873 habitantes

² Para mayor información puede consultarse en el anexo 1 el Resumen de Indicadores sobre la Posición y Condición de las Mujeres en Costa Rica, 1990-2000.

(0,2%), 4.089 hombres y 3.784 mujeres. El 88% de esta población estaba residiendo en sectores urbanos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001)³.

39. Actualmente, Costa Rica tiene una densidad poblacional de 75 habitantes por kilómetro cuadrado, mientras que en 1984 fue de 47, un incremento de casi el 60% desde entonces. No obstante, dicha densidad varía de acuerdo a la región, ya que en el Valle Central hay cantones con densidades que sobrepasan los 100 habitantes por kilómetro cuadrado, mientras que otros superan apenas los 10 habitantes (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001). Este factor tiene un impacto diferenciado en la demanda y calidad de los servicios, por ejemplo.

40. En el año 2000, el 75% de la población costarricense se encontraba residiendo en el Gran Área Metropolitana debido al proceso de urbanización de la región central del país. Ésta comprende el Área Metropolitana de la provincia de San José y las capitales de las provincias de Cartago, Heredia y Alajuela. La población residente en zonas urbanas aumentó en la última década, representando para el año 2000 el 59,0% de las y los habitantes en el territorio nacional (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001). Este desplazamiento hacia las áreas urbanas, fue impulsado por diferencias en las oportunidades de empleo y en las posibilidades de acceso a servicios sociales y educativos (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

41. Como se señaló antes, el Censo realizado en el año 2000⁴ reflejó una distribución de la población por sexo de aproximadamente 100 hombres por cada 100 mujeres. Sin embargo, esta distribución varió por grupos de edad. Así, en los principales grupos de edad se observa una relación de 104 hombres por cada 100 mujeres, la que comienza a disminuir hasta llegar a 84 por cada 100 habitantes después de los 75 años de edad, debido a la mayor esperanza de vida de las mujeres con respecto a los hombres (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001).

42. La estructura por edad para el año 2000 fue la de una población con tendencia al envejecimiento, en donde las personas menores representan el 31,9% de la población, mientras que los de 65 y más años fueron el 5,6%⁵. Esto es el resultado de una mortalidad baja y estable, una fecundidad en descenso y una inmigración internacional que se ha incrementado (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001). La tasa bruta de natalidad para el año 2000 fue de 21, 4 por cada 1.000 habitantes (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

43. Este cambio en la estructura de edad de la población fue considerado por el Séptimo Informe Estado de la Nación (Proyecto Estado de la Nación, 2001), como un factor favorable que el país debe aprovechar. De hecho se observó un cambio en la relación de dependencia de la población, pues disminuyó la cantidad de personas que dependen económicamente del grupo en edades productivas. Se prevé una reducción mayor en los próximos años, al incorporarse a la fuerza laboral una gran cantidad de la población ahora dependiente. Si bien esta tendencia representa una oportunidad para Costa Rica, su aprovechamiento va a depender de las características de salud y educacionales de la población y las oportunidades de empleo y trabajo.

³ Por primera vez el Censo de Población incluyó una pregunta dirigida a registrar el origen étnico de la población. La metodología empleada no controla diversos factores que podrían haber llevado a un subregistro, por ejemplo, personas mestizas o mulatas que no quisieron identificarse como indígenas o afrodescendientes. Es conveniente, por lo tanto, manejar estos datos con cierta cautela, pues las cifras son mayores a las indicadas.

⁴ El anterior Censo Nacional de Población tuvo lugar en 1983.

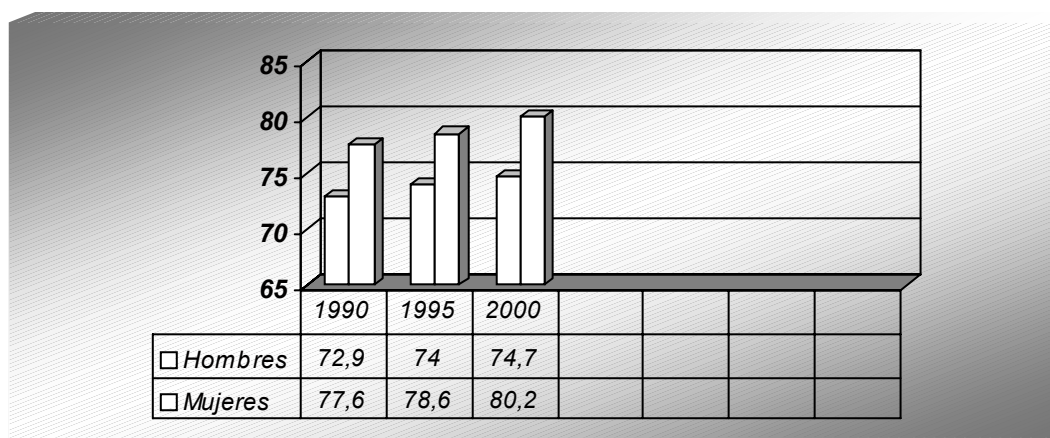
⁵ En 1988 la población de 65 años y más representó el 4%.

44. Costa Rica logró acumular importantes logros y avances en el área de la salud, que impactaron favorablemente en las condiciones generales de vida de las mujeres. Cabe señalar, sin embargo, que existen marcadas diferencias, en los indicadores dependiendo de la zona de residencia y el nivel educativo de las mujeres, pues son aquellas con mayor educación y las de zonas urbanas quienes presentaron los mejores índices.

45. En el 2000, la esperanza de vida al nacer fue de 77,9 años, superando la proyección de 75,6 años prevista para el período 1995-2000. Como se observa en el Gráfico No. 1, las mujeres tienen una esperanza de vida mayor que los varones. Para el 2000 ésta fue 5.48 años por encima de la de los hombres y 2.81 años por encima del promedio nacional.

Gráfico 1

Esperanza de vida al nacer por sexo. Costa Rica. 1990-2000



Fuente: Ministerio de Planificación y Política Económica. 1995. INEC. 2001.

46. Esta tendencia hacia una mayor longevidad de las mujeres, demanda previsiones por parte del sistema de salud y seguridad social, para garantizar que sus necesidades específicas de género sean tomadas en cuenta, más allá de su función reproductiva.

47. El aumento en la esperanza de vida está asociado con una importante disminución de la mortalidad infantil. A finales de 2001, ésta era de 10,2 por cada mil nacidos vivos, la reducción más importante de la década, debido según el Ministerio de Salud, a una disminución en la mortalidad por enfermedades infecciosas, específicamente las intestinales y respiratorias agudas. La mayor disminución se produjo en la mortalidad neonatal precoz, es decir, en los siete días posteriores al nacimiento. No obstante, esta disminución varía según zonas y el sector socioeconómico, pues existen cantones donde la mortalidad infantil es superior a la tasa de 1995 de 13,2 por mil (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

48. Costa Rica sigue siendo una sociedad con una tasa de mortalidad general bastante baja con respecto a otros países de la región, de 4,1 por cada 1.000 habitantes, produciéndose la mayoría de las muertes en los grupos de mayor edad. Las principales causas de muerte por sexo indicaron la presencia de una mayor incidencia entre los varones. La principal causa de muerte para éstos fue el cáncer del estómago, con una tasa de 17.9 defunciones por cada 100.000 hombres en 1999. En cambio, en las mujeres la tasa de mortalidad por cáncer del cuello del útero —principal causa de

mortalidad en éstas— fue de 9.3 por 100.000 mujeres en el mismo año (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

49. En atención a este problema de salud de las mujeres, a partir de 1998 y en el marco de una perspectiva de atención integral de la salud femenina, se comenzaron a implementar acciones en este campo desde el Sector Salud con apoyo de la Oficina de la Primera Dama y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). El Programa de Prevención y Detección Temprana del Cáncer Cérvico Uterino y de Mama contribuyó a mejorar la cobertura de las citologías vaginales y la detección temprana del cáncer de cerviz. Como resultado, las citologías se incrementaron en un 200% en el 2000 y se logró reducir la mortalidad de 9,2 por 100.000 mujeres en 1994 a 6,2 por 100.000 en el 2000. En materia de detección temprana del cáncer de mama, en el mismo año se logró detectar por cada dos casos de cáncer in situ, uno de cáncer invasor. Al inicio de la década esta relación era inversa (Oficina de la Primera Dama, 2002).

50. En la condición educativa de la mujer hubo una evolución favorable, con respecto a su situación anterior y con respecto a los hombres. Hay más mujeres que hombres en todos los niveles del sistema educativo y su tasa de escolaridad promedio es superior. Además el país logró reducir la tasa general de analfabetismo del 6,9% en 1984, al 4,8% en el 2000 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2001). Este porcentaje fue muy similar para ambos sexos. Aunque esta disminución se viene generando en todas las provincias, persisten diferencias entre ellas. Así, el analfabetismo fue menor en las provincias que alojan la Gran Área Metropolitana (San José, Cartago, Alajuela y Heredia), mientras que aumentó en las provincias más alejadas (Limón, Puntarenas y Guanacaste). Estas últimas son las que presentaron mayores índices de pobreza.

51. El nivel de asistencia a centros educativos de la población en general mejoró, así como en los diferentes grupos de edad y en ambos sexos, ya que pasó del 28,3% en 1984 al 33,6% en el año 2000. No obstante, se dieron importantes diferencias por regiones, pues mientras en la zona urbana el 62,6% de la población entre 5 y 29 años asistió a un centro educativo, en la zona rural lo hizo el 51,2%. La disparidad se dio también según el nivel educativo, donde el mayor aumento correspondió a la población en preescolar (de un 38,0 en 1984 a un 64,6% en el 2000). Aumentó levemente la asistencia en primaria, de un 91,4% a un 95,7%. Mientras tanto, en la secundaria los porcentajes pasaron de 41,2% a 61,3%, lo cual evidenció que el país enfrenta un importante problema con respecto al ingreso y permanencia de las personas jóvenes en secundaria (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2001).

52. Una tendencia similar se observó en el nivel de instrucción, donde el 89,6% de la población mayor de 5 años había recibido algún tipo de educación primaria o superior a ésta, mientras que un 10,2% tenía educación universitaria. Persisten, sin embargo, brechas entre la zona rural y la urbana, que se manifestaron principalmente en un menor porcentaje de la población rural con instrucción e inserción en la educación secundaria (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

53. A pesar del crecimiento logrado en los últimos años en la matrícula de la educación secundaria, se mantuvieron deficiencias relacionadas con su cobertura y su calidad. Existe exclusión y deserción del sistema educativo, las que se agudizaron a partir de los 15 años. De ésta forma, la tasa de escolaridad por edades simples pasan de un 88,0% en los que tienen 12 años hasta un 33,3% en los que tienen 17 años, observándose una disminución en dicha tasa conforme aumenta la edad. Sin embargo,

estos porcentajes y los relacionados con los niveles de reprobación, repitencia, rendimiento y promoción de bachillerato variaron según el sector en que se ubican los centros educativos, siendo más grave el caso del sector público. Esta situación evidenció grandes brechas de equidad entre ambos, lo cual tiene relación también con la calidad de la educación (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

54. Las dos décadas pasadas vieron distintas iniciativas dirigidas a modificar concepciones socioculturales que fomentan la subordinación y discriminación de las mujeres y las prácticas que refuerzan las desigualdades de género. Es posible destacar avances en el uso de lenguaje no sexista en textos e imágenes de los libros de texto de primaria, en la legislación educativa y la incorporación del enfoque de género en los procesos pedagógicos y administrativos. A pesar de estos logros, persistieron prácticas docentes que contribuyen a reproducir el régimen de dominación de género prevaleciente. Estas fomentan la segregación en la elección de carreras, profesionales y oficios, incluyendo las universidades públicas y privadas. En estas instituciones la segregación ha sido moderada, pero en la especialización técnica extraescolar como la impartida por el Instituto Nacional de Aprendizaje INA, la segregación ha sido más pronunciada.

55. Las mujeres lograron un nivel de educación mayor que los varones, desde la escolaridad promedio hasta una mayor matrícula femenina en las instituciones universitarias. En promedio, las mujeres alcanzaron una participación similar que los hombres en el sistema educativo formal. No obstante, en secundaria, éstas manifestaron una tasa neta de cobertura, permanencia en el sistema y rendimiento superior al de los hombres (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

56. Este avance en lo educativo impactó la estructura ocupacional femenina, con una leve ampliación de su participación como profesionales y técnicas en comparación con los varones y en la categoría de puestos directivos, pasando del 23,3% en 1990 al 29,9% en el 2000. La mayor cantidad de mano de obra femenina fue absorbida por la rama de servicios sociales, comunales y personales, con un 44,5%. Además, aumentó su participación en las actividades comerciales, restaurantes y hoteles, producto del desarrollo del sector turismo (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

57. Como se desprende de la Encuesta Nacional de Hogares (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001), las mujeres incursionan cada vez más como empresarias, pero bajo condiciones de desigualdad que las hacen muy vulnerables, en tanto la mayor proporción de ellas se ha desempeñado como micro y pequeñas empresarias. La proporción de patronas que contrataron personal asalariado pasó del 1,8% al inicio de la década, al 4,3% de las ocupadas en 1999. El incremento más importante se produjo en las zonas rurales en actividades industriales y comerciales, vinculado al desarrollo de la pequeña y mediana empresa. Este sector enfrenta todavía serios obstáculos para acceder a los recursos productivos como crédito, tecnología y capacitación técnica.

58. A pesar de los avances señalados en el ámbito laboral, persisten obstáculos estructurales que es necesario atender con urgencia desde el Estado costarricense mediante políticas públicas agresivas dirigidas a eliminar las barreras de orden estructural que impiden la participación de las mujeres en la producción nacional y su inserción en el mercado de trabajo bajo condiciones de equidad.

59. El mercado laboral costarricense continúa sexualmente segmentado. Según datos del Informe del Estado de la Nación (Proyecto Estado de la Nación, 2001), el indicador de segregación por grupos ocupacionales fue de 25% durante la década de los noventa, considerado alto si se considera que las mujeres representan desde 1998, el 32% del total de personas ocupadas. Una estructura paritaria implicaría que la mayor parte de las mujeres cambien de ocupación.

60. Adicionalmente, una parte significativa del aporte económico de las mujeres a la producción nacional continúa invisible, lo cual tiene serias implicaciones en su acceso a recursos productivos, seguridad social, educación y servicios de apoyo como mujer trabajadora. Por una parte, el trabajo doméstico que realizan en sus hogares no es todavía ni monetaria ni culturalmente valorado. Por otra, las mujeres rurales y de zonas urbano marginales, realizan como “extensión” de su trabajo doméstico una infinidad de actividades marginales que generan ingresos para la subsistencia de la familia, las cuales no son reportadas ni contabilizadas como “trabajo”. Así por ejemplo, si contabilizáramos el empleo oculto femenino por medio de las actividades primarias de autoconsumo y actividades marginales, las tasas de participación para 1990 pasan del 30,3% al 41,1% y en el 2000 del 33,8% al 40,8%. La subestimación de la tasa de participación femenina para la década fluctuó entre los 10 y 7 puntos porcentuales. Si el aporte del trabajo doméstico fuera contabilizado como trabajo, representaría el 9,8% del PIB en el 2000, comparable con el peso en colones reales del sector servicios comunales, sociales y personales de ese mismo año (10,3%) (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

61. El año 2000 experimentó una disminución en el ingreso nacional per cápita, coherente con la reducción de un 0,7% en el ingreso familiar promedio registrado por la Encuesta de Hogares (2000). Los salarios mínimos promedio también bajaron, afectando los ingresos familiares, sobre todo los de las familias más pobres (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

62. La economía costarricense ha pasado por una serie de pruebas en lo externo, aunque ha podido resistirlas porque no se desestabilizó. Esto se atribuye a varios factores: una administración prudente de la política monetaria, ingresos fiscales extraordinarios por el aumento de los hidrocarburos y principalmente, a que la base productiva del país se ha diversificado considerablemente en las últimas décadas, especialmente en la producción exportable. Sin embargo, existen fuertes cuestionamientos en torno a si este modelo económico está creando bases para un crecimiento sostenido en el futuro, que le permita reducir la pobreza significativamente y corregir las inequidades sociales y de género que aún persisten. (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

63. En años recientes, las decisiones de política económica se perfilaron con el propósito de consolidar un proceso de internacionalización de la economía y la Reforma del Estado necesarias para cumplir con este propósito. Las políticas sociales tendieron a focalizar acciones para aliviar la pobreza que enfrenta una quinta parte de la población costarricense. De hecho, los programas de combate a la pobreza han sido preocupación e iniciativa de varias administraciones gubernamentales, aunque con grandes debilidades en tanto la excesiva focalización de las acciones no ataca las causas estructurales de la pobreza y hace más vulnerables a los sectores en pobreza básica y no pobres. A esta debilidad se suma el que estos programas no forman parte de una política nacional de empleo dirigida a resolver los problemas estructurales asociados a la estructura productiva y las formas de inserción de la fuerza

laboral o la inserción educativa o de capacitación técnica en el caso de las menores de edad.

64. Según el Séptimo Informe del Estado de la Nación, en el año 2000 la pobreza general, como en 1999, mostró un leve aumento de 0,5 puntos porcentuales alcanzando un 21,1%. En 1994, el porcentaje de pobres era de 20,0%, lo que denota una tendencia al aumento de la pobreza. La pobreza extrema, en cambio, disminuyó ligeramente con respecto al año anterior, de un 6,7% a un 6,4%. Este fenómeno de aumento de la pobreza general y de reducción de la extrema, se da tanto en las zonas urbanas como rurales, pero su incidencia es mayor en la zona rural, donde en el año 2000, por cada hogar pobre en la zona urbana había 1,6 hogares pobres y 2,3 en pobreza extrema en la zona rural (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

65. El estudio de la pobreza femenina se dificulta por los múltiples métodos de medición y fuentes de información existente, aunado al hecho de que la pobreza femenina está ausente de muchas de esas fuentes. Así por ejemplo, no se dispone de datos oficiales sobre las brechas de género del ingreso per cápita (INAMU, 2000). La desagregación de las estadísticas por sexo, como fue destacado en la Introducción, es una excepción antes que regla. Los datos existentes, con pequeñas diferencias según los diversos métodos de medición y aproximación a los cálculos de la pobreza por sexo, destacaron que la proporción de mujeres en condición de pobreza en 1990 fue de 17,4% del total de la población femenina en dicho año. En 1999 esta cifra aumentó al 21% aproximadamente. Para los mismos años, los varones en condición de pobreza representaron el 16,9% y el 20,3% del total de la población masculina, respectivamente. (MIDEPLAN, 1999).

66. Si bien la jefatura de hogar en mujeres no es una condición que derive en pobreza femenina, sí crea mayor vulnerabilidad económica en esta población. Según los últimos datos generados por el Censo 2000 y las Encuestas de Hogares cada vez son más los hogares pobres con mujeres al frente. Al principio de la década, las mujeres jefas superaban a los varones jefes en un 3,2%. En 1998, esta diferencia creció en 5,7 puntos porcentuales. La pobreza es mayor en jefas rurales y en hogares con jefas menores de 35 años, posiblemente con niñas y niños dependientes, quienes deben crecer en medio de serias carencias (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 1999).

67. Con el propósito de institucionalizar la política pública para atender la pobreza de las mujeres, se aprobó en abril de 1998 la Ley 7769 de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza, la cual establece en su segundo artículo que el objetivo de la atención a mujeres en condiciones de pobreza, debe contemplar un “proceso integral que comprenda, al menos lo siguiente: capacitación en formación humana, capacitación técnico-laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación”. Es así como se creó el fundamento legal para el “Programa Creciendo Juntas” y se sentaron las bases para continuar con la atención de las mujeres pobres del país, a través de diferentes esfuerzos de las instituciones involucradas para cumplir con los elementos estipulados por la Ley orientados a mejorar su calidad de vida.

68. El objetivo general de este programa es implementar un proceso de atención integral, interinstitucional y con perspectiva de género para la atención de mujeres en condiciones de pobreza. Se propone el fortalecimiento personal y colectivo y la capacitación técnica y laboral que las fortalezca para su inserción en el ámbito laboral o productivo en igualdad y equidad.

69. Según Piedra (2001) uno de los principales logros del programa durante el período fue la legitimación de la importancia de dirigir acciones de política pública hacia las mujeres desde sus particularidades. Así, logró poner en la agenda pública costarricense la discusión sobre la importancia de establecer políticas públicas que permitan la equidad e igualdad y por otro, dejó al descubierto las desigualdades materiales y culturales en que se encuentran importantes sectores de la población, en especial las mujeres, las niñas y los niños así como las personas adultas mayores. Otro logro fue la existencia de un importante respaldo jurídico para continuar con el Programa como instrumento que pone en operación la Ley de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza. También se materializan logros en la implementación de los componentes del programa, pues aproximadamente 14.532 mujeres fueron capacitadas, informadas de sus derechos como ciudadanas y fortalecidas en el ámbito personal como colectivo en todo el territorio nacional. Se conformaron al menos 144 grupos de mujeres organizadas alrededor de un proyecto de generación de ingresos; y muchas mujeres realizaron gestiones propias para acceder a las diferentes opciones de capacitación técnica y educativa entre otros.

70. Sin embargo esta autora también menciona desafíos importantes asociados con el fortalecimiento del Programa en su conjunto. Estos son invertir en el desarrollo de nuevas capacidades institucionales que permitan superar los límites existentes tanto a nivel ideológico como de recursos materiales y humanos. Así mismo, la propuesta de atención integral, tal como esta planteada, amerita al menos un importante nivel de desconcentración de recursos y ámbitos de acción de las instituciones participantes; promover la definición de una propuesta de regionalización para el Programa; y crear mecanismos de evaluación de control por parte de la población a la que se dirige el programa y de la sociedad civil en general.

71. Las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo en forma creciente durante la pasada década. No obstante, lo han hecho en condiciones desfavorables, enfrentando mayor discriminación y deterioro en sus condiciones de trabajo. Durante la década, la tasa de subutilización total de las mujeres fue mayor para éstas que para los varones, explicando el mayor desempleo abierto y subempleo visible en aquellas. En 1999 la diferencia entre unas y otros fue de 4.5 puntos porcentuales, en tanto en 1990 era de apenas 2,5 puntos (Proyecto Estado de la Nación, 2000). Por otra parte, las mujeres manifestaron una fuerte presencia en la categoría de trabajadoras por cuenta propia. Esta categoría plantea una gran vulnerabilidad, ya que en su mayoría, las mujeres se ubicaron en los sectores de baja productividad y en los que prevaleció la subsistencia. Las condiciones de trabajo en este sector fueron muy deficientes, prevaleciendo en muchos casos la auto explotación, los bajos ingresos y una menor cobertura de la seguridad social.

72. Estas desigualdades se expresaron en mayores brechas salariales y en los ingresos entre mujeres y hombres. Si bien durante la década se observó una disminución leve en la brecha salarial entre hombres y mujeres, de manera especial en las mujeres con mayor nivel educativo, la brecha salarial de género se mantuvo para casi todos los grupos ocupacionales y en todos los niveles de instrucción. Las brechas se profundizaron en los grupos ocupacionales en donde se concentra la mayor cantidad de empleo femenino (servicios personales, comerciantes y vendedoras), alcanzando hasta un 70% (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2001).

73. Este problema expresa la persistencia de concepciones que relegan las mujeres al ámbito doméstico privado, a cargo del cuidado de la familia, y a los hombres como

proveedores responsables de tomar decisiones en espacios públicos y en lo privado como jefes de familia. Esta forma de entender el mundo limita a las mujeres para incorporarse plenamente al mercado laboral, produce segregación por sexo en el empleo, mantiene persistentes brechas en los salarios por género, y torna invisible el aporte económico de las mujeres a la producción nacional. Más del 50% de la población ocupada femenina no puede aspirar a una jornada laboral mayor por tener que asumir responsabilidades familiares y personales, frente a una minoría de varones (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001). La estructura ocupacional está muy lejos de ser paritaria, pues las mujeres continúan en actividades asociadas a los roles tradicionales femeninos, las que por lo general tienen los salarios más bajos.

74. En el sistema educativo, a pesar de los esfuerzos emprendidos durante la década por diversas administraciones para eliminar el sexismo en la educación, las prácticas docentes en las instituciones educativas siguen colaborando para reproducir un régimen de dominación de género. Esta socialización favorece una segregación posterior, por ejemplo, en la elección de carrera en las universidades y en las instituciones técnico-profesionales. En las universidades estatales se matricularon más mujeres que hombres, pero se mantuvo un cierto grado de segregación por área de formación (Universidad de Costa Rica, 2001). Si bien la segregación fue moderada, —un 16,5% durante la década— su existencia expresa la constante de un “currículo oculto”. En la educación técnica secundaria y la que se impartió desde el Instituto Nacional de Aprendizaje, la segregación fue más fuerte, ya que se mantuvo cercana al 21%, pese a que las mujeres representan el 45% de la población matriculada. (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

75. Los avances logrados por las mujeres en el campo de la salud, principalmente su salud sexual y reproductiva, han sido ampliamente reconocidos. No obstante, el mismo informe anterior presentado ante el Comité de la CEDAW, reconoció el abordaje limitado y fuertemente “medicalizado” que ha prevalecido en la atención de la salud de las mujeres, y cuyas consecuencias se venían reflejando en las principales causas de morbilidad y mortalidad femenina. A partir de 1998, se comenzaron a promover acciones bajo una perspectiva de salud integral de las mujeres y la implementación de un modelo de atención en salud que aborde integralmente las necesidades e intereses de las mujeres a través de todo su ciclo vital. Expresiones de estas iniciativas son el ya mencionado Programa de Prevención y Detección del Cáncer Cérvico Uterino y de Mama, la creación del Hospital Nacional de las Mujeres siguiendo este modelo alternativo, el reconocimiento por medio de un Decreto Ejecutivo del derecho de las mujeres a contar con servicios de consejería profesional y optar libremente por la esterilización quirúrgica, y el fortalecimiento de la investigación y capacitación del personal de salud en áreas estratégicas para hacer avanzar el citado modelo.

76. El Modelo de Atención Integral de la Salud de las Mujeres entiende la salud como producción social, para lo cual se debe considerar el contexto y los determinantes sociales en la vida de cada persona. Fue concebido como parte del proceso de Reforma del Sector Salud y de Modernización del Estado. El modelo promueve condiciones para garantizarles a las mujeres una atención de calidad de su salud en todos los ámbitos, con perspectiva de género y participación social, buscando su capacitación, empoderamiento, acceso a la toma de decisiones y otros procesos favorecedores de la salud. En este marco, el Hospital Nacional de las Mujeres estableció nueve programas prioritarios: salud sexual y reproductiva; salud mental; violencia

de género; drogas, tabaco y alcohol; embarazo en la adolescencia; enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA; climaterio, menopausia y postmenopausia; cáncer de cerviz y de mama; salud, comunidad y medio ambiente.

77. Queda todavía un largo camino por recorrer, pues a pesar de la propuesta se sigue tratando las necesidades de salud de las mujeres como enfermedades, mientras “medicalizan” procesos naturales propios del ciclo de vida femenino. La aplicación efectiva de este enfoque implicaría atacar serios problemas de salud de las mujeres que no están siendo atendidos integral y oportunamente:

- Las niñas y adolescentes mujeres sufren menos desnutrición que los varones, pero con mayor frecuencia se exponen a sobrepeso y obesidad. Entre las posibles causas citamos los hábitos alimentarios asociados a una menor actividad física.
- El Decreto Ejecutivo No. 27913-S sentó un precedente importante en el reconocimiento del derecho de las mujeres a decidir en forma libre, responsable, segura y sin violencia si recurre a la esterilización. No obstante, quedan cuestiones sin resolver. Una de ellas es el que la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) pone obstáculos a los hombres que al tenor del Decreto, solicitan una vasectomía, con lo cual se continúa asignando a las mujeres la responsabilidad del control de la reproducción. Según datos de la CCSS, en el año 2000 realizó 15.178 esterilizaciones en mujeres contra 105 vasectomías, lo que parece confirmar la práctica señalada, aunado a una falla en los procesos de consejería para las mujeres que deciden esterilizarse.
- Durante la década se observó un aumento en los nacimientos de madres menores de 20 años, del 15,8% al 20,4%, así como un aumento del porcentaje de mujeres del total de casos de enfermedades de transmisión sexual. Este cambio podría estar asociado a prácticas anticonceptivas. La Encuesta Nacional de Salud reproductiva realizada en 1999⁶, detectó una tendencia hacia la disminución en el uso del condón y el aumento en la prevalencia anticonceptiva en mujeres jóvenes, principalmente anticonceptivos hormonales.
- Persisten barreras de acceso a la información y los métodos para la planificación familiar en mujeres y varones menores de edad, así como en los tiempos de espera para recibir los servicios luego de llegar al establecimiento de salud.
- Subsisten problemas en la atención de las mujeres durante la hora del parto. Costa Rica mantuvo una tasa elevada de cesáreas a pesar de la reducción en los nacimientos.
- La limitada atención que recibieron los trastornos depresivos y sus formas de tratamiento.
- Si bien el proceso de Reforma del Sector Salud puso a funcionar mecanismos que buscaron una mayor participación de la sociedad civil en la toma de decisiones, las mujeres no fueron parte sustantiva de estas estructuras. Además, una parte significativa de sus necesidades e intereses relacionados con su salud, no están siendo incorporadas comprensivamente a las políticas públicas y

⁶ La Encuesta Nacional de Salud Reproductiva realizada en el año 1999 por el Programa Centroamericano de Población de la Universidad de Costa Rica, basada en una muestra de 1.612 mujeres entre 18 y 44 años de edad, de éstas 1.029 mujeres corresponden a una muestra con representatividad nacional que permite hacer comparaciones con la muestra de 1992.

prioridades institucionales, a pesar de la existencia de un Modelo Integral de Atención de la Salud de las Mujeres.

- La atención de las mujeres con discapacidad continuó siendo marginal, a pesar de que el país aprobó la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Según datos del Censo de Población del 2000, 1 de cada 20 personas sufre algún tipo de discapacidad. Dicha cantidad es superior conforme aumenta la edad y es mayor la tasa⁷ en hombres que en mujeres (55,3 y 51,6 respectivamente). En los hombres el tipo de discapacidad más común es la ceguera, en tanto las mujeres se distribuyen en una diversidad de discapacidades (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2001).

78. A pesar de estas iniciativas y esfuerzos, se mantuvieron resistencias al cambio, traducidas en concepciones restringidas sobre la salud de las mujeres y prácticas violatorias de sus derechos humanos por parte de autoridades y personal de salud. El énfasis continuó en áreas vinculadas con la salud reproductiva femenina, aunque con una visión más amplia.

79. Un problema serio en el campo de la salud reproductiva es el incremento de nacimientos en madres adolescentes, quienes aumentaron su importancia en los nacimientos totales al descender la fecundidad en otros grupos de edad. El fenómeno de la maternidad adolescente tiene serias implicaciones en el desarrollo integral de este grupo, ya que los embarazos tempranos cercenan muchas oportunidades y ponen a esta población en riesgo de empobrecerse. La atención de este problema exige una revisión del impacto de la legislación sobre la salud y los derechos sexuales y reproductivos, la socialización genérica desde la familia y los centros educativos, la eficiencia de las estrategias de atención y los cambios en los comportamientos sexuales de este grupo de edad. Un estudio realizado por el Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica (2002) con las adolescentes madres participantes en el Programa Construyendo Oportunidades, encontró una asociación muy fuerte entre embarazos tempranos y el lugar que ocupa la maternidad en el proyecto de vida de estas muchachas.

80. En atención a este problema, desde 1999, el Consejo Interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente, la Oficina de la Primera Dama y el Instituto Nacional de las Mujeres impulsan el Programa Construyendo Oportunidades. Es un programa interinstitucional e intersectorial y tiene como objetivo el fortalecimiento personal y social de las niñas y adolescentes embarazadas y madres. El Programa se dirigió a todas las niñas y adolescentes embarazadas y madres en condición de pobreza. A partir del año 2002 se incorporó a la capacitación a niñas y adolescentes en riesgo social. Además del componente de capacitación, desarrolló un componente denominado Oferta de Servicios Integrales que tuvo como objetivo el brindar servicios de atención de calidad en las áreas de salud, educación formal, capacitación técnica, cuidado de niñas y niños y la apertura de nuevas alternativas de capacitación en áreas no tradicionales y competitivas en el mercado laboral.

81. Diversos estudios realizados recientemente en Costa Rica (Faerrón, 2002; Preinfalk, 1998; Rosero, 2001) dan cuenta de la necesidad de contar con programas de educación para la sexualidad que sustituyan los enfoques genitales por otros orientados al desarrollo afectivo, al desarrollo de la identidad personal y los valores de respeto individual y social. Según el Área de Construcción de Identidades y

⁷ Tasa por mil habitantes.

Proyectos de Vida del INAMU, en 1990 se registraron en el país 360 nacimientos en mujeres menores de 15 años, aumentando a 597 en 1999. Una tendencia similar se mantuvo para el grupo de edad de 15 a 19 años, donde los nacimientos en 1990 sumaron 12.578 contra 15.444 en 1999.

82. En 1999, la Administración Rodríguez Echeverría puso en marcha el Programa Amor Joven, reivindicando el derecho de los niños, las niñas y las personas adolescentes a la educación para la sexualidad. Con esta acción reconoció que los y las adolescentes tienen los mismos derechos fundamentales de otros grupos de edad, pero que requieren políticas sociales y programas que satisfagan sus necesidades particulares.

83. Durante los dos años que pudo funcionar como programa de educación para la sexualidad en el Ministerio de Educación Pública con el apoyo de otras instituciones estatales como la Caja Costarricense de Seguro Social, el Ministerio de Salud, el antiguo Movimiento Nacional de Juventudes (ahora Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven), el Ministerio de Justicia y Gracia, el Patronato Nacional de la Infancia y el INAMU, así como con la participación de varias ONG, avanzó en una conceptualización amplia del fenómeno y una sensibilización de diversos sectores en torno al tema.

84. Sin embargo, durante su ejecución, surgieron fuertes críticas de algunos sectores, siendo la jerarquía de la Iglesia Católica uno de lo más importantes. La Iglesia utilizó su influencia para frenar la formulación de políticas en educación para la sexualidad mediante asociaciones religiosas y sectores afines. Todas ellas asumieron posiciones claras de oposición a la anticoncepción y el uso de condones para prevenir la transmisión del VIH/SIDA e intervinieron en los contenidos y métodos de educación para la sexualidad en las escuelas públicas y colegios, porque en su opinión, éstos atentan contra la moral cristiana.

85. Estas acciones aunadas a la resistencia de algunas autoridades y personal del MEP, facilitaron la introducción de reformas profundas en la propuesta, la que se redujo a un programa de educación de la sexualidad.

86. La violencia de género contra las mujeres es ahora un problema de salud pública reconocido por la ciudadanía que forma parte de la agenda de todos los partidos políticos y los gobiernos. El trabajo sostenido de muchas organizaciones sociales, y en particular las de las mujeres, para lograr una respuesta estatal al problema, se materializó con la creación en 1996, del Sistema y Plan Nacional para la Atención de la Violencia Intrafamiliar PLANNOVI. Este se coordina desde el Instituto Nacional de las Mujeres. Su principal objetivo es la creación y operación de un sistema interinstitucional y comunitario que articule las acciones del Estado y la sociedad civil para la atención de la violencia que enfrentan las mujeres y sus hijas e hijos en el hogar.

87. El impacto de estas acciones se observó en la aprobación de la Ley No. 7586 Contra la Violencia Doméstica, mediante la cual las mujeres pueden solicitar la aplicación de medidas de protección para ellas y su familia, el reconocimiento social del problema y un rompimiento del silencio que mantenían muchas, atreviéndose a denunciar con mayor facilidad. Entre 1996, año en que entró en vigencia la ley y el año 2000, las medidas de protección se multiplicaron por seis. No obstante, dicho avance se vio limitado por la cantidad de medidas provisionales que levantan los jueces, las que en el año 2000 fueron el 70% (Proyecto Estado de la Nación, 2001). Preocupa, además, la estabilidad de la tasa de “femicidios”, confirmando con ello

una base social muy fuerte de violencia contra las mujeres. Según la Delegación de la Mujer, éstas fueron las mayores víctimas de violencia intrafamiliar. Sólo en 1999, del total de homicidios dolosos en el ámbito doméstico, la proporción de mujeres asesinadas fue 5.5 veces mayor que los hombres (Carcedo y Sagot, 2001).

88. La aplicación de la Ley No. 7586 contra la Violencia Doméstica ha enfrentado resistencias y dificultades, a la vez que ha demostrado ser insuficiente para hacer justiciable la violencia que se ejerce contra las mujeres adultas. Por ello, en 1999, se presentó ante la Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres Mayores de Edad. Se propone penalizar la violencia ejercida contra las mujeres mayores de edad por personas cercanas a ellas (donde media la confianza), como una forma de hacer justicia e impedir que los agresores permanezcan impunes. Este proyecto, a pesar de contar con dictamen afirmativo unánime de la Comisión Especial de la Mujer de la Asamblea Legislativa desde agosto de 2000, no ha sido aprobado aún. Este proceso confirmó las profundas resistencias existentes en sectores influyentes de la sociedad costarricense que se niegan a reconocer los derechos fundamentales de las mujeres, entre ellos, a vivir una vida libre de violencia y subordinación.

89. El incremento de denuncias por delitos sexuales fue un avance, pues la violencia sexual se considera un problema de salud pública y la ciudadanía empieza a tomar conciencia de ésta problemática. El delito más denunciado fue el de abusos deshonestos, que generalmente se produce en menores de edad. La explotación comercial de niñas, niños y adolescentes fue y es objeto de atención creciente, en parte porque aumentó el número de denuncias desde la aprobación de la Ley No. 7899 Contra la Explotación Sexual de Personas Menores de Edad en 1999 (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

90. Con esta ley se reconoce el problema como agresión y explotación sexual y no como actos de perversión hacia quienes sufren esta forma de violencia. Las acciones enfatizan en la sanción de los y las responsables y los hechos como delito y proteger a las personas menores de edad.

91. Si bien ahora el país cuenta con más servicios y respuestas en los ámbitos nacional y local, a la vez que existe una mejor coordinación entre las instituciones responsables, se mantienen muchos vacíos y debilidades que es necesario atender en el corto plazo. Continuó la revictimización institucional de las mujeres que enfrentaron diversos tipos de violencia. Además, la atención puesta en la violencia intrafamiliar desdibujó otras formas de violencia como la violación sexual que se ejerce contra las mujeres con discapacidad y adultas mayores. El Estado y la administración de la justicia no han garantizado un acceso a la justicia y la debida protección a las mujeres sobrevivientes de violencia. Los instrumentos jurídicos aprobados no se tradujeron en apoyos eficaces para mantener a los agresores alejados o controlados, prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en centros laborales y educativos y la explotación sexual comercial de niñas y adolescentes.

92. En el campo normativo, Costa Rica logró durante el período estudiado importantes avances, no tanto por la cantidad de instrumentos internacionales y leyes aprobadas, sino por el alcance de las que fueron aprobadas. A finales de 2000, entró en funciones el primer Juzgado especializado en violencia doméstica y sexual en el Segundo Circuito Judicial de San José, como una experiencia piloto que luego pueda extenderse a otras regiones del país. En marzo del 2001, la Asamblea Legislativa ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las

Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), con lo cual se abrió la posibilidad de interponer denuncias en el plano internacional. El 16 de abril de 2001 se aprobó la Ley No. 8101 denominada Ley de Paternidad Responsable. Este es un instrumento revolucionario en América Latina, que agiliza los procesos de reconocimiento de paternidad y que le permite a las mujeres, especialmente a aquellas con hijos e hijas habidas fuera de una unión matrimonial, protegerse de una de las formas más violentas y extendidas de agresión patrimonial: la negativa de los padres a cumplir con su responsabilidad de velar económicamente por los hijos e hijas que no reconocen legalmente, lo que significa una sobrecarga para las mujeres que tienen que asumir solas todos los gastos del embarazo y crianza de esa niña o niño.

93. Estos avances toparon con resistencias en otros frentes, como es el caso del Proyecto de Ley para la Penalización de la Violencia contra Mujeres Mayores de Edad. Este proyecto, dictaminado afirmativamente y en forma unánime por la Comisión Permanente Especial de la Mujer de la Asamblea Legislativa en agosto de 2000, enfrentó toda clase de obstáculos para lograr su aprobación, entre ellos recursos de inconstitucionalidad y filibusterismo. Persigue penalizar la violencia que se ejerce contra las mujeres por parte de personas cercanas a ella, donde media la confianza, como un medio de hacer justicia e impedir la impunidad de los agresores. A la fecha, dicho proyecto no ha sido aún aprobado por el Congreso.

94. Costa Rica cuenta con un cuerpo normativo extenso para proteger los derechos humanos de las mujeres, pero es necesario fortalecer los mecanismos para su aplicación y promover su conocimiento y apropiación por parte de éstas, por quienes trabajan en la administración de la justicia y por la población en general. En la legislación costarricense, por ejemplo, no existe delito específico de discriminación, aunque se han aprobado leyes que contemplan sanciones. En la práctica, muchas de estas discriminaciones no se sancionan ni tampoco las víctimas buscan una reparación.

95. La década de los noventa fue prolífica en la creación de instancias para la formulación y ejecución de políticas públicas para la equidad de género, así como las responsables de proteger los derechos de las mujeres. Además de la creación de la Defensoría de la Mujer en la Defensoría de los Habitantes y las unidades ministeriales y sectoriales para la equidad de género, se extendieron las comisiones y oficinas municipales de la mujer en los gobiernos locales, se estableció la Comisión Permanente Especial sobre la Mujer en la Asamblea Legislativa e instancias especializadas en el poder judicial y en las universidades públicas.

96. A finales de la década, en 1998, se creó por ley el Instituto Nacional de las Mujeres INAMU como Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres, sustituyendo al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. Esta acción se fortaleció con el nombramiento de una Ministra de la Condición de la Mujer, garantizándose así el acceso directo al Consejo de Gobierno y facilitando el cumplimiento de la función rectora del INAMU en materia de equidad de género en la administración pública. Como parte de este proceso, se impulsó la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género, para incorporar el enfoque de género transversalmente en el curso principal de las políticas públicas y facilitar procesos para el empoderamiento de las mujeres. Otro avance importante en este campo fue la firma del Decreto Ejecutivo No. 28484 del 2 de marzo de 2000, creando las Comisiones de Alto nivel Político-Técnico en siete instituciones públicas y la elaboración y ejecución de recursos institucionales de planes de Acción para la Igualdad y Equidad de Género entre Hombres y Mujeres.

97. La acción de estas instituciones, sin embargo, fue limitada por el reducido gasto público asignado para su cumplimiento. El INAMU mismo enfrentó serios problemas para contar con los recursos asignados por ley, lo que limitó su accionar, así como la posibilidad real de cumplir con su función de rectoría. A esta situación se agrega el hecho de que cuando se distribuyó el gasto público, no se tomó en cuenta criterios de género ni se midió el impacto comparativo de dicho gasto en mujeres y hombres. Domina todavía la cultura institucional que privilegia los programas para toda la población, manteniendo invisibles las necesidades, intereses y demandas específicas de las mujeres. A este problema deben agregarse otros, como el de la politización en el nombramiento de personal en algunas oficinas municipales de la mujer, lo que expresa una insensibilidad por parte de estos gobiernos locales hacia las demandas de las mujeres y su derecho a recibir servicios de calidad.

98. Las mujeres lograron durante la década una creciente participación en los partidos políticos y en los procesos electorales, así como en la discusión de condiciones favorables para su participación y ejercicio crítico de su ciudadanía. Si bien no existe todavía una participación paritaria en los órganos de representación popular, el avance ha sido importante, apoyado en parte por la reforma realizada al Código Electoral que previó la aplicación de una cuota de participación del 40%. En el 2000 se logró un paso importante en la consolidación de este derecho, al emitir el Tribunal Supremo de Elecciones una resolución (Expediente 14.582) estableciendo una cuota mínima del 40% de participación femenina en puestos para la Asamblea Legislativa y para regidores y síndicos, la que debe aplicarse a propietarios y suplentes. Los efectos de esta normativa fueron significativos, pues las mujeres pasaron de ser el 17,8% de las candidaturas a diputaciones en 1990, al 47,2% en la elección de 1998. Para la elección de 2002, las mujeres incrementaron su participación al 35,1%. Donde se observó un avance más significativo fue en la elección de mujeres a regidoras, ya que pasaron del 12,4% en 1990 al 45,8% en el 2002 (Proyecto Estado de la Nación, 2001; Tribunal Supremo de Elecciones, 2002).

99. El último proceso electoral dejó lecciones importantes en esta materia. Los partidos políticos definieron diversos procedimientos y mecanismos para el cumplimiento de la cuota femenina del 40%. Con excepción del Partido Acción Ciudadana, cuyo mecanismo garantizó la paridad, el resto puso condiciones que hicieron el camino más difícil para las mujeres. Los inesperados resultados de la elección para diputaciones y gobiernos locales, lograron que muchas mujeres candidatas que habían sido ubicadas en supuestos puestos elegibles históricamente, no lograron ocupar un puesto. Finalmente se logró un 35,1% de mujeres electas como diputadas y un 46,7% para regidoras. Queda por resolver, además, el cumplimiento de la cuota en las instituciones estatales centralizadas y descentralizadas.

100. El sistema político costarricense es una democracia que cumple requisitos básicos como contar con un sistema político electoral que garantiza elecciones limpias, libres, competidas y reiteradas; un sistema de división aceptablemente desarrollado y que ejerce un control de sus labores; con mecanismos e instituciones controladoras; con una opinión pública libre e independiente y una eficaz protección de las libertades políticas y civiles de los derechos humanos (Estado de la Nación, 2001).

101. Continúa teniendo cierta estabilidad política, en donde hay un espíritu cívico tradicional y una confianza de las y los ciudadanos en ciertas instituciones, que son vistas por encima de la política partidista. No obstante, dicha estabilidad se ha visto afectada en los últimos años, principalmente por: la desconfianza mutua entre

gobernantes y gobernados, las deficiencias en los mecanismos de representación política —legislativa y partidaria— del sistema, la falta de mecanismos adecuados para la resolución de conflictos y la debilidad de los procesos de concertación paralelos al sistema político formal. No parecen perfilarse muchos espacios que propicien formas alternativas de participación, así como tampoco se da un mejor aprovechamiento de las que existen (Estado de la Nación, 2001).

102. Organizaciones y grupos de mujeres, redes y articulaciones de organizaciones, programas especializados en las universidades públicas y ONG formaron un frente amplio con un papel importante en los cambios ocurridos en el país, resultado del avance en la legislación, políticas públicas y otras acciones. Muchas de las leyes aprobadas durante el período resultaron de acciones concertadas entre sectores del movimiento de mujeres y el INAMU y otras instituciones estatales. En su aplicación y seguimiento, estas organizaciones jugaron un destacado papel con acciones informativas, asesorías e intervenciones directas para garantizar su debido cumplimiento.

103. El Foro de las Mujeres del INAMU, fue creado mediante la Ley 7801 del Instituto Nacional de las Mujeres, para favorecer la participación ciudadana. Tiene carácter consultivo y está constituido por organizaciones sociales de mujeres o que trabajan por la equidad de género. Esta instancia, a pesar de su carácter asesor, fue un soporte importante del INAMU en su lucha por garantizar el financiamiento del Mecanismo Nacional, el monitoreo y formulación de propuestas de reforma a proyectos de ley que favorecen la equidad entre los géneros, el fomento de la capacidad de auditoria de la sociedad civil organizada y la propuesta de una reforma a la Ley Constitutiva del INAMU para democratizar las estructuras de toma de decisiones.

104. La pasada campaña electoral fue un espacio para que varias organizaciones y redes articularan iniciativas para un debate nacional sobre la situación de las mujeres y una agenda mínima con las áreas de preocupación prioritarias para las mujeres. La primera experiencia de elaboración de una agenda como movimiento de mujeres frente al proceso electoral, se dio en 1998 cuando se publicó la Agenda Política de Mujeres. Esta posteriormente dio lugar a una organización con el mismo nombre. El documento abrió una rica discusión a lo interno del movimiento. Para las elecciones de febrero de 2002, se actualizó la agenda con la participación de otras organizaciones y grupos, dando inicio a un proceso de negociación con los candidatos a la Presidencia de los 13 partidos inscritos, y de rendición de cuentas. En el proceso se incorporaron otras iniciativas de sectores diversos de mujeres tendientes a generar agendas o plataformas específicas.

Parte II

Análisis de los artículos de la Convención

Artículos 1 y 2

Políticas y medios dirigidos a eliminar la discriminación contra las mujeres

Artículo 1: A los efectos de la presente Convención, la expresión “Discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2: Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto se comprometen a:

- a. Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio;
- b. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c. Establecer la protección de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e. Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f. Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer,
- g. Derogar las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Normas constitucionales y tratados internacionales

105. La Constitución Política de la República de Costa Rica vigente (1949) dejó de emplear hasta el 27 de mayo de 1999, el vocablo “hombre” como genérico que incluía también a las mujeres, al aprobar la reforma al artículo 33 de la Carta Magna mediante la Ley No. 7880. La reforma constitucional sustituye el vocablo “hombre”

por “persona”, como reza a continuación: “*Artículo 33.* Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. Si bien la reforma no establece en forma explícita, positiva y clara que “persona” se refiere a “hombre y mujer”, como lo exige la recomendación del Comité de la CEDAW sobre la materia, este hecho representa un paso de la mayor importancia en la lucha por lograr la eliminación de lenguaje androcéntrico en los textos jurídicos y que el principio de igualdad entre hombres y mujeres sea consagrado en la Constitución Política. Esta misma Ley reformó el artículo 20 de la Constitución en concordancia con el artículo 2 de la Convención, sustituyendo el vocablo “esclavo” por “esclavo ni esclava” con el propósito de evitar interpretaciones que lleven a posibles discriminaciones legales por razones de género⁸.

106. Cabe señalar que la Ley No. 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, aprobada en 1990, representó un avance en la legislación interna al explicitar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación contra la mujer, cumpliendo con la recomendación de la CEDAW sobre la materia.

107. El proceso para eliminar sesgos androcéntricos de la legislación nacional, y de manera particular de la Constitución Política, ha sido lento y difícil, pues el fenómeno jurídico es un producto social en el que las necesidades e intereses particulares de las mujeres son persistentemente invisibilizados. La ratificación de la Convención por parte de Costa Rica en 1984, abrió el camino para reconceptualizar el principio de igualdad formal entre las personas por el de una igualdad desde las diferencias. Así, la “discriminación” entendida como las diferencias en el trato adquirió un nuevo contenido definido por las exclusiones de los derechos de las mujeres. La discriminación se produce tanto en el origen como en la letra misma de la norma, cuando se le restringe o anula un derecho a la mujer, así como cuando ese efecto es el resultado de la interpretación de la norma por parte de quienes administran justicia. El cambio en el lenguaje androcéntrico en los instrumentos jurídicos es un paso importante en este proceso, pero debe acompañarse de acciones agresivas y sistemáticas de alfabetización de las personas operadoras de la justicia sobre los principios en que se sustenta la normativa internacional y el contenido y alcances de los instrumentos específicos de derechos humanos de las mujeres.

108. Costa Rica ratificó desde 1951 más de veinte tratados internacionales que protegen los derechos humanos de las mujeres en diversos ámbitos⁹. La aprobación de esta legislación permitió la aprobación de leyes específicas y la reforma de normas discriminatorias contenidas en la legislación nacional. No obstante, existe todavía desconocimiento de la existencia de los instrumentos específicos de derechos humanos de las mujeres por parte de las y los profesionales en derecho. Esta situación genera una aplicación restringida en los procesos en el plano nacional, a pesar de ser aplicables directamente sin necesidad de una norma explícita que los materialice. Solamente la Sala Constitucional les emplea con frecuencia en el ámbito jurisdiccional.

109. Otro hito trascendental para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la efectiva protección de sus derechos humanos de las mujeres, fue la aprobación por parte de la Asamblea Legislativa de la Ley No. 8089 “Aprobación del

⁸ El texto aprobado por la reforma dice así: “*Artículo 20.* Toda persona es libre en la República, quien se halle bajo la protección de sus leyes no podrá ser esclavo **ni esclava**”.

⁹ En el anexo 2 se adjunta el cuadro 1-1 con un resumen de los tratados internacionales que protegen de manera específica los derechos humanos de las mujeres, ratificados por Costa Rica entre 1951-2002.

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, el 12 de febrero de 2001. Este instrumento jurídico permitirá que las mujeres costarricenses puedan denunciar al Estado costarricense por el incumplimiento de la Convención. Por otra parte, el Protocolo hace posible que un órgano especializado de las Naciones Unidas investigue de oficio cualquier violación grave o sistemática a los derechos humanos de las mujeres protegidos por esta convención.

110. El 28 de noviembre de 2000 se ratificó la Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias como Ley No. 8053. Este tratado protege a excónyuges, hijos e hijas menores de edad, padre y madres dependientes y otros familiares directos dependientes o con una discapacidad, cuando el deudor de los alimentos reside o tiene bienes o ingresos en un Estado parte distinto al de la persona acreedora de la pensión. Con la aprobación de este tratado se logra resolver formalmente el problema de muchas familias costarricenses, muchas de ellas con mujeres al frente, que se veían imposibilitadas de demandar el cumplimiento de esta obligación por encontrarse la persona deudora o sus bienes en un país distinto.

Leyes generales y leyes específicas

111. Al cierre del Informe Inicial, estaban en la corriente legislativa varios proyectos de ley esperando su aprobación. La mayoría de dichos proyectos fueron presentados por el INAMU con el fin de resolver discriminaciones presentes en leyes generales como por ejemplo el Código de Familia y el Código de Trabajo. Una evaluación sobre los proyectos archivados porque se les venció el término, indicó que varios de ellos presentaban debilidades que fueron superadas o resueltas por otros proyectos que ya son ley (v.g. Ley de Paternidad Responsable). En otros casos, proyectos presentados posteriormente, incorporaron aspectos contenidos en proyectos archivados, superándolos. Algunos proyectos de ley no recibieron seguimiento del INAMU por considerar que su trascendencia era limitada o que no contribuían a resolver problemas sustantivos de discriminación contra las mujeres.

112. Durante el período considerado por este informe, se aprobaron varias leyes específicas y se reformaron otras ya existentes, las que se consignan en el Cuadro No. 1. Están por archivarse o esperando ser discutidos por el plenario de la Asamblea Legislativa varios proyectos de reforma a leyes generales y específicas y de creación de otras que buscan resolver problemas graves como la impunidad frente a la violencia contra las mujeres. En el Anexo No. 2 se incluye un detalle de estos proyectos de ley así como el estado de aquellos que fueron citados en el Informe Inicial, pero no tenían dictamen aún o estaban en proceso de aprobación.

Cuadro 1

Costa Rica: Reformas a leyes generales y leyes específicas aprobadas por la Asamblea Legislativa, 1° de marzo de 1998 a 28 de febrero de 2002

<i>Ley No.</i>	<i>Nombre de la Ley aprobada</i>	<i>Fecha de aprobación</i>
7769	Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza	24 de abril de 1998
7801	Creación del Instituto Nacional de las Mujeres	30 de abril de 1998
7817	Creación de los Programas Amor Joven y Construyendo Oportunidades	5 de septiembre de 1998

<i>Ley No.</i>	<i>Nombre de la Ley aprobada</i>	<i>Fecha de aprobación</i>
7899	Ley Contra la Explotación Sexual de las Personas Menores de Edad	3 de agosto de 1999
7935	Ley Integral para la Persona Adulta Mayor	25 de octubre de 1999
7940	Autorización al IMAS para la condonación total y parcial de créditos hipotecarios sobre viviendas declaradas de interés social	9 de noviembre de 1999
7954	Creación de la Galería de la Mujer	21 de diciembre de 1999
7950	Reformas a la Ley del Sistema Nacional para la Vivienda	12 de enero de 2000
8101	Ley de Paternidad Responsable	27 de marzo de 2001
8128	Creación de Juzgado de Violencia Doméstica en el Segundo Circuito Judicial de San José	20 de agosto de 2001
8129	Creación de Juzgado de Violencia Doméstica en Circuito Judicial de Heredia, en Primer Circuito Judicial de Alajuela, en Circuito Judicial de Cartago y de un Juzgado Penal en el Cantón de la Unión, Provincia de Cartago	23 de agosto de 2001

Fuente: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. 2002.

113. Como se concluye del cuadro 1, las leyes aprobadas son de muy diversa naturaleza. Desde las que buscan el fortalecimiento institucional para hacer avanzar la equidad de género y la institucionalización de políticas públicas para proteger los derechos de sectores específicos de mujeres (v.g. mujeres adultas en situación de pobreza, adolescentes embarazadas y madres, mujeres adultas mayores), hasta aquellas que se enfocan a visibilizar las contribuciones de las mujeres costarricenses al desarrollo económico, social, político y cultural y facilitar el acceso a recursos y servicios necesarios para mejorar su calidad de vida.

114. Dos son las leyes aprobadas durante el período de este informe con mayor impacto político y social: la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres y la Ley de Paternidad Responsable. Con la primera se logró dotar al Mecanismo Nacional de mayor rango político y autonomía administrativa. La Ley de Paternidad Responsable, por otra parte, instituyó una nueva modalidad de acreditación de la filiación paterna de niñas y niños nacidos fuera de matrimonio. Este revolucionario instrumento, agilizará los procesos de reconocimiento de paternidad, a la vez que permitirá a las mujeres protegerse de una de las formas más violentas y extendidas de agresión patrimonial: la negativa de los padres a responder económicamente por los hijos e hijas mediante la negativa a reconocer su filiación.

115. En un esfuerzo por combatir y eliminar la trata organizada de mujeres, niños, niñas y adolescentes, incluida la explotación sexual, prostitución y turismo sexual, se aprobó la Ley No. 7899 contra la Explotación Sexual de las Personas Menores de Edad en 1999. Además se crearon la Fiscalía de Delitos Sexuales y la Unidad de Explotación Sexual en el Ministerio de Seguridad Pública.

116. Estos avances han topado con resistencias en otros frentes, como fue el caso del Proyecto de Ley para la Penalización de la Violencia contra las Mujeres. Este proyecto, dictaminado afirmativamente y en forma unánime por la Comisión Permanente Especial de la Mujer de la Asamblea Legislativa en agosto de 2000, ha tenido que enfrentar toda clase de obstáculos para lograr su aprobación, entre ellos recursos de inconstitucionalidad y filibusterismo por parte de algunos legisladores. Persigue penalizar la violencia que se ejerce contra las mujeres por parte de personas cercanas a ella, donde media la confianza, como un medio de hacer justicia e impedir la impunidad de los agresores. A la fecha, dicho proyecto, a pesar de contar con dictamen unánime de Comisión, no ha sido aprobado todavía por el Congreso.

117. El país ha observado en los últimos dos años del período la emergencia de grupos neoconservadores (v.g libertarios, padres separados) que han exteriorizado su rechazo a este tipo de legislación y políticas para la equidad de género, argumentando que atentan contra los derechos de los varones y que otorgan privilegios a las mujeres. Paralelamente persisten concepciones androcéntricas que generan fuertes resistencias en algunos legisladores, jueces y magistrados frente a proyectos de ley y recursos diversos. Proyectos de Ley como el de Paternidad Responsable y el de Penalización de la Violencia contra Mujeres Mayores de Edad generaron un fuerte debate en el que han quedado de manifiesto estas resistencias y posiciones. El primer proyecto produjo una polémica en torno a los derechos de los padres, pero los argumentos se debilitaron al anteponerse los derechos de los niños y las niñas. Este cambio no ha sido posible lograrlo en el caso de la Ley de Penalización de la Violencia debido principalmente, porque ésta busca proteger los derechos de las mujeres y con ello cuestiona la base misma sobre la cual se asientan las relaciones de poder entre los géneros. Ello contribuye a explicar también, las resistencias existentes en torno a las reformas a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, actualmente en la corriente legislativa. Esta reforma propone, entre otros cambios, eliminar los fueros especiales para integrantes de juntas directivas de sindicatos, presidente y vicepresidentes de la República, Ministros, legisladores, magistrados de la Corte Suprema de Justicia, entre otros.

118. Aún no se ha logrado superar serios problemas de discriminación por resultado debido a las interpretaciones de los instrumentos que realizan varias instancias, incluida la Sala Constitucional. Por ejemplo, en el 2000 la Sala Constitucional resolvió, con relación al derecho de participación política establecido en los artículos 4 y 5 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer y en la Convención sobre el nombramiento de un porcentaje de mujeres en cargos públicos, que jurisdiccionalmente este es un compromiso para autoridades públicas y los partidos políticos, pero no un derecho fundamental garantizado directamente en la vía constitucional. Esta resolución representó un retroceso con otra del año 1998 de la misma Sala Constitucional, cuando determinó su carácter coercitivo, señalando "... lo cierto es que en ese órgano colegiado no se le dio participación a la mujer, como lo manda el Ordenamiento Constitucional e incluso la ley, con lo cual se violó el principio de igualdad y prohibición de toda forma de discriminación en perjuicio de la mujer considerada como género y colectividad y no como sujeto concreto". Igual suerte corrió la interpretación del artículo 7 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, declarado inconstitucional parcialmente cuando se trata de adjudicación de un inmueble de interés social a nombre de la mujer, cuando se trata de una unión de hecho.

119. Otro retroceso fue la resolución de la Sala Constitucional (Expediente No. 00-009388-0007-CO) interpuesta contra el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, donde se planteó la necesidad jurídica y social de elevar la participación femenina dentro de la vida política de esta entidad pública. Sin embargo fue declarado sin lugar alegando “La Asamblea de Trabajadores se encuentra regulada por el artículo 14 y 14 bis de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, con las modificaciones que al respecto se introdujeron con ocasión del Voto 1267-96 de la Sala Constitucional, que eliminó la odiosa conformación por cuotas fijas asignadas a cada sector, que existía hasta ese momento, por una conformación en atención a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, esto es, que en adelante el número de delegados ante la Asamblea pertenecientes a cada sector, estaría dado, no por cuotas fijas, sino en proporción estricta al número de sus afiliados ahorrantes obligatorios”.

120. Igualmente existe discriminación cuando se ignora la norma en situaciones para las cuales fue prevista. El artículo 30 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer reformó el artículo 152 del Código de Procedimientos Penales. En ésta se estableció una medida de protección de salida del agresor de la residencia y un depósito de la cuota alimentaria en los casos de denuncia por delito sexual o lesión. La Defensoría de la Mujer denunció su falta de aplicación ante la Corte Suprema de Justicia. Una comisión integrada por representantes de la Corte y la Defensoría elaboró una reglamentación de la norma que fue aprobada y publicada el 1° de diciembre de 1994 en el Boletín judicial. A pesar de ello, su aplicación ha sido restringida.

121. Otro grave problema por resolver y que plantea al Estado costarricense un desafío importante, radica en hacer efectivo su compromiso por adoptar medidas adecuadas que prohíban toda discriminación contra la mujer con sus respectivas sanciones. Una porción importante de la legislación vigente no establece sanciones para quien incumpla con las medidas establecidas en la misma, con lo cual se viola la misma Convención y se fomenta la impunidad. Una efectiva protección de los derechos humanos de las mujeres por parte del Estado costarricense, exige garantizarles condiciones para que éstos puedan ser justiciables, esto es, ellas puedan exigir la aplicación de sanciones frente a violaciones a los mismos, y hasta una reparación. De otra manera, los derechos consagrados en la legislación internacional y nacional se transforman en letra muerta, a la vez que se favorece la impunidad.

Decretos ejecutivos

122. Durante el período de este Informe, se aprobaron varios decretos ejecutivos que representaron pasos trascendentales en el fortalecimiento de la institucionalidad y el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres:

- El 30 de marzo de 1998 se aprobó el Decreto Ejecutivo No. 26989-MTSS, autorizando el trabajo nocturno de las mujeres en actividades industriales, en razón de que su limitación implica una discriminación por razón del género.
- El Decreto Ejecutivo No. 27217- S- MP del 4 de agosto de 1998 creó el Consejo Nacional para la Lucha contra el Cáncer Uterino y de Mama, órgano coadyuvante en el dictado de las políticas y directrices que deben observarse para la prevención, detección y tratamiento de estos tipos de cáncer que afectan a las mujeres.

- Decreto Ejecutivo 27227-J del 13 de agosto de 1998 fundó el Consejo Nacional de Prevención de la Violencia y el Delito, como una instancia de coordinación interinstitucional de políticas preventivas relacionadas con la violencia y el delito.
- El 28 de agosto de 1998, mediante el Decreto Ejecutivo 27346- MINAE, se institucionalizó la incorporación, en el Ministerio del Ambiente y Energía, del enfoque de equidad de género en todas sus políticas, programas, proyectos y planes de acción en las diferentes dependencias y aprueba el texto de la Declaración Política de Género del Ministerio.
- El Decreto Ejecutivo 27250-RE-J del 3 de diciembre de 1998 estableció la “Semana Nacional de los Derechos Humanos” a celebrarse en la semana del 10 de diciembre de cada año, teniendo presente que la educación, promoción y efectiva ejecución de los instrumentos de derechos humanos constituyen la base para la construcción de una cultura de paz, justicia y libertad.
- Mediante el Decreto Ejecutivo 27516-MTSS del 9 de diciembre de 1998, se instituyó la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Proyección del Trabajo Adolescente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- El Decreto Ejecutivo 27623-Plan-MCM-MTSS-MIVAH del 21 de enero de 1999, reglamentó la Ley 7769 de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza.
- El Decreto Ejecutivo No. 27913-S sobre Esterilizaciones del 14 de mayo de 1999 creó la Comisión Interinstitucional sobre Derechos Reproductivos y Sexuales para atender la tarea inherente al Estado de resguardar el derecho de todas las personas a controlar todos los ámbitos de su salud, y particularmente su capacidad reproductiva. El decreto obliga a todas las instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios en salud sexual y reproductiva, a instalar la Consejería en Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales con profesionales de varias disciplinas con entrenamiento y experiencia en el campo.
- Mediante el Decreto Ejecutivo 26664 del 19 de diciembre de 1997, se aprobó el Sistema Nacional de Atención de Prevención de la Violencia Intrafamiliar, el cual fue ratificado por la Administración Rodríguez mediante el Decreto No. 27706 del 9 de agosto de 1999.
- En febrero de 2000 se aprobó el Decreto Ejecutivo No. 28484 MAG-MEP-MTSS-MS-Ministra de la Condición de la Mujer, y el desarrollo de Planes de Acción para la Igualdad y la Equidad de Género entre Mujeres y Hombres. De esta manera se fortaleció políticamente el papel de la Ministra de la Condición de la Mujer y el Mecanismo Nacional, y asignó responsabilidad a las instituciones públicas en el establecimiento y ejecución de políticas públicas para la equidad de género.

Acuerdos y directrices emitidas por el Gobierno de Costa Rica y la Corte Suprema de Justicia para la equidad de género

123. Durante el período cubierto por este Informe, tanto el Poder Ejecutivo como el Poder Judicial, emitieron varios acuerdos y directrices encaminados a facilitar y fortalecer diversas acciones para incorporar un enfoque de equidad de género en la Administración Pública. Estos van desde la creación de las Unidades Ministeriales y Sectoriales de la Mujer hasta la aplicación de mecanismos y procedimientos para

garantizarles a las mujeres igualdad de oportunidades en el acceso a servicios y recursos y protección en caso de verse amenazada su integridad personal, por ejemplo, frente a violencia por parte de algún familiar. Este es un mecanismo al que puede recurrir tanto el Poder Ejecutivo como el Poder Judicial para solventar vacíos en la legislación y las políticas públicas.

- Acuerdo del Consejo Social de Gobierno del 17 de mayo de 1994, creando las Oficinas Ministeriales y Sectoriales de la Mujer, con el fin de velar por el cumplimiento de las políticas gubernamentales para la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las instituciones de la administración pública.
- El Consejo de Gobierno del 23 de diciembre de 1998 estableció que en la época de Navidad y fechas festivas, las instituciones y los funcionarios y funcionarias pública y la policía garanticen atención a demandas de auxilio y protección especial que puedan hacer las personas afectadas por una situación de violencia intrafamiliar.
- Directriz No. 17 emitida por el Presidente de la República el 3 de marzo de 1999, asegurando a las mujeres, en su condición de ciudadanas y por un derecho inalienable y consustancial al ser humano, el acceso digno al servicio público que brinda la banca estatal, con las mismas oportunidades y en igualitaria condición que los demás.
- Directriz No. 3 del 20 de julio de 1998 emitida por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, señalando que las gestiones de autorización de despido de servidoras embarazadas se tramitarán mediante un proceso especial, en el cual se dará el debido proceso y se otorgará el derecho de defensa establecido en las normas constitucionales.
- En 1999 se produjo un Acuerdo de Consejo de Gobierno, sobre las directrices para la elaboración de Planes de Acción para la Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres en los ministerios e instituciones autónomas. Estos Planes deberán explicitar acciones y plazos, y contener lineamientos de políticas sustentados en los acuerdos internacionales en la materia suscritos por el Estado Costarricense, entre ellos la Plataforma de Acción de Beijing.
- Directriz No. 13-98 de la Corte Plena, dictando reglas sobre la conformación y el funcionamiento de los Equipos Interdisciplinarios previstos en el Código Procesal Penal y el Código de la Niñez y la Adolescencia, para atender las obligaciones de la justicia en materia de violencia intrafamiliar entre otros.

Reformas a reglamentos legislativos

124. El 11 de noviembre de 1999 fue publicado en La Gaceta No. 219, Alcance 86-A, la modificación al artículo 84 del Reglamento de la Asamblea Legislativa sobre comisiones permanentes especiales, creando la Comisión Permanente Especial de la Mujer en ese Poder. A ésta le corresponde conocer y dictaminar proyectos de ley sobre situaciones de las mujeres con facultades para proponer modificaciones legales y realizar control político sobre la actuación de la Administración Pública.

125. La existencia de una Comisión Especializada permite la agilización de los procesos de aprobación de proyectos de ley dirigidos a eliminar la discriminación contra las mujeres y remover condiciones para una igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres en diversos campos. Tanto las reformas a leyes generales, como leyes especiales tienen una mayor garantía de recibir una oportuna y más adecuada atención, antes de ser pasadas al conocimiento del Plenario de la Asamblea Legislativa.

Servicios de asistencia jurídica

126. Los servicios de asistencia jurídica para las mujeres cuyos derechos son violados y enfrentan distintas formas de discriminación, concentran su atención en la información y asistencia legal, pues una mayoría de estos servicios tanto de carácter público como privado, no cuentan con recursos para realizar el acompañamiento sistemático y permanente de las mujeres. Esta situación crea desventajas en el acceso a la justicia, principalmente de aquellas mujeres cuya condición socioeconómica no le permite pagar servicios especializados.

127. Esta situación se agrava en el caso de mujeres de grupos étnicos, quienes se enfrentan a un sistema de administración de justicia con una lógica que no entienden y que no está diseñado para atender sus necesidades. El personal no está sensibilizado frente a los prejuicios que todavía existen hacia mujeres afrodescendientes e indígenas.

Proyectos de ley pendientes y reformas requeridas

128. Existen áreas donde todavía se requiere mejorar, algunas de las cuales están contempladas en proyectos de ley presentados ante la Asamblea Legislativa:

- La penalización de la violencia contra las mujeres con el propósito de terminar con la impunidad de los agresores, tipificando la violencia intrafamiliar como delito y asignando concordantemente penas. Dos son los proyectos de ley en la corriente legislativa en el Congreso al término del plazo cubierto por este Informe:
 - La “Reforma a los artículos 124 Bis y 195 del Código Penal, sobre la Tipificación de la Agresión Doméstica” contenida en el Expediente No. 13081. Esta cuenta con dictamen afirmativo unánime de la Comisión que lo estudió, pero está por archivararse por vencimiento del tiempo reglamentario.
 - El Expediente No. 13874 “Penalización de la Violencia Contra las Mujeres Mayores de Edad” tiene dictamen afirmativo unánime de la Comisión Especial Permanente de la Mujer y actualmente se encuentra en la Comisión de Consultas. Está a punto de ser archivado por vencimiento del tiempo reglamentario.
- “Reforma a los artículos 2, 7, 9, 12, 13, 24, 31 y adición de un artículo 31 Bis a la Ley Contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia No. 7476” (Expediente No. 13094). Tiene dictamen afirmativo unánime de la Comisión. El proceso se retrasó debido a que no se consultó al movimiento sindical. Algunas propuestas se introdujeron como mociones y se aprobaron, pero hay mociones pendientes en la Comisión Legislativa Plena Tercera. La aprobación de esta reforma permitiría eliminar la protección que tienen personas cubiertas por fueros especiales (v.g. magistrados, diputados, dirigencia sindical) ante denuncias por hostigamiento sexual, entre otras.
- En materia de reforma electoral tendiente a garantizar el cumplimiento de las cuotas de participación política en todos los espacios y fortalecer el acceso de las mujeres a la toma de decisiones, se encontraban en la corriente legislativa tres proyectos de ley:

- El proyecto de Ley de Partidos Políticos que se encuentra en la Comisión Especial Mixta (Expediente No. 14268), y con dictamen afirmativo. No ha sido incluido en la agenda del Plenario Legislativo.
- La “Reforma del Código Electoral para incorporar el cumplimiento de las cuotas mínimas de participación política de las mujeres” (Expediente No. 14592) se encuentra en estudio por parte de la Comisión de Reforma Electoral.
- Reforma al Código Electoral (Expediente 14.268) el cual busca la reforma integral al Código Electoral.
- La “Reforma de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres #7801” (Expediente No. 14591) fue presentada por el Foro de las Mujeres del INAMU. Se propone democratizar la toma de decisiones ampliando la representación de las organizaciones de la sociedad civil en la Junta Directiva, a la vez que incluye representación de las universidades públicas. Además, los cambios propuestos garantizan una autonomía real del Foro de las Mujeres, como instancia consultiva y asesora desde la sociedad civil. Este proyecto está en estudio en la Comisión Especial Permanente de la Mujer.

129. Además, se identificaron otras áreas críticas donde se requiere promover reformas:

- La protección contra el hostigamiento sexual en la empresa privada y en otros contextos además del empleo. Existe un proyecto de ley presentado y dictaminado por la Comisión Permanente Especial de Asuntos de la Mujer, que aún no ha sido conocido por el Plenario de la Asamblea Legislativa.
- La protección especial contra actos de violencia hacia personas que posean una condición social particular por razón de raza o etnia, para personas migrantes refugiadas o desplazadas y mujeres privadas de libertad.
- Revisión de la Ley de Protección a las Personas Adultas Mayores.
- Revisión de la Ley de Control de Propaganda (5811), en lo atinente a sus competencias, así como la aprobación del Reglamento de la Ley 7440 sobre espectáculos públicos.

Alfabetización jurídica

130. La experiencia de Costa Rica en la materia dejó al finalizar el período estudiado, un conjunto de lecciones aprendidas. Una de ellas es la de que la legislación para proteger a las mujeres frente a la discriminación de género y promover la igualdad de oportunidades, si bien constituye un recurso importantísimo para lograr este propósito, es insuficiente. La alfabetización jurídica de las mujeres es un paso necesario para lograr que se apropien efectivamente de las leyes para usarlas a su favor. La mayoría de los servicios dirigidos a alfabetizar jurídicamente, enfatizan en la información. Frente a la discriminación y la violencia de género, las mujeres por lo general no saben cómo utilizar una ley porque desconocen muchas veces los mecanismos existentes y cómo acceder a ellos. Deben enfrentarse a un sistema excluyente, donde las y los operadores de justicia actúan con una limitada sensibilidad a las diferencias de género. En muchos casos desconocen los derechos que le asisten a las mujeres, violándoselos sistemáticamente.

131. La alfabetización jurídica de las mujeres, así como también de las personas operadoras de la justicia, el personal de instituciones estatales y organizaciones no gubernamentales, las organizaciones de mujeres y la ciudadanía en general, debe efectuarse como parte de procesos sistemáticos de información y formación, sostenidos en el tiempo. No basta con charlas y talleres esporádicos. Es conveniente elaborar perfiles de entrada de las poblaciones meta de procesos de formación y campañas informativas y educativas, para iniciar la instrumentación de evaluaciones de impacto de las acciones y los procesos.

Artículo 3

Políticas nacionales, sectoriales e institucionales para la promoción de la igualdad de oportunidades

Artículo 3: Los Estados Partes tomarán en todas las esferas y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres

El mecanismo gubernamental nacional: Instituto Nacional de las Mujeres (INATU)

Sus antecedentes, fines y estrategias

132. El Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y Familia CMF fue, desde su creación en 1986, el ente rector de las políticas nacionales en torno a la mujer, con personería jurídica y patrimonio propio, pero como órgano adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes. Esta naturaleza jurídica generó limitaciones en su accionar. La experiencia acumulada desde el Centro permitió concluir que:

- Las políticas públicas para la equidad y la igualdad de género, requieren de compromisos al máximo nivel de toma de decisiones, así como de compromisos sectoriales de las entidades del sector público para la ejecución de las políticas; y
- Existían limitaciones para ejercer las funciones de rectoría en la materia, debido a la contradicción existente entre la amplitud de sus competencias y su ubicación en el aparato estatal como órgano adscrito a un Ministerio.

133. La Plataforma de Acción de Beijing recomienda las siguientes condiciones para que funcionen eficazmente los mecanismos de promoción de las mujeres:

- Ubicarles en el mayor nivel de gobierno posible y bajo la responsabilidad de una ministra del Gabinete;
- Disponer de suficientes recursos presupuestarios y capacidad profesional;
- Tener las oportunidades y mecanismos correspondientes para ejercer influencia en la formulación de todas las políticas gubernamentales y en la planificación desde una perspectiva de género.

134. Atendiendo a esta recomendación y compromiso, el Estado costarricense tomó la decisión, conjuntamente con sectores de mujeres de la sociedad civil organizada,

de fortalecer el Mecanismo Nacional existente. Con el fin de contar con una instancia estatal con suficiente rango político administrativo y la adecuada figura jurídica para la gestión y rectoría de las políticas públicas de género, el Centro Mujer y Familia se convirtió el 30 de marzo de 1998 en el *Instituto Nacional de las Mujeres*. Fue creado por la Ley No. 7801 con personería jurídica y presupuesto propio.

135. La recién creada institución buscó propiciar la participación social, política, económica y cultural de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condición de igualdad y equidad con los hombres. Se le definieron fines de mayor alcance, siendo éstos en breve: formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género; proteger los derechos de las mujeres; promover la igualdad entre géneros; coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten la política nacional para la igualdad y la equidad de género; y propiciar la plena participación social, política, cultural y económica de las mujeres¹⁰ (INAMU, 2002).

136. Como institución autónoma descentralizada se elevó su rango y ampliaron sus funciones y atribuciones. Al mismo tiempo por Decreto Ejecutivo se designó a una Ministra de la Condición de la Mujer como la encargada del Instituto. Ésta participa en el Consejo de Gobierno. Como institución autónoma, el INAMU tiene acceso al proceso de toma de decisiones en el ámbito de la administración de gobierno, hecho que a su vez se refuerza con mayores funciones administrativas y mayor asignación presupuestaria. El nombramiento, por otra parte, de una Ministra de la Condición de la Mujer posibilita los mecanismos para que las propuestas que se presenten al Consejo de Gobierno, sean vinculantes para el sector público, contribuyendo así a transversalizar la perspectiva de género en las políticas nacionales.

137. Esta necesidad de incorporar el enfoque de género en las políticas públicas y de contribuir al empoderamiento de las mujeres, son los pilares de trabajo institucional del INAMU. Estos pilares tienen varios componentes que dan lugar a políticas institucionales y objetivos estratégicos:

- **Género en el curso principal de las políticas.** Este pilar incorpora las acciones dirigidas a fomentar el análisis de género para develar el impacto diferencial de las políticas y leyes, así como en la asignación de recursos, la planificación, evaluación y rendición de cuentas. Considera, asimismo, el desarrollo de capacidades institucionales para aplicar el análisis de género en estos ámbitos.
- **Empoderamiento de las mujeres,** como medio para constituir las en agentes del desarrollo y del cambio y el fortalecimiento de su liderazgo e influencia en la vida pública y política del país. Las acciones que forman parte de este pilar se proponen el desarrollo de las capacidades ciudadanas de las mujeres para potenciar su capacidad para exigir sus derechos.

138. Seis son las áreas estratégicas de trabajo del INAMU:

- **Gestión de políticas públicas para la equidad:** Esta área coordina los programas para la transversalidad de la equidad de género en el aparato del Estado.
- **Ciudadanía activa, liderazgo, y gestión local:** Tiene como misión avanzar en el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, de manera que en el ejercicio de sus derechos como ciudadanas se apropien, controlen y acceden

¹⁰ Pueden consultarse en detalle, en el anexo 3 la misión, fines y atribuciones del INAMU.

los recursos económicos, sociales, culturales y políticos en el nivel nacional, regional y local-municipal, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres. Esta área se ocupa del diseño y desarrollo de estrategias para el fortalecimiento del liderazgo y la ciudadanía activa de las mujeres, así como para el impulso de un desarrollo local con igualdad y equidad entre los géneros.

- Condición jurídica y protección de los derechos de las mujeres: Cumple con las funciones de difusión, vigilancia, promoción, atención, orientación y defensa en materia de legislación relativa a las mujeres.
- **Construcción de identidades y proyectos de vida:** Tiene como propósito incidir en los procesos de socialización, construcción de identidades y proyectos de vida en la niñez y la adolescencia, a fin de generar las condiciones de igualdad y equidad de oportunidades y derechos para las niñas y adolescentes. Tiene a su cargo la Secretaría del Consejo Interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente y de los programas que desde el Consejo se deriven¹¹, así como la Secretaría Técnica del Programa Construyendo Oportunidades junto con el IMAS y la Secretaría Técnica de la Comisión Interinstitucional de Paternidad Responsable.
- **Violencia de Género:** Tiene como estimular y favorecer el desarrollo de una política pública estatal dirigida a la prevención y erradicación de la violencia de género mediante la coordinación interinstitucional e intersectorial. Su accionar se organiza en cuatro ejes: violencia intrafamiliar, hostigamiento sexual, explotación sexual y prostitución forzada y violencia sexual extrafamiliar. Tiene a cargo la coordinación del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar.
- **Área especializada de información:** Está integrada por las Oficinas de Comunicación, Documentación, Investigación e Informática.

139. La organización de las actividades sustantivas de la institución en estas áreas estratégicas y los pilares, le ha permitido al INAMU cumplir con su mandato legal de formular e impulsar la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Dicha política es formulada e implementada por las diferentes instituciones públicas —con la asistencia técnica y acompañamiento del Instituto. La estrategia se ha centrado en el desarrollo de procesos de colaboración de abajo hacia arriba en la estructura organizacional. Esto incluye la creación de nuevas y más efectivas estructuras y alianzas intraorganizacionales.

140. Cinco son las políticas institucionales que orientaron el quehacer del INAMU durante el período en estudio (INAMU, 2002), atendiendo a los compromisos adquiridos por el Estado de Costa Rica cuando aprobó la Declaración y Plataforma de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer:

- **Política 1:** Promover la formulación y aplicación de políticas nacionales, sectoriales, institucionales, regionales y locales-municipales para lograr la igualdad y equidad de género, así como mecanismos para garantizar su aplicación y participación de las mujeres en toma de decisiones. Para lograr esto, se ha propuesto

¹¹ Dos de ellos son los Programas Amor Joven y Construyendo Oportunidades en el campo de la educación de la sexualidad a niños, niñas y adolescentes y la atención integral a las niñas y adolescentes embarazadas y madres.

promover acciones concretas del Estado en la promoción de la equidad de género y su aplicación, así como en los niveles de participación de las mujeres.

- **Política 2:** Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres para el ejercicio de sus derechos como ciudadanas y la apropiación, control y acceso de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos en los ámbitos nacional, regional y local-municipal, en condiciones de igualdad y equidad. Las acciones en este caso apuntan a acciones concretas, en todos los ámbitos, que garanticen la promoción de un desarrollo personal orientado al liderazgo y la participación activa.
- **Política 3:** Promover, proteger y vigilar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres. Esta política dirige, por medio de estrategias concretas, la promoción, y sobre todo, la ampliación y cumplimiento en todo lo que concierne a los derechos humanos de las mujeres.
- **Política 4:** Desarrollar y difundir conocimientos en género, que contribuyan al cambio que las instituciones y la sociedad requieren en procura de la igualdad y equidad entre las mujeres y los hombres. Mediante objetivos orientados a la comunicación se podrá lograr el cumplimiento de esta política.
- **Política 5:** Desarrollo y fortalecimiento institucional que permita al INAMU aprovechar y afianzar sus recursos humanos, financieros y materiales, garantizando el efectivo y eficaz cumplimiento de sus políticas y objetivos para lograr la igualdad y equidad entre los géneros. Brindar al INAMU de recursos e infraestructura, permitirá una gestión más eficiente, objetivos que aspiran a transformar la cultura institucional y proyectarla al quehacer democrático del país.

141. La tarea de alcanzar la igualdad y la equidad entre los géneros requiere de la participación de toda la sociedad costarricense, incluida la Administración Pública. Le corresponde al Mecanismo Nacional en su función de rectoría, promover, orientar y asesorar a las entidades públicas para viabilizar este objetivo. La coordinación emprendida por el INAMU durante los cuatro años de funcionamiento, se dirigió a desarrollar y poner en ejecución políticas públicas integrales y estratégicas, como una forma de resolver las desarticulaciones y el corto plazo que todavía prevalece en muchas de las acciones estatales. En este sentido, el esfuerzo se orientó hacia la definición de:

- Políticas nacionales de Estado;
- Políticas públicas orientadas hacia un cambio en las relaciones de género;
- Políticas de alcance nacional y con capacidad de respuesta a las necesidades e intereses de las mujeres, en toda su diversidad;
- Políticas que promuevan la convergencia entre las diversas fuerzas políticas, las organizaciones de la sociedad civil, el movimiento de mujeres y las instancias de gobierno.

Estrategias promovidas en el nivel nacional

142. La Plataforma de Beijing identificó como un área de preocupación, la falta de mecanismos suficientes en todos los niveles, para promover el adelanto de las mujeres. El Estado costarricense, atendiendo a la recomendación de fortalecer el mecanismo

nacional para el adelanto de las mujeres, impulsar políticas públicas para la equidad de género y poner en marcha mecanismos institucionales que hicieran posible la Transversalización de la perspectiva de género en los niveles sectoriales e institucionales.

143. Durante el período se avanzó en la formulación de una “Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género”, en coordinación con las instituciones públicas y organizaciones sociales, respondiendo así a una de los fines del INAMU. En febrero de 2000 se firmó el Decreto Ejecutivo 28284, emprendiéndose la elaboración de Planes de Acción Sectoriales para la Igualdad y la Equidad de Género, como medio para asentar el enfoque de género en toda la actividad de las instituciones públicas. Esta estrategia de intervención se apoya en dos consideraciones:

- El impulso de acciones tanto en el nivel nacional como en el regional y local para garantizar una descentralización de los esfuerzos.
- El trabajo con las instituciones para que incorporen a su quehacer y cultura institucional el enfoque de género, a la vez que se busca que las mujeres demanden políticas públicas para la igualdad y equidad de género, como un ejercicio de sus derechos ciudadanos.

144. Como parte de este esfuerzo por cumplir con lo establecido en las estrategias para el nivel nacional, el INAMU firmó convenios de cooperación con los ministerios e instituciones autónomas, en los que se registran los principales compromisos de cambio por la Administración Rodríguez. En unos casos estos acuerdos fueron de alcance sectorial, pues incluyen a la institución rectora y el grupo de instituciones que operan según políticas emitidas por ese ente rector. Tienen este carácter los convenios firmados con el Ministerio de Agricultura y Ganadería, el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, y el Ministerio de Salud. Los que tienen alcance institucional son aquellos suscritos con el Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Banco Nacional de Costa Rica, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal y el Consejo Nacional de Producción.

145. Los mecanismos empleados para institucionalizar el enfoque de género en las instituciones son cuatro, a saber:

- Establecimiento de Comisiones de Alto Nivel para promover el cambio institucional;
- Diseño y aplicación de Planes de Acción para la Equidad de Género;
- Instalación de Oficinas o Unidades para la Equidad de Género como instancias facilitadoras del cambio institucional; e
- Incorporación de las acciones establecidas en los Planes de Acción de estas Unidades en los Planes Anuales Operativos de cada una de las instituciones y en sus presupuestos.

146. En el **Sector Educación** se logró elaborar el Plan de Acción con 21 acciones estratégicas encaminadas a mejorar la calidad de los servicios y las relaciones laborales internas. Estas acciones se incorporaron en la parte programática y presupuestaria de cada una de las dependencias responsables de su ejecución. Como resultado se logró:

- Incluir consideraciones de género en 50 programas de las asignaturas básicas de primaria y secundaria;
- Aplicación de los indicadores de equidad de género propuestos por la CEPAL para medir y evaluar la calidad de la educación.
- Facilitar la reinserción de mujeres en situación de pobreza y adolescentes madres al sistema educativo formal, mediante la exoneración de pagos correspondientes a matrícula y presentación de pruebas académicas.
- Sensibilización y capacitación del personal docente para una efectiva aplicación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual, la prevención de la violencia intrafamiliar y la efectiva inserción de las mujeres en especialidades técnicas competitivas.
- Desarrollo de un modelo de prevención de la violencia en los centros educativos donde se han involucrado diferentes actores sociales como docentes, estudiantes, padres y madres de familia en Limón, San Ramón, Cartago y San José.
- Formulación de una Política Nacional de Educación de la Sexualidad y una propuesta curricular para todo el sistema.

147. El **Sector Trabajo y Seguridad Social** aprobó su Plan de Acción en diciembre de 2000, a la vez que creó la Unidad de Género del Ministerio por Decreto Ejecutivo. Se han alcanzado importantes avances en estas cuatro áreas:

- Con el apoyo del INAMU, la Organización Internacional del Trabajo y el financiamiento del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, capacitó a 84 mujeres líderes con el propósito de que se constituyan en promotoras de los derechos laborales de las mujeres en áreas críticas.
- Además, dio inicio una campaña sobre los derechos laborales de las mujeres en los medios de comunicación y se inauguró la Línea 800-Trabajo como medio para que las trabajadoras denuncien derechos violados o soliciten asesoría del Ministerio de Trabajo.
- Un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo permitió contabilizar el trabajo doméstico de las mujeres el cual tiene un valor de mercado equivalente al 17% del PIB, en tanto el valor del trabajo doméstico efectuado por los hombres apenas alcanza el 1,2%. Como derivación de este estudio, el INAMU integró una comisión interinstitucional para promover la realización de una encuesta de uso del tiempo y el diseño de una Cuenta Satélite de las Cuentas Nacionales sobre la contribución de las mujeres al desarrollo.
- Se definieron los lineamientos de una política pública de trabajo y empleo con perspectiva de género, mediante un proceso consultivo sobre trabajo y empleo desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INAMU entre 1999 y el 2000.
- Se inventariaron los 399 grupos productivos de mujeres actualmente operando en el país.

148. El **Sector Salud** presentó uno de los procesos más complejos, pues las acciones se dirigieron a transformar el modelo de atención en el Hospital de las Mujeres. Este modelo considera las diferencias entre mujeres y hombres en el proceso de construcción social de la salud, a la vez que promueve redes de servicios y la participación

activa de las mujeres como sujetas de las políticas de salud. Apoyan este proceso el Ministerio de Salud de Canadá con asistencia técnica y la Organización Panamericana de la Salud OPS con el financiamiento. Paralelamente y como parte de este proceso de Transversalización de las políticas para la equidad de género, la Caja Costarricense del Seguro Social estableció el Programa de Atención Integral de la Violencia Intrafamiliar, adscrito al Departamento de Medicina Preventiva en la Dirección Médica de Servicios de Salud. Como resultado de dicha gestión, la violencia intrafamiliar fue incluida en el programa regular de atención de salud y en la oferta básica de los servicios. Con ello, todos los centros de salud quedaron obligados a destinar y especializar recursos humanos para la atención de la violencia.

149. El **Sector Agropecuario** apenas se encontraba en la etapa de implementación del Plan de Acción para la Equidad de Género, apoyado y promovido por las Unidades de Género de las instituciones del sector. Cabe destacar el compromiso con 60 grupos de mujeres en diferentes regiones del país.

150. El **Foro de las Mujeres** es una instancia consultiva integrada por las organizaciones sociales que trabajan por la igualdad y la equidad de género, y que fue creado mediante la Ley 7801. Le corresponde al Foro presentar ante el Consejo de Gobierno la terna para que escoja la representante de la sociedad civil en la Junta Directiva del INAMU. Desde sus inicios, el Foro se constituyó en un espacio para el debate, monitoreo y propuesta de proyectos de ley que benefician a las mujeres y que contribuyen a fortalecer el INAMU. Además, se constituyó en un espacio de auditoría social, pues es en el Foro donde la Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del INAMU presenta su informe anual.

151. La **Galería de la Mujer** fue fundada el 21 de diciembre de 1999 mediante la Ley No. 7954, con el objetivo de fomentar nuevos paradigmas en torno a la participación de las mujeres en el desarrollo nacional y reconocer sus contribuciones en los diversos ámbitos del quehacer humano. En marzo de 2002 se nombraron las primeras ocho mujeres que forman parte de la Galería.

Estrategias impulsadas en los niveles regional y local

152. Para el INAMU, el trabajo en estos dos niveles fue prioritario como espacios donde se concretan las políticas públicas en la vida de las mujeres. Varias fueron las acciones emprendidas durante el período:

- Coordinación con el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal IFAM para producir el convenio de cooperación para el desarrollo de un Plan de Acción para la Equidad de Género, aún cuando no es una estrategia en lo regional/ local, sí busca generar condiciones institucionales para desarrollar un proceso de desarrollo local con perspectiva de género. Esta estrategia pretende un cambio en la cultura y servicios que la institución brinda. Esta institución debe integrar la realidad de las municipalidades y de lo local desde una concepción más amplia e integradora de las mujeres.
- Oficinas Municipales de la Mujer OFIM: Existen 45 OFIM, de las cuales 41 están institucionalizadas, representando un 50,6% del total de 81 municipalidades existentes en el país. El INAMU asesoró técnicamente a todas ellas para fortalecer su capacidad de incidencia, así como a la Red Nacional de las OFIM y las redes interinstitucionales para enfrentar la violencia contra las mujeres.

Las OFIM son unidades de carácter técnico-profesional que forman parte de la estructura municipal.

- El INAMU desarrolló, como parte de la estrategia de intervención regional y local, planes locales para la igualdad y equidad de género en dos cantones, con el propósito de consolidar experiencia para reproducirla posteriormente en otros cantones del país. Estos procesos se dirigieron a la elaboración de una agenda local de las mujeres con la participación de mujeres líderes, la socialización de dicha agenda con representantes de las instituciones públicas locales, municipales y regionales, Mesa de Negociación entre representantes de las instituciones de los grupos de la agenda de mujeres, y Encuentros Intersectoriales para la firma de acuerdos y compromisos frente al Plan de Acción Local para la Igualdad y la Equidad entre los Géneros. En los dos procesos ejecutados participaron 120 personas, 90 de ellas mujeres y el resto funcionarios y funcionarias públicas.
- Adicional a estos procesos locales, se llevaron a cabo dos Mesas Regionales de Diálogo Social y Negociación para la Equidad de Género en distintas regiones de la Provincia de Guanacaste.

Empoderamiento de las mujeres

153. El INAMU desplegó diversas acciones y una coordinación y seguimiento permanentes de actividades de información y formulación de propuestas de ley dirigidas a fortalecer la participación política y el acceso a la toma de decisiones de las mujeres. Destacan:

- Los proyectos de Ley de Partidos Políticos y la Reforma a la Ley Orgánica del Banco Popular para la incorporación de cuotas de participación de las mujeres en los órganos de dirección y toma de decisiones;
- El apersonamiento de la Ministra de la Condición de la Mujer en varias acciones de inconstitucionalidad por irrespetar el 40% de la cuota de participación de las mujeres en puestos de decisión.
- Actitud vigilante por parte del INAMU del proyecto y de la propuesta de reforma del Código Electoral, presentada ante una comisión legislativa y sobre la cual emitió criterio durante el período de consultas.
- Además, desarrolló una cantidad importante de actividades de capacitación y formación de líderes mujeres.

154. Las principales actividades desplegadas por el INAMU en el contexto del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar PLANOVI se dirigieron a consolidar dicho Sistema, por ser uno de los principales componentes de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género. Particular atención recibieron:

- La Línea 911 como servicio especializado de atención telefónica ante situaciones de violencia intrafamiliar;
- La atención legal, psicológica y social de víctimas en la Delegación de la Mujer;
- La atención de mujeres agredidas y sus hijos e hijas en 3 albergues ubicados en Cartago, Limón y Puntarenas;

- La capacitación de redes locales contra la violencia intrafamiliar y de funcionarios y funcionarias de instituciones públicas;
- La coordinación con la Comisión de Violencia Doméstica del Poder Judicial para abrir los Juzgados Especializados en San José, Heredia, Alajuela y Cartago;
- La oficialización, en noviembre de 2000, de las Normas de Atención que rigen en todos los hospitales y clínicas de la Caja Costarricense del Seguro Social en este campo.

155. En el campo de la violencia sexual, el INAMU desplegó acciones en cuatro áreas: violación y otros delitos sexuales, hostigamiento sexual, explotación sexual y prostitución forzada y violencia en los medios de comunicación.

156. Además, el Instituto ejecutó tres programas especiales: “Amor Joven” con estudiantes y docentes de primaria y secundaria; “Construyendo Oportunidades” para niñas y adolescentes embarazadas y madres; y “Creciendo Juntas” para mujeres en condiciones de pobreza.

El financiamiento del Mecanismo Nacional

157. La Ley No. 7801 dotó al INAMU con un financiamiento importante proveniente del 2% del Fondo de Asignaciones Familiares y Desarrollo Social. De acuerdo con esta disposición, el Instituto debería haber recibido en el 2001 el equivalente a 773.897.011 colones (2.130.480,40 dólares de los EE.UU.) y en 2002 el monto de 804.400.000 colones (2.214.452,80 dólares de los EE.UU.). Mas por una política del Poder Ejecutivo dirigida a recortar el gasto, el INAMU recibió aproximadamente el 50% de los fondos que le corresponden. Esta situación limitó su accionar, restándole oportunidades para poder cumplir con su función rectora de las políticas para la equidad de género.

158. Desde 1998 el INAMU despliega una activa campaña de gestión de donaciones con organismos de cooperación internacional, como una forma de fortalecer financieramente las acciones sobretodo de transversalización de la perspectiva de género y algunos programas específicos (v.g. violencia de género). Como resultado se logró captar entre 1998 y 2001 la suma de 2.509.096.791 colones (6.907.355,00 dólares de los EE.UU.). A pesar de los resultados de esta iniciativa, el financiamiento continúa siendo insuficiente.

159. El hecho de no recibir los fondos que por Ley le corresponden, es en sí mismo un obstáculo para el logro de la equidad con otras instituciones estatales que cumplen también una función rectora. Atendiendo a este problema y considerando que su incumplimiento es en sí una violación al ordenamiento jurídico, el Foro de las Mujeres del INAMU presentó un recurso de amparo ante la Sala Constitucional para que se pronuncie sobre el particular. Este recurso está en estudio por dicha Sala.

160. Esta situación demuestra que todavía prevalece un paradigma androcéntrico en la Administración Pública, donde la equidad de género no es en la práctica una prioridad real. Las inequidades —encubiertas en un aparente trato igualitario con otras instituciones rectoras— y la inversión limitada que todavía hacen las instituciones públicas en los procesos de transversalización impide al INAMU cumplir con eficacia su función de rectoría. Por ejemplo, se requieren procesos de formación en servicio del personal, masivos y sostenidos en el tiempo. No obstante, el presupuesto del Mecanismo Nacional y los asignados por otras instituciones en el marco de los

Planes Anuales Operativos (PAO), no permiten más que programas de capacitación puntuales y de corto plazo.

Mecanismos desconcentrados ministeriales y sectoriales: las oficinas o unidades para la equidad de género

161. En 1994, por acuerdo del Consejo Social de Gobierno, fueron establecidas las Oficinas Ministeriales y Sectoriales de la Mujer. A dichos entes les correspondió velar por el cumplimiento de las políticas gubernamentales para la equidad de género en las instituciones públicas. Hasta la aprobación de la Ley No.7801 operó como ente coordinador de estas dependencias, el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF), como mecanismo nacional para la equidad de género. Al transformarse el CMF en INAMU, se le responsabilizó de formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil. Adicionalmente, recibió el mandato de impulsar la organización de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer y coordinar y monitorear su funcionamiento.

162. Así, el INAMU incorporó a su estructura el Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad de Género, como la unidad encargada de promover, asesorar y acompañar los procesos de elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en este campo en las instancias de gobierno y la administración pública.

163. La experiencia acumulada por el INAMU entre 1996 y 2000 con estas oficinas, aunado a la existencia de un mandato legal, demostró la necesidad de reorientar la estrategia empleada para transversalizar el enfoque de género en la cultura institucional y en las políticas y programas. Así entonces, el énfasis se puso en la institucionalización de las Unidades de la Mujer o de Equidad de Género como el paso necesario para legitimar y potenciar los procesos de implementación de las políticas, y lograr el reconocimiento de su papel asesor y promotor de acciones hacia la equidad. Con ello se ha logrado extender su ámbito de trabajo y la asignación de los recursos requeridos para cumplir con su Plan de Trabajo.

164. A la fecha operan las siguientes Unidades de la Mujer o de Equidad de Género:

165. Sector Agropecuario:

- Ministerio de Agricultura y Ganadería
- Consejo Nacional de Producción
- Instituto de Desarrollo Agrario
- Instituto Costarricense de Pesca
- Servicio Nacional de Riego y Avenamiento
- Programa Integrado de Mercadeo Agropecuario
- Programa de Desarrollo Rural
- Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales
- Sector Crédito y Microempresa:
- Instituto de Fomento Cooperativo

- Banco Nacional de Costa Rica

166. **Sector Cultura:**

- Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes

167. **Sector Educación:**

- Ministerio de Educación Pública

168. **Sector Electricidad:**

- Instituto Costarricense de Electricidad

169. **Sector Salud:**

- Ministerio de Salud
- Caja Costarricense del Seguro Social
- Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados

170. **Sector Trabajo:**

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Instituto Nacional de Aprendizaje

171. **Sector Transporte:**

- Ministerio de Transporte y Obras Públicas

172. **Sector Vivienda:**

- Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos

173. **Sector Gobierno Local:**

- Instituto de Fomento y Asesoría Municipal

174. El INAMU elaboró un conjunto de documentos para las Unidades de la Mujer o de Equidad de Género, buscando su institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género en la cultura y quehacer institucional. Estos documentos son:

- Directrices para la organización y funcionamiento para la Unidad de la Mujer o de Equidad de Género.
- Criterios para evaluar avances institucionales en la incorporación de la visión de género¹²:
 - Indicadores para valorar el cumplimiento de objetivos
 - Criterios para valorar la transversalidad de género

Los mecanismos desconcentrados locales: Oficinas Municipales de la Mujer

175. Las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) son un mecanismo para el avance hacia la equidad de género impulsadas por el INAMU como un enlace orgánico en el nivel local. La estrategia busca que éstas provean información, referencia y protección de los derechos humanos de las mujeres, al mismo tiempo que den seguimiento

¹² Ver anexo 4 para consultar el documento citado.

a la aplicación de las políticas públicas en el ámbito local y fomenten la articulación de iniciativas entre la municipalidad y las organizaciones de mujeres.

176. La Ley No. 7801 de Creación del INAMU, en su artículo 4 inciso c), subraya como una de sus facultades “promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además de garantizar y coordinar su funcionamiento”. Como parte de este propósito, se impulsa desde el Proyecto de Ley “Reforma de los artículos 1, 13, 17, 125, 126 y 142, adición de los artículos 17 y 94, modificación de la secuencia de los artículos 182, 183 y 184 del Código Municipal y Creación de las Oficinas Municipales de las Mujeres”, la obligatoriedad de constituir las OFIM en todos los municipios y transversalizar la perspectiva de género. El artículo 183 propone: “Se crearán unidades especializadas como parte de la estructura municipal, en la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres que se llamarán “Oficinas Municipales de las Mujeres (OFIMS)”. Además, se procura la adición del inciso o) en el artículo 17, el cual reza “Vigilar y garantizar que la municipalidad cumpla con una política de igualdad y equidad entre los géneros acorde con la legislación existente adoptada por el estado costarricense; mediante el impulso de políticas, planes y acciones a favor de la equidad e igualdad entre los géneros”.

177. Las primeras 6 OFIM se fundaron entre 1996 y el primer semestre 1998. El proceso de apertura de oficinas se intensificó durante el período junio 1998 a marzo 1999, llegándose a completar un total de 19 dependencias. El problema enfrentado durante este período, fue la carencia de condiciones mínimas para un adecuado funcionamiento según sus fines, con lo cual su institucionalización se dificultó. A partir de abril de 1999 la estrategia del INAMU se centró en negociar con los gobiernos municipales la dotación de recursos humanos, infraestructura y materiales para garantizar la sostenibilidad técnica, legal y social de estos mecanismos. Otro componente de la estrategia consistió en impulsar acciones de capacitación y asistencia dirigidas a fortalecer la capacidad de liderazgo de las mujeres regidoras, funcionarias y de la comunidad. Ya para el 2002, 26 OFIM tenían una funcionaria profesional a cargo, 5 tenían al frente una secretaria y 4 estaban en manos de voluntariado.

178. En 1999 se constituyó la Red Nacional de las OFIM con apoyo del INAMU para ampliar competencias y promover la igualdad y la equidad de género en los espacios locales, al mismo tiempo que para favorecer el intercambio de conocimientos y experticia entre las Oficinas. Las acciones de la Red han focalizado en capacitaciones sobre derechos laborales y Ley de Paternidad Responsable. Desde el 2002 y con el fin de dotarles de tecnología de punta, se ejecutó un proyecto piloto con el Instituto Interamericano de Capacitación para la Agricultura IICA dirigido a donar una computadora a 8 OFIM rurales. Estas quedaron interconectadas a Internet y a la base de datos Infoagro.

179. El Código Municipal, en su artículo 49, otorga estatus legal a las Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer. Establece que estarán integradas por personas regidoras y síndicas y mujeres y hombres líderes locales. Su objetivo es promover el cumplimiento de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad en todos los proyectos que lleva a cabo la municipalidad. Estas Comisiones son un recurso importantísimo para las OFIM en el desarrollo de sus planes.

180. Estas Oficinas, con las Comisiones de la Condición de la Mujer representan un paso importante hacia la democratización de las municipalidades como gobiernos locales y en la creación de condiciones para un ejercicio real de ciudadanía por parte de las mujeres. No obstante, quedan por resolver muchos problemas y resistencias,

entre ellos su financiamiento limitada, la injerencia política en algunos de ellas, el personal limitado para atender la multiplicidad de demandas, la poca infraestructura y la limitada capacidad técnica que algunas OFIM presentan. Superar los obstáculos implica fortalecer el liderazgo de las mujeres como actoras informadas, respetuosas de las diferencias, pero combativas, así como facilitadoras en el proceso de incorporar la perspectiva de género en las políticas y quehacer de la municipalidad. Como parte de este esfuerzo por avanzar en el fortalecimiento de mecanismos desconcentrados en el nivel local, el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local del INAMU desarrolló un proceso de asesorías a las Comisiones, la mayoría centradas en el papel de éstas en la promoción de la apertura y desarrollo de las OFIM.

Unidades especializadas

181. El Poder Legislativo creó la Comisión Permanente Especial de la Mujer el 11 de noviembre de 1999, mediante modificación al artículo 84 del Reglamento de la Asamblea Legislativa sobre comisiones permanentes especiales. Esta tiene la función de conocer y dictaminar proyectos de ley sobre situaciones que afectan a las mujeres o relacionadas con su condición social, y tiene la facultad de proponer modificaciones legales y ejercer control político sobre las actuaciones de la Administración.

182. El Poder Judicial instaló varias instancias especializadas el período en estudio, principalmente asociadas a situaciones derivadas de uniones de hecho, pensiones alimentarias y violencia doméstica y sexual. En la Fiscalía General entró en operación una unidad especializada contra la violencia doméstica y delitos contra la libertad sexual. Con el propósito de institucionalizar estas instancias elevándolas a rango de ley, se presentaron varios proyectos de ley ante la Asamblea Legislativa, uno de los cuales está archivado y dos más que fueron aprobados. No ha sido posible crear la Fiscalía especial contra la violencia doméstica y los delitos contra la libertad sexual, por encontrarse este proyecto archivado (Expediente No. 13050). Sin embargo se logró la aprobación de los proyectos de ley que establecen el Juzgado de Violencia Doméstica en el Segundo Circuito Judicial de San José y los Juzgados de Violencia Doméstica en el Circuito Judicial de Heredia, primer Circuito Judicial de Alajuela y Circuito Judicial de Cartago. Estos juzgados están ubicados todos en la Gran Área Metropolitana, lo que plantea obstáculos de acceso a mujeres residentes en zonas rurales.

183. La Defensoría de la Mujer, como instancia especializada de la Defensoría de los Habitantes, investigó durante el período una cantidad importante de denuncias sobre violación de derechos de las ciudadanas por parte de instituciones públicas. En los Informes Anuales de la Defensoría de los Habitantes correspondientes a 1998, 1999, 2000 y 2001 destacaron como áreas críticas:

- Pensiones alimenticias por lentitud en los procedimientos, dificultades para notificar a la parte demandada desinformación sobre el estado de los procesos, reducida cantidad de Despachos Judiciales incorporados al Convenio con el Banco de Costa Rica, retrasos en la emisión de cheques y problemas de coordinación con el banco emisor, falta de controles para evitar la evasión del reporte salarial o el subreporte del salario por parte de la empresa privada, burocratización de los procesos de embargo y retención de la pensión alimentaria, empleo de mecanismos inadecuados para fijar el monto de las pensiones, y limitados e inadecuados recursos del Ministerio de Seguridad Pública que faciliten el cumplimiento de competencias (v.g. ejecución de apremios corporales).

La mayoría de las denuncias en este ámbito se presentaron contra el Poder Judicial y el Ministerio de Seguridad Pública.

- Hostigamiento sexual contra población estudiantil menor de edad y las mujeres policías. Las denuncias fueron presentadas contra acciones por parte del Ministerio de Educación Pública y del Ministerio de Seguridad Pública, principalmente por no intervenir como lo manda la Ley No. 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- En el ámbito de la violencia intrafamiliar, las denuncias se presentaron por acciones u omisiones del Ministerio de Seguridad Pública y el Poder Judicial.
- Las denuncias por violación a los derechos laborales estuvieron relacionadas con la discriminación de las trabajadoras domésticas por exigírseles jornadas laborales de doce horas diarias e irrespeto de los tiempos de descanso y feriados, los cuales son diferentes a los del resto de trabajadoras y trabajadores. Igualmente, se presentaron denuncias contra el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por incumplimiento de sus funciones frente a violaciones de parte de las empresas e instituciones públicas del régimen especial de protección a la mujer embarazada. Otro sector que vio sus derechos afectados por parte del Ministerio de Seguridad Pública como empleador, fueron las mujeres policías, pues se les sigue asignando en puestos de trabajo que responden a roles tradicionales de género, a la vez que no se adecua la infraestructura a su condición de mujeres.
- Salud, principalmente por condiciones inadecuadas en la infraestructura y la atención en los servicios de ginecología, obstetricia y maternidad (v.g. hacinamiento, falta de ropa, maltrato físico y de palabra), carencia de equipo para detectar problemas ginecológicos, restricciones para ejercer el derecho a la esterilización y otros derechos reproductivos y retraso en la valoración y diagnóstico de las pruebas de citologías. Las denuncias fueron presentadas contra la Caja Costarricense del Seguro Social.
- Privadas de libertad, por empleo de mecanismos inadecuados de reclusión, falta de información y asistencia del PANI frente a situaciones sociales de los hijos e hijas de las internas, existencia de un solo centro de reclusión de mujeres, con lo que se afecta el contacto con la familia y contribuye al deterioro en las condiciones de vida dentro del penal, y obstáculos municipales para ampliar y mejorar las instalaciones físicas.

184. Una de las limitaciones más serias enfrentadas por la Defensoría para responder a dichas denuncias está contenida en su naturaleza como instancia estatal responsable de promover y proteger los derechos humanos de la ciudadanía frente a violaciones por parte de las instituciones del Estado, pero cuyas resoluciones no son vinculantes para éstas. En un esfuerzo por fortalecer su mandato, esta dependencia dedicó una parte importante de su quehacer a la promoción, divulgación y capacitación en derechos humanos de las mujeres, la coordinación con otras instituciones para la formulación de legislación, la participación en comisiones interinstitucionales y el seguimiento del cumplimiento de leyes que protegen los derechos de las mujeres.

185. Durante el período cubierto por este informe, se lograron avances importantes en el fortalecimiento de las unidades especializadas en Estudios de la Mujer y la equidad de género en las cuatro universidades públicas del país. Le corresponde a la Maestría en Estudios de la Mujer MAEM de las Universidades de Costa Rica UCR y

Nacional UNA elaborar a partir de 1998 y hasta 2001, el Informe sobre el Estado de los Derechos Humanos de la Niña y Adolescente y participar en la elaboración del Informe sobre el Estado de los Derechos Humanos de la Niñez y la Adolescencia. Durante este mismo período, el Instituto Tecnológico de Costa Rica ITCR y la Universidad Nacional UNA asumen la tarea de generar e implementar en coordinación con la Secretaría Técnica del Programa Construyendo Oportunidades, un programa de formación técnica en carreras no tradicionales competitivas de mujeres adolescentes embarazadas y madres. En 1999 la Universidad de Costa Rica transformó el Programa Interdisciplinario en Estudios de Género en el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR, con lo cual se fortaleció orgánicamente y amplió el alcance de sus fines y funciones. En el 2000, la Universidad Estatal a Distancia integró la Comisión Institucional para la Equidad de Género. De las cuatro universidades públicas, esta era la única que aún no contaba con un mecanismo especializado. En 2001 el IMAS encarga al CIEM-UCR la realización de la evaluación de impacto, seguimiento y sistematización del Componente de Fortalecimiento para la Vida del Programa Construyendo Oportunidades.

La generación y difusión de datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo

186. Por iniciativa de la Defensoría de los Habitantes, y ante varias denuncias de mujeres por el uso de la categoría “jefatura de hogar” en la boleta del Censo de Población 2000, se integró una comisión interinstitucional con representantes de la Defensoría de la Mujer, el INAMU, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, la Universidad Nacional (Instituto de Estudios de Población IDESPO) y la Universidad de Costa Rica (Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR). Esta comisión está trabajando en el desarrollo de indicadores género-sensitivos con base en los datos generados por el Censo de Población 2000. Se prepara una publicación con los resultados de esta iniciativa, así como también una propuesta para atender los vacíos de información señalados en la Introducción e introducir definiciones operacionales sensibles a las diferencias de género.

Artículo 4

Medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminados a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; éstas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerarán discriminatorias.

187. Como se indicó en el párrafo 211 del informe anterior, las primeras medidas de acción afirmativa en Costa Rica están contenidas en la Ley No. 7142 “Promoción de la Igualdad Social de la Mujer”. Estas hacen referencia a mecanismos para garantizar la

participación política de las mujeres¹³ y proteger los derechos de las mujeres en unión de hecho. Desde entonces se han venido identificando áreas donde es necesario impulsar acciones que garanticen una igualdad de oportunidades de las mujeres en campos donde existen graves inequidades. En este sentido, el Estado costarricense implementó durante el período en estudio varias políticas y acciones dirigidas a cumplir no sólo con lo que dispone la Convención, sino la Plataforma de Acción Mundial de Beijing: adoptar medidas para garantizar la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y la toma de decisiones y el acceso a recursos productivos; la adopción de políticas, prácticas administrativas y servicios para asegurar a las mujeres pobres la igualdad de derechos y el acceso a recursos económicos, educación, salud y empleo; y el impulso de medidas especiales para proteger la maternidad de mujeres adolescentes y adultas.

Medidas de acción afirmativa para acelerar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos políticos

188. El establecimiento de un sistema de cuotas mínimas de participación política de las mujeres no fue posible sino hasta 1996 con las reformas al Código Electoral, debido a la redacción imprecisa y general de los artículos correspondientes. El uso de términos como “mecanismos eficaces” y “porcentajes significativos” dificultaron el cumplimiento de la Ley.

189. Es con la reforma al Código Electoral, mediante la Ley No. 7653, cuando se logró establecer el sistema de cuotas mínimas, obligándose a los partidos políticos a su aplicación. Esta reforma sentó los fundamentos para un acceso más equitativo de las mujeres a los puestos de representación popular y de toma de decisiones. Representó, además, un adelanto jurídico que favorece la igualdad y equidad entre mujeres y hombres, así como también en el debate sobre el tema.

190. Pero la reforma realizada al Código Electoral adolece de algunos vacíos. Por una parte, al no indicar en forma expresa que la aplicación de la cuota del 40% debe ser en puestos elegibles, la tendencia fue aplicar la norma en posiciones con una elegibilidad remota o nula. Por otra, no se explicitó el monto del porcentaje de la deuda política que debe ser destinado a la capacitación política de las mujeres ni tampoco se establecieron sanciones para los partidos políticos que incumplan con las disposiciones del Código.

191. Las anteriores falencias llevaron a que en las elecciones de 1998 las cuotas establecidas en el Código Electoral no fueran aplicadas en “puestos elegibles” en las papeletas de los partidos. Si bien se logró un aumento en la representación de mujeres en el Asamblea Legislativa y las municipalidades, no se alcanzó la cuota mínima con relación a elecciones anteriores.

192. El INAMU presentó durante el período tres consultas al Tribunal Supremo de Elecciones TSE, solicitándole revisar sus acuerdos. Los resultados de esta gestión fueron los siguientes:

- Resolución No. 1863 del 23 de setiembre de 1999, sobre la aplicación de la cuota de participación de las mujeres. El TSE se pronunció unánimemente en el sentido de que la cuota debía aplicarse en puestos elegibles y que los partidos políticos debía incorporar a sus estatutos mecanismos que garanticen efectivamente la

¹³ Reconoce las cuotas y otros mecanismos en los procesos internos de los partidos, en las instancias directoras y en las papeletas electorales.

participación de las mujeres en la forma y porcentaje dispuestos. Adicionalmente estableció sanciones para los partidos que incumplieran con estas disposiciones.

- Resolución No. 2837 del 12 de diciembre de 1999 sobre la definición de puestos elegibles (aquellos puestos con posibilidades reales de ser electos), así como del método para calcular los puestos elegibles. El Tribunal resolvió que éstas se calcularían por medio del “promedio histórico”, esto es, “el promedio de los resultados obtenidos en las contiendas electorales en que ha participado la agrupación política, daría un aproximado de los puestos con posibilidades reales de ser electos ...”.
- Resolución No. 804-E-2000 del 2 de mayo de 2000, aclarando aspectos generales de aplicación de la cuota para la conformación de los puestos de Regidoras y Síndicas.

193. Estas resoluciones generaron un proceso de negociación y definición de diversos procedimientos de aplicación de la cuota a lo interno de los partidos políticos, acompañados de modificaciones en sus estatutos. Estos procesos dejaron ver las resistencias existentes para hacer efectiva la normativa y que derivaron en procedimientos complejos de aplicación de la cuota, que incidieron posteriormente en el acceso real de las mujeres a puestos elegibles. Los resultados de las elecciones de febrero de 2002 demostraron que el método histórico no es el más efectivo para garantizar el acceso de las mujeres a puestos elegibles, porque no controla por cambios en el comportamiento del electorado, como ocurrió en esta oportunidad. Solamente el Partido Acción Ciudadana aplicó la alternabilidad de mujeres y hombres en las papeletas. En todos los otros casos, las mujeres fueron ubicadas mayoritariamente, en los puestos elegibles de menor rango, por lo que muchas no lograron quedar electas.

194. Un análisis de los resultados obtenidos durante las pasadas elecciones, demuestra un aumento en el acceso de las mujeres a la Asamblea Legislativa (35,08%) y los gobiernos municipales (un 46,7% para regidoras propietarias, y un 53,3% para regidoras suplentes), pero éste no fue proporcional al porcentaje de mujeres ubicadas en puestos supuestamente “elegibles” en las papeletas. En el caso de los escaños en el Congreso, apenas se logró cumplir con la cuota del 40%. El esfuerzo personal y colectivo de estas mujeres y el costo financiero no fueron proporcionales a los resultados obtenidos, aun cuando se lograron avances importantes.

195. Debe resaltarse los esfuerzos del Tribunal Supremo de Elecciones para fiscalizar y verificar el cumplimiento de la cuota mínima de participación política de las mujeres durante los procesos electorales de 2002, especialmente en cuanto al cumplimiento de la cuota en puestos de elección popular.

196. La experiencia acumulada durante los últimos dos procesos electorales, demostró la necesidad de impulsar reformas legales que contribuyan a resolver los obstáculos señalados. Están en la corriente legislativa dos proyectos de ley de suma importancia para hacer avanzar el proceso en cumplimiento de lo que dispone la Convención sobre esta materia:

- El Proyecto de Ley de Partidos Políticos (Expediente 13862), que pretende subsanar la aplicación de la cuota mínima del 40% de participación de las mujeres en la estructura partidaria, en los procesos internos de los partidos políticos y en los puestos de elección popular. Adicionalmente, promueve la obligatoriedad de los partidos políticos de brindar capacitación y formación política a las

mujeres que militan en estas organizaciones, a la vez que precisa procedimientos contenidos en las reformas de 1996 al Código Electoral, que actualmente se prestan a interpretaciones confusas.

- El Proyecto de Ley de Reformas al Código Electoral, que instala un método para garantizar el 40% de mujeres en la estructura partidaria y en papeletas, nóminas o listas para puestos elegibles de elección, así como el compromiso de nombramiento del 40% de mujeres en 8 puestos: Ministerios, Viceministerios, Oficialías Mayores, Direcciones Generales, Presidencias Ejecutivas, Juntas Directivas, Gerencia y Subgerencia de Instituciones Autónomas.

Medidas especiales para acelerar la igualdad entre hombres y mujeres en otros campos

197. La Ley de Promoción Social de la Mujer definió normas especiales para proteger los derechos de las mujeres en unión de hecho, mediante la inscripción a nombre de la mujer de toda propiedad inmueble otorgada por medio de programas sociales. La interpretación del artículo 7 de esta Ley fue declarada inconstitucional parcialmente, por lo que en casos donde media unión de hecho, la propiedad se inscribirá a nombre de ambos cónyuges.

198. El 1996 se aprobó la Ley No. 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Aun cuando esta Ley no contempla medidas especiales para las mujeres, establece las bases jurídicas y materiales para la adopción de medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad, incluidas las mujeres. Estas enfrentan condiciones que exigen una atención diferenciada, así como equipo e infraestructura especial, para garantizar por ejemplo, un acceso a servicios de salud oportunos y de calidad, incluidos la atención durante el embarazo y el parto; a la formación para el trabajo y empleo bajo condiciones dignas; a programas deportivos y recreativos; a la educación formal; y a servicios para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar y sexual.

199. El 24 de abril de 1998 se institucionaliza por Ley No. 7769 Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza, un conjunto de acciones especiales para asegurar que las mujeres en condiciones de pobreza cuenten con acceso a programas de formación para el ejercicio de sus derechos como humanas, capacitación técnica por parte del Instituto Nacional de Aprendizaje y otros servicios. Una de estas acciones es el Programa Creciendo Juntas, dirigido a mujeres que viven en pobreza. El Instituto Mixto de Ayuda Social IMAS, como ente rector de las políticas atención de la pobreza en el país y responsable de la ejecución de este programa, seleccionó y formó un equipo de capacitación, supervisión y seguimiento. Por ley corresponde al INAMU ejecutar con recursos del IMAS, el componente de Formación Humana o Fortalecimiento Personal y Colectivo de las Mujeres, como se llama actualmente. Pero ante la imposibilidad de contar con los recursos para ejecutar dicha disposición, el INAMU ha velado y garantizado la calidad técnica del componente. Este está siendo desarrollado con recursos humanos y financieros provenientes de tres instituciones (IMAS, INAMU e INA).

200. Con este propósito participó y participa activamente en el proceso de selección y formación del equipo de capacitación, supervisión y seguimiento, así como en la orientación técnica y metodológica del proceso de capacitación de las mujeres mediante la conducción técnica y metodológica del módulo “Apropiándonos de nuestros saberes y poderes”. También participa en la Secretaría Técnica del Programa y en la

Comisión Nacional Interinstitucional del Programa, desde donde influye para incorporar los intereses y necesidades de las mujeres en las diferentes decisiones que se toman.

201. En 1998 se crearon los “Programas Amor Joven y Construyendo Oportunidades”, cuyo fundamento legal está en el Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley No. 7739) y la Ley General de Protección a la Madre Adolescente (Ley No. 7735). Con el Programa Construyendo Oportunidades se establecieron un conjunto de medidas especiales para favorecer la equidad en el acceso y disfrute de oportunidades de niñas y adolescentes embarazadas y madres, principalmente aquellas que viven en condiciones de pobreza. Este Programa tiene tres componentes sustantivos que buscan la reinserción y la no deserción de esta población del sistema educativo formal, su fortalecimiento personal y colectivo mediante procesos de información y empoderamiento para un ejercicio de sus derechos como humanas, y la formación técnica en áreas no tradicionales y competitivas.

202. La Secretaría Técnica responsable de hacer el seguimiento y evaluación del Programa está integrada por el IMAS y el INAMU. El primer componente es ejecutado con organizaciones de la sociedad civil, el segundo con el Ministerio de Educación Pública y el tercero con el INA y las universidades estatales. Estos fueron los principales resultados:

- Participación de un promedio anual de 4000 niñas y adolescentes embarazadas y madres. Se realizaron talleres de 4 horas semanales durante 6 meses con grupos de 20 chicas. Estos talleres fueron facilitados por organizaciones sociales. Durante el periodo de duración de la capacitación, el IMAS otorgó a cada muchacha un subsidio mensual de 43.00 dólares de los EE.UU. (15.000 colones), así como otros apoyos económicos (v.g. becas de estudio).
- La evaluación de los resultados e impacto de la capacitación ofrecida desde estos talleres por las organizaciones sociales, concluyó que si bien los procesos de empoderamiento iniciados son incipientes, las muchachas participantes lograron un mayor conocimiento sobre sus derechos y cómo ejercerlos; un fortalecimiento de su autoconciencia y autoestima como personas que merecen respeto; mayor conocimiento de sí mismas (potencialidades, capacidades, debilidades); que los recursos y servicios que accedan desde el Programa son un derecho y no una dádiva; y ahora están más armadas para enfrentar el prejuicio y la estigmatización que genera la maternidad y la pobreza en mujeres adolescentes. Además, al concluir los procesos de capacitación para el empoderamiento, la mayoría de las chicas había modificado su valoración del grupo como espacio para el intercambio, apoyo y fortalecimiento personal y colectivo. Al inicio más del 80% de estas muchachas no había o estaba participando en grupos, con lo cual su aislamiento era muy fuerte. Aproximadamente la mitad reiniciaron estudios o formación técnica y tenían como meta formarse mejor para insertarse en el mercado de trabajo bajo condiciones dignas y competitivas (Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, 2002).
- El Programa coordinó con el Programa de Atención Integral a la Adolescencia de la CCSS, labores de información y promoción de la asistencia de las adolescentes embarazadas y madres a los servicios de salud, así como la atención de su hijo o hija en los primeros años de vida. Con este propósito se facilitó la obtención de carnés de seguro social para las adolescentes madres que participan en el Programa, independientemente de que fueran aseguradas directas o familiares.

- Impulsó a la reinserción de las adolescentes madres en la educación formal con el propósito de que completen sus estudios de primaria y secundaria, principalmente mediante opciones de educación abierta. Estas acciones se efectuaron en coordinación con el MEP. La oferta educativa se flexibilizó con el propósito de garantizarle a estas muchachas el acceso mediante alternativas menos formalizadas.
- Coordinación con el Fondo Nacional de Becas (FONABE) para la adjudicación de becas de estudio.
- Promoción de su participación en los programas de capacitación técnica del INA.
- Inicio de un proceso de apertura de nuevas alternativas de capacitación técnica para mujeres adolescentes y jóvenes por medio de las universidades públicas y organizaciones sociales. En 2000 tuvo lugar la primera experiencia en las áreas de computación, inglés, ebanistería y procesamiento industrial de alimentos con el Instituto Tecnológico de Costa Rica ITCR.
- Diseño de un “Plan de capacitación técnica en áreas no tradicionales y competitivas” para ser ejecutado con el ITCR y la Universidad Nacional UNA. Durante el primer año se ofrecerían 23 opciones educativas o cursos de seis meses de duración con una cobertura de aproximadamente 1.500 muchachas. El financiamiento se logró mediante recursos provenientes de impuestos a cigarrillos y licores (Ley 7972) asignados al Fondo de la Niñez y la Adolescencia.
- Una tercera parte de las muchachas participantes en el Componente de Capacitación participó en alguno de los programas de formación técnica que se ofrecieron, con excelentes resultados. Sin embargo, más de la mitad enfrentaron problemas para la inserción en el mercado de trabajo en ocupaciones afines a su formación, debido a que la escolaridad promedio de la población objetivo de este Componente es 5.6 años de escolaridad. Para la gran mayoría de estas ocupaciones se exige como mínimo tercer año de secundaria. Este es un problema que el Programa está intentando atender mediante propuestas innovadoras y flexibles que permitan concluir con los procesos educativos formales y la formación técnica simultáneamente. Uno de los retos más importantes que tiene que resolver el Programa es cómo vencer obstáculos estructurales como la falta de apoyo y alternativas, la pobreza de las muchachas y los prejuicios que todavía perduran. Este es un esfuerzo que obligadamente tiene que inscribirse en las políticas económica y social.

203. El modelo en el cual se sustenta el Programa Construyendo Oportunidades ha demostrado ser una alternativa novedosa que promueve la igualdad de oportunidades para un sector de la población costarricense que enfrenta una fuerte discriminación y estigmatización por ser mujeres adolescentes, pobres y madres. La sociedad adultocéntrica patriarcal impone fuertes sanciones sociales a las mujeres menores de edad que se atreven a transgredir mandatos sociales, especialmente aquellos asociados al ejercicio de la sexualidad. Se mantienen todavía en el imaginario social con gran fuerza, concepciones en las que la edad (adolescencia) y la condición social (pobreza) conjuntas, definen una situación de desventaja y desigualdad que se asume como incompleta, como problema. Cuando a esta se le agrega la maternidad, la discriminación y exclusión aumenta. Las prácticas de una parte importante del personal de las instituciones encargadas de garantizar la oferta de servicios educativos,

formación técnica y social, se vieron mediatizadas por esta visión, la que conforma una ideología muy difícil de romper.

Medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad

204. La Ley de Protección a la Madre Adolescente estableció una serie de medidas de protección y apoyo integral a la maternidad, con el propósito de asegurar la protección de los derechos humanos de esta población, la que por su condición de género enfrenta por lo general una situación de vulnerabilidad en diversos ámbitos de su vida. Con la institucionalización del Programa Construyendo Oportunidades, se materializaron un conjunto de medidas de protección y apoyo.

205. Una de las medidas especiales establecidas para garantizar un acceso con equidad a los servicios de salud por parte de la adolescente madre para ella y sus hijos e hijas, es el carné de seguro social. Si bien el Consejo Nacional de Protección a la Madre Adolescente emprendió diversas acciones de divulgación en conjunto con la CCSS para hacer efectivo este derecho, hay sectores de muchachas embarazadas y madres que no cuentan todavía con éste. Un estudio realizado por el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica (2002) identificó los principales factores: la falta de información sobre este derecho y cómo obtener el recurso; los costos que tiene el trámite para las chicas de zonas alejadas; lo engorroso del trámite (v.g. papeleo, entrevistas); y el trato deficiente y prejuiciado que reciben de parte del personal administrativo que da la información y realiza el trámite.

206. El Decreto Ejecutivo No. 28118-S estableció como obligatoria por la CCSS, la atención de toda mujer embarazada y durante el parto y posparto, independientemente de su condición socioeconómica y migratoria. Esta norma representó un gran avance en los esfuerzos por crear condiciones de equidad en el acceso a los servicios de salud entre hombres y mujeres. La realidad indica que un porcentaje elevado de mujeres en el país no cuentan con seguro de enfermedad y maternidad directo o familiar, porque no son asalariadas, su compañero no cuenta con seguro social, o ellas no disponen de los medios económicos para asegurarse en forma independiente. Además reside en el país una población importante de mujeres nicaragüenses en situación migratoria irregular que necesita atención prenatal, durante el parto y durante el puerperio, que de no recibirla pone en grave riesgo su salud y la de su hijo o hija. A pesar del avance logrado en este campo, persisten obstáculos de orden cultural principalmente, que es necesario erradicar para hacer efectivo este derecho:

- El trato que reciben las mujeres durante el proceso por parte del personal de salud, no siempre es respetuoso de su dignidad como personas con derechos. Prevalecen prejuicios hacia las adolescentes madres solteras y las nicaragüenses madres.
- Persiste un paradigma androcéntrico en la atención de la salud de las mujeres, bajo el cual las mujeres embarazadas son concebidas como objetos “productores” de niños y niñas. Es necesario impulsar acciones en todo el sistema de salud para sensibilizar al personal para que valore a las madres como personas con derechos y dignidad propia, con sentimientos, intereses, necesidades afectivas y sueños que deben ser respetados.

Artículo 5

Medidas para modificar roles sexuales y estereotipos

Artículo 5: Los Estados Partes tomarán las medidas apropiadas para:

- a. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o la superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- b. Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de los hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Roles sexuales y estereotipos en la educación

207. En un esfuerzo para construir un indicador sobre la participación de hombres y mujeres en el trabajo reproductivo, se hizo un esfuerzo por obtener los porcentajes de dedicación exclusiva en los oficios domésticos en sus hogares, por parte de mujeres y hombres jóvenes. El estudio de Ramos (2001) evidenció una marcada diferenciación por género. Las cifras para hombres en cada nivel de ingresos resultaron no significativas en todos los años, pero si se consideran en conjunto, se puede aproximar que entre el 1% y 2% de los jóvenes de 12 a 17 años realizaron tareas reproductivas exclusivamente. Las mayores brechas genéricas se observaron en los hogares de menores ingresos. Asumiendo un valor máximo para los hombres, se puede decir que mientras un 22% de las mujeres del primer quintil se dedica exclusivamente a las tareas domésticas de sus hogares, únicamente lo hizo el 2% de los hombres. En el último quintil las diferencias no parecen tan severas, pero confirmaron que independientemente del nivel socioeconómico, a las mujeres se les asigna las tareas reproductivas aún siendo adolescentes.

208. La realización exclusiva de quehaceres domésticos puede lesionar el desarrollo personal y autoimagen de las muchachas, no sólo porque implica que están fuera del sistema educativo, sino porque socialmente las tareas que realizan no son valoradas y se perciben como “de poca importancia” para el conjunto de las relaciones socioeconómicas del país. No obstante, este trabajo puede catalogarse como una actividad que permite ahorrar recursos monetarios a los hogares y facilita la participación laboral de otros miembros adultos y menores de edad.

209. Bajo esta concepción y contabilizando también la combinación de estudio y trabajo, se encontró que las jóvenes trabajaron en una proporción ligeramente superior que los muchachos. El 31% de las mujeres efectuaron algún tipo de trabajo, frente al 28% de los hombres en el grupo de menores ingresos. En el total, los porcentajes de jóvenes que trabajaron son prácticamente los mismos: 27% de las mujeres y 27,6% de los hombres. Conforme se avanza en el nivel de ingresos familiares, se observa que las mujeres trabajan en menor medida que los hombres jóvenes. Además, son más las mujeres de menos recursos económicos que trabajan que las de ingresos más altos. Es necesario, por consiguiente, cambiar la visión cultural y económica del trabajo doméstico del propio hogar, como primer paso para evaluar las

contribuciones de mujeres y hombres jóvenes que por diversas causas se dedican únicamente a este trabajo.

210. Los patrones socioculturales de género reproducen los prejuicios y las prácticas sexistas que despuntan en las aulas y fuera de ellas. Las desigualdades de género no se eliminan mediante el acceso paritario de las mujeres a los centros educativos. Tampoco es suficiente garantizar niveles de deserción y repetición escolar más bajos. Diversos estudios demuestran que las mujeres tienen un mejor desempeño escolar, aunque perdura un “currículo oculto”, una pedagogía que colabora en el mantenimiento de estereotipos de género, roles sexuales y relaciones sociales entre hombres y mujeres legitimadoras de un sistema social que limita el desarrollo de las potencialidades y capacidades de éstas en detrimento de las de los hombres, propiciando la subordinación y discriminación de las mujeres (Estado de la Nación, 2001).

211. El INAMU, en coordinación con el Ministerio de Educación Pública, impulsó diversas iniciativas encaminadas a revisar planes de estudio, producir materiales educativos de apoyo para docentes y estudiantes, facilitar el desarrollo de libros de texto sensibles a las diferencias de género y crear metodologías pedagógicas no sexistas. No obstante, la currícula escolar todavía ignora las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres cuando de infraestructura física y materiales didácticos se refiere. Dicho currículo oculto está presente en el aula, en la escuela o colegio, y en la familia, con lo cual fomenta y justifica distinciones en el trato de las personas según su sexo. Estas prácticas tienen graves implicaciones en el desarrollo de las personas, a la vez que contravienen las normas constitucionales e internacionales de garantizar a mujeres y hombres la igualdad y equidad en el acceso a la educación y el disfrute de sus beneficios.

212. La producción de los libros de texto de la Serie Hacia el Siglo XXI representó un hito en los esfuerzos de varias décadas del Estado costarricense por dotar al sistema escolar con textos con lenguaje e ilustraciones que no refuerzan roles sexuales y estereotipos de género. Uno de los obstáculos para garantizar el acceso por parte de todos los centros educativos públicos a estos textos, fue la Resolución de la Sala Cuarta relativa a un recurso de amparo presentado por un grupo de empresas editoriales al ver afectados sus intereses y la libre competencia en el caso de establecerse estos textos como oficiales. El INAMU desplegó un proceso de sensibilización y asesoría con estas empresas con el propósito de que incorporaran un lenguaje no sexista y eliminaran estereotipos de género en el contenido.

213. Uno de los problemas señalados es que, a pesar de los persistentes cambios y adaptaciones de los materiales educativos, se mantiene —en una gran cantidad de los textos disponibles en el mercado— una desvalorización sistemática de las mujeres y el uso de lenguaje sexista en textos e ilustraciones. Además predominan términos genéricos y plurales masculinos y la reproducción de estereotipos que ubican preferentemente a las mujeres en el ámbito doméstico y a los varones en los espacios públicos.

214. Desde 1994 se están desplegando esfuerzos para la incorporación del enfoque de género en los procesos pedagógicos y administrativos. Una de las experiencias más exitosas fue el proyecto “Construcción de una Cultura de Equidad de Género en las Escuelas Líderes”, coordinado por la Oficina de la Primera Dama entre 1999 y 2002. Una de las actividades centrales de esta iniciativa fue la administración de un instrumento de diagnóstico en el aula para identificar y analizar prácticas sexistas. Esta fue valorada como una buena práctica, ya que contribuyó a producir

cambios en la distribución equitativa de los espacios en el aula y en los recreos, en la identificación de las niñas y los niños por medio de características diferenciales no estereotipadas, en el ordenamiento alterno de las filas y en la conformación de los grupos de estudio.

215. Otro avance fue la elaboración de un Plan de Acción Estratégica del MEP y la incorporación de las 21 acciones en los Programas de Acción Operativos (PAO) y presupuestos de las dependencias responsables de su implementación. Sin embargo, los cambios en los planes de estudio y la erradicación de pedagogías sexistas exige de procesos continuos y sistemáticos de sensibilización y formación del personal docente. El INAMU y la Unidad de Género del MEP señalaron como un obstáculo importante los limitados recursos disponibles para pagar viáticos para el personal que participaría en las actividades y las dificultades para lograr permisos con goce de salario ante la exigencia de cumplir con el ciclo lectivo de 200 días.

216. Subsiste todavía una fuerte segregación por carreras y áreas formativas manifestada en la elevada exclusión de las mujeres de áreas educativas de contenido científico y tecnológico. Este problema se manifestó en la selección de carreras en los Colegios Técnicos, el INA, el sistema parauniversitario y las universidades. Por ejemplo, la especialización técnica extraescolar (INA) evidenció una segregación del 21% frente a un peso relativo de las mujeres del 45%. La segregación en las universidades estatales fue moderada (16,5%), considerando que las mujeres constituyen un poco más del 50% de la población estudiantil. Si bien varios estudios constataron cambios en los procesos de segregación, por la fuerte incursión de las mujeres en muchas de las carreras consideradas “masculinas”, mantuvieron aún una baja representación en las ciencias y las tecnologías (Estado de la Nación, 2001).

217. Estos niveles de segregación se expresaron en una baja representación de mujeres en el grupo de profesionales de las áreas de ciencias exactas y naturales, las ciencias agronómicas y las ingenierías y tecnologías. El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología señaló un leve repunte entre 1988 y 1999 en la participación por sexo de las profesiones denominadas “científicas”. El incremento fue de 2,2%, el que se considera insatisfactorio frente al hecho de que las mujeres representan el 47% de los profesionales y técnicos en la fuerza de trabajo.

218. También es preciso mencionar la importancia de los contextos familiares en la orientación educativa y profesional, así como la presión que se suele ejercer en torno a la selección de profesiones y oficios acordes con las determinaciones de género prevalecientes. Todo ello tiende a reforzar y reproducir estructuras educativas discriminatorias para las mujeres.

219. Esto muestra que la integración de áreas educativas tradicionalmente segregadas, así como hacia la equiparación de oportunidades para las mujeres —particularmente en el campo de la educación científica y tecnológica—, siguen siendo los desafíos más importantes para la equidad en este campo.

220. Algunos avances importantes se tradujeron en la creación en 1998, del Sistema Nacional de Educación Técnica (SINETEC), y como parte de éste órgano, la Comisión de la Mujer en la Educación Técnica, de la cual el INAMU forma parte. Uno de los objetivos del SINETEC es impulsar una plataforma de capacitación que facilite la incorporación de las mujeres a las carreras innovadoras de lato rendimiento.

221. Las universidades públicas, por medio de sus unidades especializadas en Estudios de la Mujer y equidad de género, impulsaron diversas iniciativas para lograr

cambios en la currícula universitaria y la oferta formativa. La Universidad de Costa Rica promovió en 2001, la presentación del I Informe sobre el Estado de la Igualdad y la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. Esta iniciativa fue la primera experiencia de rendición de cuentas de un Rector, como máxima autoridad de una institución de educación superior, y la base para la formulación de una política de promoción de la equidad de género en todos los espacios universitarios. Aportó además del diagnóstico, un conjunto de indicadores para facilitar tareas futuras de evaluación dirigidas a determinar progreso en el cumplimiento de compromisos.

222. Un avance importante logrado por el país, que da cuenta de avances en el cumplimiento de compromisos de la Plataforma de Acción de Beijing, fue la inclusión de la educación para la sexualidad en el proceso educativo bajo una concepción de sexualidad sana, integradora y centrada en las personas, que no se restringe a la reproducción. Este cambio implicó una ruptura con el paradigma de sexualidad que ha privado en la sociedad y en el sistema educativo. Por ello, su implementación no ha estado libre de resistencias, polémicas y retrocesos.

223. En 1984 se diseñaron las primeras Guías de Educación Sexual para ser aplicadas en el Tercer Ciclo del sistema (7, 8 y 9 años) por el personal docente de Orientación. Estas no pudieron ser distribuidas en su versión original preparada por el Proyecto Educación en Población debido a una fuerte crítica de la Iglesia Católica desde la Conferencia Episcopal. En 1993 los contenidos de Educación para la Sexualidad fueron paulatinamente incorporados a los programas de otras materias, hasta que aparecieron en todos los ciclos básicos del Sistema, incluido el preescolar. Pero a pesar de los avances formales logrados, en la práctica el avance fue lento debido a múltiples resistencias de autoridades y personal del MEP, así como de interferencias de grupos vinculados a la Iglesia Católica, principalmente la Conferencia Episcopal.

224. En 1998 dio inicio bajo la Administración Rodríguez, el Programa Amor Joven. Este reafirmó el derecho de los niños, las niñas y las personas adolescentes a recibir una educación para un ejercicio sano y responsable de la sexualidad. El MEP con otras instituciones y organizaciones de la sociedad civil, desarrollaron una definición que fortaleció y amplió las oportunidades del sistema educativo para trabajar en este campo con una visión transversal de la educación para la sexualidad. Este enfoque no se limitó a una materia, sino que formó parte de la cotidianeidad de la vida de niños, niñas y adolescentes, en la educación formal e informal. Así, el Programa se propuso lograr el fortalecimiento de las niñas, niños y personas adolescentes para que alcanzaran su realización personal y social, con la participación de sus familias y de la sociedad en general. Sus principales fundamentos fueron:

- Considerar a la sexualidad desde sus diferentes manifestaciones —fisiológicas, psicológicas, sociales y jurídicas—, es decir, verla como parte integral del desarrollo humano.
- Distinguir entre las necesidades adultas y las necesidades propias de la niñez y la adolescencia alrededor de la sexualidad.
- Requerir de la participación y el consenso de diferentes sectores y actores: niñas, niños y adolescentes, padres y madres, funcionarios/as públicos/as y la sociedad en general.
- Reconocer que los niños, niñas y adolescentes son sujetos de derechos y responsabilidades con capacidad para opinar y participar activamente en todo aspecto

individual y social. Es reconocer que los y las adolescentes tienen el derecho de ejercer su sexualidad de forma autónoma y responsable.

- Disminuir el creciente número de embarazos en niñas y adolescentes, los cuales limitan su desarrollo y el de sus hijos e hijas.
- Reconocer que existen otros factores de riesgo para los niños, niñas y adolescentes como la condición de género, la violencia sexual y familiar, la falta de información y educación sexual, la ausencia de servicios especializados, el no reconocimiento de la sexualidad como parte integral del desarrollo de los niños, niñas y adolescentes y las grandes desigualdades sociales, culturales y económicas de manera que ciertos sectores están excluidos del desarrollo social y económico (Programas Amor Joven y Construyendo Oportunidades, 1999).

225. Faerrón (2002) evidenció en un estudio sobre el tema que en el país se han implementado programas inefectivos en educación de la sexualidad. Esta educación ha respondido a una conceptualización genitalizada de la sexualidad que ha tenido un fuerte peso en el sistema educativo, por lo que está ampliamente interiorizada en los niños, niñas y adolescentes.

226. El Programa trató de introducir un nuevo enfoque de la educación para la sexualidad fundamentada en una perspectiva interdisciplinaria de la sexualidad bajo un enfoque integrador de los derechos humanos, la perspectiva de género y la perspectiva generacional que promoviera y exigiera el cumplimiento de los derechos, las relaciones equitativas entre mujeres y hombres, las relaciones intra e intergeneracionales de diálogo y la reciprocidad y la convivencia respetuosa de valores. Pretendió ofrecer una opción diferente las estrategias educativas que se ejecutan bajo una concepción negativa, parcial y centrada en un contenido de carácter más informativo de la sexualidad. Desde esta perspectiva, Amor Joven fue un programa pionero al intentar sentar las bases de una política pública de la educación para la sexualidad y así asegurar su continuidad en el mediano y largo plazo.

227. Representó un esfuerzo por partir de las propias necesidades y expresiones de las niñas, los niños y las personas adolescentes, y no como una respuesta o un resultado de las inquietudes del mundo adulto. Los esfuerzos no se centraron en la salud sexual y reproductiva de las personas, sino en direccionar los esfuerzos al logro del derecho que tienen las mujeres jóvenes a una educación integral para la sexualidad. El Programa pretendió dar cumplimiento a los compromisos asumidos por el país al ratificar la Convención sobre los Derechos del Niño, así como también con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer. Esta reconoce que:

“Los derechos humanos de la mujer incluyen su derecho a tener control sobre las cuestiones relativas a su sexualidad, incluida su salud sexual y reproductiva, y decidir libremente respecto de esas cuestiones, sin verse sujeta a la coerción, la discriminación y la violencia. Las relaciones igualitarias entre la mujer y el hombre respecto a las relaciones sexuales y la reproducción, incluido el pleno respeto de la integridad de la persona exigen el respeto y el consentimiento recíproco y la voluntad de asumir conjuntamente la responsabilidad de las consecuencias del comportamiento sexual.”

228. En el lineamiento general del Programa el equipo técnico planteó como prioridad, capacitar al personal docente, así como también incidir en los programas de

estudio. Combinó esta meta con otras líneas de acción que abarcaron, a su vez, a la población no escolarizada. Incorporó cinco componentes: capacitación, divulgación, participación, análisis de la normativa jurídica e investigación, aun cuando solamente se pudieron llevar a la práctica tres: capacitación, divulgación y participación.

229. Impulsó una estrategia articuladora de dos dimensiones para una educación para la sexualidad: lo curricular formal en donde los alumnos y las alumnas recibieran una educación para la sexualidad impartida por el personal docente, técnico y administrativo del MEP, capacitado para tratar dichos contenidos, y lo curricular informal, a través de aprendizajes informales dentro del centro educativo.

230. Los Talleres Básicos de la Sexualidad (TBPS) abordaron temáticas como: vivencias de la sexualidad, concepto de sexualidad integral, aspectos biológicos y sociales de la sexualidad entre otros. Asumieron una metodología participativa que aprovechara las experiencias y vivencias de las personas participantes, para revisar con ellas sus prejuicios, valores, actitudes y su socialización, incorporando contenidos teóricos y conceptuales en el abordaje de la sexualidad con niños, niñas y adolescentes. Complementariamente, el Proyecto Pedagógico pretendió recoger criterios, experiencias, vivencias, prácticas metodológicas, y la claridad discursiva de lo desarrollado en los Talleres, para que las personas capacitadas pudieran ponerse en contacto con la comunidad, con otros grupos de docentes, alumnos y alumnas para colaborar en actividades que apuntaran hacia el manejo de la sexualidad.

231. En apoyo a lo anterior y bajo la coordinación del INAMU, se desarrolló el “Plan de Capacitación: Pedagogía de la Sexualidad en el Ministerio de Educación”. Este capacitó a 1.166 profesionales, entre ellos personal docente, técnico y administrativo de las Direcciones Regionales Educativas del MEP de Desamparados, San Carlos, Puntarenas, Limón y Cartago, así como equipos PROMECUM¹⁴ y unido-centes indígenas. Esta acción permitió que en las unidades educativas donde laboraba este personal docente, se iniciara la ejecución de los Proyectos Pedagógicos en Educación de la Sexualidad. Estos incluyeron actividades informativas, formativas y de sensibilización orientadas al personal docente, estudiantes y sus familias.

232. Por otra parte, las Campañas Locales tuvieron como objetivo poner en agenda el tema de la sexualidad mediante actividades en las comunidades y teniendo como base el hecho de que los niños y niñas tienen derecho a la sexualidad. Paralelamente, las Jornadas Comunitarias ofrecieron la posibilidad de que los y las adolescentes hablarán con mayor libertad sobre su propia sexualidad, donde pudieran expresarse en un ambiente abierto, sin ser juzgados y se les coartara la expresión de su pensamiento.

233. “Amor Joven” retomó experiencias metodológicas de otros países, particularmente de México, Colombia y Chile. Se realizaron “Jornadas de Conversación sobre Afectividad y Sexualidad” que formaban parte de un modelo chileno, y que han seguido países como Brasil, México, Bolivia y Argentina. Estas Jornadas representaron para el Programa la posibilidad de abarcar la población fuera del sistema educativo, pero su proceso de ejecución fue difícil. Por un lado, porque la metodología causó mucha resistencia entre el personal del equipo técnico. Por otra, la convocatoria de la comunidad a veces era compleja, en tanto el personal educativo o la misma comunidad no manifestó interés en participar. Adicionalmente, el tiempo de duración de las

¹⁴ Estos son equipos interdisciplinarios de profesionales en Pedagogía, Trabajo Social, Orientación y Psicología ubicados en centros educativos en zonas urbanas marginales del Área Metropolitana de San José, y que asesoran y dan acompañamiento a estudiantes en riesgo social.

jornadas no permitió un proceso de acompañamiento más sustantivo con la comunidad ni una incidencia efectiva al implementarse un proceso masivo.

234. El Programa encontró en el camino muchas resistencias de algunas autoridades y personal docente del Ministerio de Educación y una fuerte oposición de grupos neoconservadores y la Conferencia Episcopal. Ello llevó a una negociación entre el gobierno y la Iglesia Católica, la que derivó en cambios sustanciales en la filosofía y estrategia del Programa. Como señaló Faerrón en una evaluación del Programa (2002: 143-144):

... el Programa Amor Joven entusiasmó y creó muchas expectativas porque enmarcó el tema de la sexualidad mediante una evaluación crítica de la realidad sexual de las personas adolescentes como también la de los adultos y adultas, incorporando en el Marco Organizativo, en el Marco Conceptual y en el Marco Jurídico del documento, las bases para una política sexual. Sin embargo, también existió, en el pensamiento de muchas personas, el temor que al hacerse público sus planteamientos, así como al poner en práctica cada una de las estrategias de acción, el Plan de Capacitación, las Campañas Locales, las Jornadas Comunitarias, volvieran a surgir grupos o sectores que estarían en contra del Programa, tal y como había sucedido en el pasado con otros esfuerzos similares. Precisamente eso fue lo que ocurrió, la propuesta del PAJ desencadenó la reacción de la Iglesia Católica.

235. Este proceso validó la intolerancia que todavía existe hacia el tema y lo difícil que es todavía hablar públicamente del mismo. Demuestra, además, el gran peso que tiene la Iglesia Católica y la presión que todavía ejerce frente a cuestiones vitales para la población y que suponen el derecho de educarse para la vida. Todo ello a pesar de que la Constitución Política protege el derecho a la libertad religiosa.

236. El Programa ha continuado desarrollando talleres para docentes, campañas locales y jornadas comunitarias, pero bajo un enfoque diferente que privilegia la transmisión de conocimientos sobre salud sexual y reproductiva antes que la reflexión en torno a nuestras concepciones sobre la sexualidad y un ejercicio responsable y pleno de la misma bajo un enfoque de derechos humanos. Durante el período en estudio, continuó funcionando la línea telefónica “Cuenta Conmigo” de la CCSS, la que presta servicio de información y orientación en temas relacionados con la sexualidad, principalmente a población adolescente y joven.

237. Esta experiencia permite concluir que en nuestro contexto, las políticas públicas no son acciones neutrales desprovistas de contenido ideológico y tampoco son el resultado de decisiones unilaterales, sino que expresan una forma de gestión del Estado para enfrentar los retos del desarrollo social y de la reproducción ideológica del orden social. Por ello debe pensarse en estrategias que promuevan un cambio sustancial en la materia, de manera que las políticas públicas y en particular las educativas, se lleguen a entender como una forma particular de vinculación del Estado con la sociedad, con el objetivo de organizar la cohesión del sistema social sobre la base del consenso y no de la imposición.

Imagen de la mujer con fines propagandísticos

238. Dos son las leyes existentes que protegen a las mujeres ante la violencia en los medios de comunicación y la utilización de su imagen con fines comerciales: la No. 7440 de Control de Espectáculos Públicos y la No. 5811 de Protección a la Mujer

contra la Degradante Propaganda. La respuesta estatal en este campo ha sido y es todavía débil y deficiente en el control de la violencia de género en los medios de comunicación, incluida la propaganda comercial que hace uso de la imagen de las mujeres contraria a la dignidad humana. No existe una política estatal clara y consistente en este campo, que pueda por ejemplo, hacer frente a las presiones de la empresa privada (v.g. empresas de publicidad, medios de comunicación). Adicionalmente, todo el sistema de protección en esta materia se encuentra amenazado después de un recurso de amparo presentado contra el primero de estos instrumentos. A la fecha la Sala Constitucional no ha resuelto este recurso.

Artículo 6

Medidas para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer

Artículo 6: Los Estados Partes tomarán las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

Explotación sexual y prostitución forzada de niñas y adolescentes

239. Los avances más significativos en este campo fueron la promulgación de la Ley No. 7899 contra la Explotación Sexual de las Personas Menores de Edad en 1999 Ley¹⁵, y la creación de la Fiscalía de Delitos Sexuales (1998) y la Unidad de Explotación Sexual del Ministerio de Seguridad Pública MSP.

240. La explotación sexual comercial de niñas y adolescentes es una forma de violencia sexual de género con serias implicaciones en las vidas de las víctimas y la sociedad en su conjunto. Es "... la venta de niñas, niños y adolescentes con fines sexuales comerciales, el comercio sexual o prostitución de esta población, y la pornografía" (Proyecto Estado de la Nación, 2001). Con anterioridad a la aprobación de la Ley, el promedio anual de denuncias por trata de menores y mujeres, corrupción de menores y por proxenetismo fue aproximadamente de 82. Esta cifra creció a 185 en 1999 y a 345 en 2000, al ampliarse los tipos de agresiones tipificadas como delitos, de manera particular aquellas referidas a las personas menores de edad (Poder Judicial, 2001).

241. Con esta Ley, Costa Rica se acogió a las normas internacionales y a un nuevo paradigma acerca de cómo se entiende este fenómeno y problema. Al prohibir las tres formas reconocidas de explotación sexual infantil, reconoció el problema como una agresión y explotación sexual y no como actos de perversión de quienes sufren dicha situación de agresión. De esta manera, se puso la responsabilidad en las personas y grupos que la fomentan y no en las víctimas. El énfasis de las acciones se

¹⁵ Reformó el Capítulo de Delitos Sexuales del Código Penal que tipifica y sanciona a las personas adultas que tengan relaciones sexuales remuneradas con menores. Incorporó la pornografía y el uso erótico de menores como una forma de corrupción. Además, sanciona la trata de personas para fines de explotación sexual, y la fabricación, producción y difusión de pornografía de menores. Aumentó y penaliza con mayor severidad algunos delitos cuando se perpetran contra menores de edad. Sin embargo, esta Ley no penaliza la tenencia de pornografía infantil. Tampoco permite las intervenciones telefónicas ni la incautación de bienes producto de este tipo de delito. Esto último es posible en el caso de organizaciones que se dedican al tráfico de drogas.

dirige ahora a sancionar como delito los hechos y a los responsables y en proteger y apoyar a las niñas, los niños y las personas adolescentes.

242. Se logró avanzar en el reconocimiento del problema en el país, aunque algunos sectores todavía nieguen o minimicen su magnitud; en la definición del problema, ubicando correctamente las causas y responsabilidades del delito; y en el conocimiento de las formas en que operan quienes promueven y se dedican a la explotación sexual infantil.

243. En enero de 1998 se creó la Fiscalía Especializada en Delitos Sexuales y Violencia Doméstica. Esta dependencia del Ministerio Público tiene a cargo la recepción, tramitación e investigación de los delitos sexuales. Según reportes del Poder Judicial, hasta enero de 2001 se recibieron 309 denuncias por proxenetismo y corrupción agravada, de las cuales 136 están en investigación. Hasta esa fecha se procesó a 47 personas, de las cuales 5 habían sido condenadas. No obstante, las causas contra clientes explotadores fueron casi inexistentes (INAMU, 2002).

244. En 1998 se fundó La Casa Hogar de Tía Tere como ente público no estatal. Este es el único albergue permanente y especializado en el país que brinda atención a niñas y adolescentes en situación de explotación sexual comercial. Paralelamente varias organizaciones no gubernamentales dedicadas a la atención de la población en riesgo social, se involucraron en la prevención y atención del problemas, y de manera particular, Casa Alianza se abocó a visibilizar, investigar y denunciar públicamente el fenómeno.

245. Igualmente, varias entidades estatales impulsaron actividades de capacitación, sensibilización y elaboración de materiales informativos en torno al problema, destacando el Ministerio de Justicia, el INAMU y el Patronato Nacional de la Infancia PANI. Estas instituciones también coordinaron acciones con el Instituto Costarricense de Turismo para combatir el turismo sexual. Por otra parte, la Defensoría de los Habitantes emitió criterio sobre el problema e hizo recomendaciones. En este esfuerzo por formar los cuadros que tienen que participar en la atención del problema, la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de la Justicia (CONAMAJ) desarrolló un programa de capacitación a diferentes sectores judiciales sobre la temática.

246. Se reorganizó y reorientó la Comisión Nacional de Trabajo contra la Explotación Sexual Comercial (CONACOES), la cual existe desde 1997. Esta reunía a representantes de la sociedad civil e instituciones del Estado. No obstante, en el segundo semestre del 2001, surge una nueva reorganización de la acción gubernamental, en la cual se designa un delegado presidencial para hacerse cargo de las políticas y planes contra el problema, con lo cual CONACOES pierde su objetivo. Como resultado de esta acción renuncian las personas representantes de las principales ONG.

247. El Estado costarricense ha dado algunos pasos importantes tendientes a prevenir y combatir el problema, pero como ha sido señalado por varias fuentes (Claramunt, 2001; INAMU, 2002), sus intervenciones han sido débiles. Se carece de una política pública y persiste una desarticulación entre las acciones que impulsan varias instituciones estatales y ONG. La prevención es casi inexistente y la mayor parte de las acciones están dirigidas a la asistencia a víctimas. Este es un tema alrededor del cual se mantienen prejuicios que dificultan un tratamiento público del mismo.

Artículo 7

Participación en la vida pública y política del país

Artículo 7: Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la vida política y pública del país, y en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a. Votar en todas las elecciones y referéndum públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b. Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c. Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país;

Participación política de las mujeres

248. Las mujeres costarricenses han luchado desde la conquista de su derecho al voto hace más de cincuenta años, por lograr un ejercicio efectivo y activo de su ciudadanía que no se limite al ejercicio del voto en las urnas electorales cada cuatro años. La lucha por lograr el acceso a una representación equitativa de mujeres y hombres en los cargos de elección popular y posiciones de toma de decisiones en el sector público, así como a los órganos decisorios de los partidos políticos, ha sido una aspiración de la mayor importancia de las mujeres. Los avances durante la pasada década fueron importantes, en gran medida resultado de las alianzas entre las mujeres organizadas, las mujeres en puestos de alto nivel y el mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres (Estado de la Nación, 2001).

249. La contribución de las mujeres desde diversos espacios locales, regionales y nacionales al desarrollo de una democracia de calidad, ha sido de la mayor importancia. Aun cuando todavía queda un largo camino por recorrer antes de alcanzar una verdadera igualdad, hay avances significativos. Por una parte, el índice de masculinidad de los puestos de elección popular para la presidencia, vicepresidencias, diputaciones y regidurías, descendió de 5.95 en 1994 a 2.01 en 1998. Estos resultados evidencian cambios notables (Estado de la Nación, 2001).

- Para llegar a ocupar estos puestos, las mujeres debieron primero romper enormes barreras u obstáculos a lo interno de los partidos políticos (Torres, 2001):
- Persisten concepciones sobre las mujeres que subestiman sus capacidades, aptitudes y trayectoria.
- La carga que imponen la doble jornada y las demandas del compañero y los hijos e hijas.
- La estructura de poder piramidal controlada por los hombres. Conforme se llega a la cima de la estructura, los puestos disponibles son menos. Además, la estructura está controlada por los hombres, quienes ocupan la mayoría de los puestos de decisión. Esto les permite controlar los mecanismos formales e informales de toma de decisiones y elección, a la vez que promueven y apoyan a otros varones para las candidaturas.

- Las mujeres carecen, por lo general, de los recursos financieros que les permita financiar su campaña, adicionado al hecho de que muchas carecen de apoyo familiar económico y moral.
- Tienen poco acceso a información estratégica, lo que lesiona su capacidad de negociación y un óptimo desarrollo de su liderazgo.

250. Las acciones estatales de los últimos cuatro años se concentraron en afinar los mecanismos para la aplicación efectiva de las cuotas mínimas de participación política de las mujeres y el fortalecimiento de la capacidad de las mujeres para el ejercicio de la ciudadanía activa de las mujeres mediante el Mecanismo Nacional.

Participación y acceso a cargos públicos

251. Durante el período cubierto por este Informe, se observaron avances notables en cuanto a la participación de las mujeres en cargos públicos. En el Poder Ejecutivo, la Administración Rodríguez (1998-2002) incluyó a dos mujeres como Vicepresidentas de la República y designó a la Presidenta Ejecutiva del INAMU como Ministra de la Condición de la Mujer en 1998. En ese mismo año, ambas vicepresidentas fueron designadas también como Ministras, renunciando posteriormente una de ellas a este puesto.

252. Sólo tres de los 15 ministerios tuvieron como jefarcas a mujeres. En esta oportunidad las mujeres ocuparon el 20% de los puestos, lo que representa un incremento del 50% con relación a la Administración anterior, en tanto el 18% de las Presidencias Ejecutivas de instituciones autónomas correspondieron a jefarcas mujeres. Esta Administración designó, en total, un 23,5% de mujeres en su gabinete. Se mantuvo la tendencia de las Administraciones anteriores de ubicar a mujeres como Viceministras, antes que como jefarcas principales.

Cuadro 2
Nombramiento de mujeres, período 2002-2006

<i>Puestos</i>	<i>Total general</i>	<i>Total ocupados por mujeres</i>	<i>Porcentaje</i>
Ministros/as	20	5	25
Viceministros/as	25	12	48
Presidencias Ejecutivas	21	5	23,8
Directores generales/Presidencia Ejecutiva	21	3	14,28

Fuente: Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local-INAMU. 2002.

253. Durante la última década no se observó un aumento significativo en el número de diputadas a la Asamblea Legislativa, aunque sí hay un incremento significativo en la participación de mujeres como candidatas a puestos de elección. No obstante, por el lugar que ocuparon una proporción importante de candidatas en las listas, se produjo una disparidad de género en los puestos conseguidos por mujeres, pues una mayoría de ellas fue ubicada en los llamados “puestos no elegibles”. Debe señalarse, sin embargo, que las mujeres lograron un aumento considerable en las candidaturas a los primeros puestos de elección entre 1990 y 1998, ya que pasan de un 6,7% a un 25,1%. (Estado de la Nación, 2001). Esta disparidad evidencia inequidades en el acceso de las mujeres a puestos en las papeletas con posibilidad de ser electos.

Cuadro 3
Participación femenina en la Asamblea Legislativa, 1958-2006

<i>Período</i>	<i>Total diputados/as Absoluto</i>	<i>Total diputadas Absoluto</i>	<i>Porcentaje Mujeres</i>
1953-1958	45	3	6,7
1958-1962	45	2	4,4
1962-1966	57	1	1,8
1966-1970	57	3	5,3
1970-1974	57	4	7,0
1974-1978	57	4	7,0
1978-1982	57	5	8,8
1982-1986	57	4	7,0
1986-1990	57	7	12,3
1990-1994	57	7	12,3
1994-1998	57	9	15,8
1998-2002	57	11	19,3
2002-2006	57	20	35,08

Fuente: Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local-INAMU.2002.

254. Un ejemplo de esto es determinar el nivel de participación femenina en las elecciones diputadiles. Para las elecciones de 1990, en la provincia de San José un 27,3% del total de candidaturas (187) estaban representadas por mujeres. En 1994 se mantuvo un porcentaje semejante (28% de un total de 168 puestos), mientras en 1998 alcanzó un 47,9 % de un total de 267 puestos. La provincia de Limón, por su parte, logró progresos importantes al pasar de 3 candidatas en 1994 a 26 en 1998. En cambio la provincia de Guanacaste tuvo una disminución seria al pasar de 9 candidatas en 1990 a 7 en 1994, pero recupera su participación en 1998 con 34 candidatas.

255. La posición u orden de elección que ocuparon hombres y mujeres en la lista de candidatos a diputados es variable, determinante que resulta en una disparidad de género en los escaños alcanzados por las mujeres: 9 y 11 diputadas en las elecciones de 1994 y 1998, respectivamente, de un total de 57 posibles. A pesar de ello, se evidenció un notable avance para las mujeres en las candidaturas a los 5 primeros puestos de elección, al pasar de un 6,7% en la primera elección de la década (1990) a un 25,1% en 1998.

256. Una situación similar se observó en espacios locales, donde proporcionalmente más mujeres candidatas a regidoras fueron electas que aquellas que aspiraron a un escaño como diputadas: 12,4% en 1990 y un 34,4% en 1998. En el año 2002, las mujeres alcanzaron un 46,70% de los puestos de regidoras propietarias y un 53,30% los cargos de regidoras suplentes. En cambio, el acceso a los puestos de alcaldía, donde se ejerce un alto poder de decisión, las mujeres representaron en 1998 apenas el 6% del total (81 alcaldías) (Estado de la Nación, 2001).

257. Como se ha señalado reiteradamente, los primeros avances en la aplicación de acciones afirmativas para hacer avanzar la igualdad de oportunidades en los procesos electorales, se dieron con la Ley de Igualdad Social de la Mujer. En 1996 se reformó el

Código Electoral en su Artículo 58, incisos n y ñ, y en su Artículo 60 (Ley No. 7653), introduciendo el sistema de cuotas mínimas de participación de las mujeres en un 40% en la estructura partidaria y en las papeletas para los puestos de elección popular obligando. Estipula también que las delegaciones a las asambleas distritales, cantonales y provinciales estén conformadas por ese 40% como mínimo. Además, establece que los estatutos de los partidos políticos deben cumplir con el Artículo 6 de la Ley de Igualdad Social de la Mujer en cuanto a destinar un porcentaje de la deuda política a que tienen derecho para promover la formación y participación política de la mujer.

258. Pese a lo anterior, en las elecciones de 1998 no se logró que al menos este 40% se aplique en puestos elegibles en las papeletas sometidas al escrutinio popular. Tal y como se observa en el siguiente cuadro, las nóminas de los puestos de primera y segunda vicepresidenta fueron ocupados por mujeres (61,5%). Sin embargo, las mujeres aún no irrumpen en los primeros lugares para diputaciones ni en escaños para regidoras.

Cuadro 4

Participación por sexo en puestos de elección popular según puestos de las nóminas, período electoral 2002-2006

<i>Puestos de elección popular</i>	<i>Puestos de las nóminas</i>	<i>Participación por sexo</i>					
		<i>Números absolutos</i>			<i>Números relativos</i>		
		<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Presidencia y Vicepresidencias de la República	Presidencia	0	13	13	0	100	100
	Primera Vicepresidencia	8	5	13	61,5	38,5	100
	Segunda Vicepresidencia	8	5	13	61,5	38,5	100
Diputaciones	Primer Lugar	23	73	96	24,0	76	100
	Segundo Lugar	49	47	96	51,0	49	100
Regidores/as	Primer Lugar	217	501	718	30,2	69,8	100
	Segundo Lugar	332	386	718	46,2	53,8	100
Total		637	1 030	1 667	38,2	61,8	100

Fuente: Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local-INAMU. Elaborado con base en resoluciones aprobadas por la Dirección General del Registro Civil. 2002.

259. Por tal motivo fue necesario impulsar cambios para hacer efectivo este derecho. El 23 de septiembre de 1999, como respuesta a la solicitud de la Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, el Tribunal Supremo de Elecciones en su Voto No. 1863 estableció que:

260. "... El cuarenta por ciento de participación de las mujeres en las papeletas para la elección de diputados, regidores y síndicos debe ser en puestos elegibles". Lo anterior debe cumplirse también en la designación de delegados en cada una de las asambleas distritales, cantonales y provinciales, además, cada partido político debe incorporar en sus estatutos "los ajustes necesarios para garantizar efectivamente la participación de las mujeres en la forma y porcentajes aquí dispuestos. El Registro Civil no inscribirá las nóminas de estos candidatos cuando no se ajusten a estos parámetros".

261. Esta situación se refleja en los datos suministrados por el INAMU (2002). Estos confirmaron que la Dirección General del Registro Civil dictó 73 resoluciones previniendo a 11 partidos políticos (10 a escala nacional y 1 provincial) por incumplimiento de la cuota del 40% mínimo de participación femenina.

Cuadro 5

Número de nóminas prevenidas por incumplimiento del 40% mínimo de participación femenina según partido político, período electoral 2002-2006

<i>Partidos Políticos</i>	<i>Nóminas prevenidas</i>
Acción ciudadana	2
Fuerza Democrática	12
Independiente Obrero	22
Integración Nacional	13
Liberación Nacional	6
Movimiento Libertario	2
Coalición Cambio 2000	4
Renovación Costarricense	2
Rescate Nacional	1
Unidad Social Cristiana	2
Acción Laborista Agrícola (escala provincial)	7
Total	73

Fuente: Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local-INAMU. Elaborado con base en resoluciones prevenidas por la Dirección General del Registro Civil 2002.

262. Según los Artículos 4 y 5 de la Ley de Igualdad Social de la Mujer —y de acuerdo con la resolución anterior— los partidos políticos deberían contemplar entre sus deberes y funciones y en sus respectivos estatutos, la verificación del nombramiento del 40% de mujeres en los órganos directores de esas agrupaciones y en el ejercicio de cargos públicos:

“Artículo 4º: La Defensoría General de los Derechos Humanos tomará las medidas necesarias y apropiadas para garantizar la igualdad de oportunidades a favor de la mujer, con el propósito de eliminar la discriminación de ella en el ejercicio de cargos públicos en la administración centralizada y descentralizada.

Artículo 5º: Los partidos políticos incluirán en sus estatutos mecanismos eficaces que promuevan y aseguren la participación efectiva de la mujer en los procesos electorarios internos, en los órganos directores del partido y en las papeletas electorales.”

263. Los estatutos a que hace referencia el párrafo anterior, deberán contener mecanismos eficaces que aseguren el nombramiento de un porcentaje significativo de mujeres en los viceministerios, oficialías mayores, direcciones generales de órganos estatales, así como en juntas directivas, presidencias ejecutivas, gerencias o subgerencias de instituciones descentralizadas.

264. La experiencia demostró la necesidad y conveniencia de definir un método uniforme para todos los partidos políticos que garantice el cumplimiento de la cuota y no genere tanta hostilidad contra las mujeres como produjo la definición de mecanismos diversos por parte de los partidos políticos. En este sentido el mecanismo de la alternabilidad, donde el encabezamiento se define al azar, es la mejor opción en el caso de papeletas desbloqueadas —como está ahora— y no como propone el Tribunal Supremo de Elecciones en la Reforma al Código Electoral de desbloqueo parcial.

265. La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, amparada en lo que establece el artículo 7 de la Convención, en su resolución No. 0716-98 del seis de febrero de 1998, afirmó que: "... Para contrarrestar la discriminación que sufre la mujer, el Ordenamiento Jurídico le da una protección especial y obliga a la Administración a nombrar un número razonable de mujeres en los puestos públicos, pues, de otra manera, no obstante la capacidad y formación profesional de la mujer, su acceso a dichos cargos sería mucho más difícil".

266. Las resoluciones Nos. 1863, 2837 y 804-E-2000 del TSE, emitidas en respuesta a las consultas planteadas por la Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del INAMU, obligaron a los partidos políticos a implementar mecanismos internos que permitieran aplicar las cuotas mínimas de participación política de las mujeres en puestos elegibles en las listas de candidaturas para la Asamblea Legislativa y las municipalidades. A pesar de los innumerables obstáculos interpuestos en el camino de las mujeres candidatas por la mayoría de las agrupaciones políticas, gracias a la exigencia de aplicar los procedimientos para cumplir con las cuotas mínimas, se logró en las pasadas elecciones de febrero de 2002, que cerca del 36% de las 57 diputaciones de la Asamblea Legislativa estén ocupadas ahora por mujeres. La experiencia demostró la necesidad y conveniencia de sustituir el método histórico por el método de la alternabilidad en los puestos de las listas.

267. Finalmente, es importante prestar atención a los resultados del Censo Nacional realizado en el año 2000, que podrían cambiar el mapa electoral al considerar las variantes en la distribución de la población por provincia.

268. Como afirma el Artículo 5° de la Ley No. 7142, los estatutos de los partidos incluirán mecanismos eficaces que aseguren el nombramiento de un porcentaje significativo de mujeres en los viceministerios, oficialías mayores, direcciones generales de órganos estatales, así como en juntas directivas, presidencias ejecutivas, gerencias o subgerencias de instituciones descentralizadas. Pero la realidad nos indica que en la mayoría de los casos estos mecanismos no existen aún o son muy generales, con lo cual la cuota mínima sigue sin cumplirse en estas instancias. Así por ejemplo, las mujeres en presidencias ejecutivas de las instituciones autónomas representaron apenas el 18% (INAMU, 2000b).

269. La exclusión de las mujeres de los puestos de decisión política violenta el derecho a la participación. Este es un problema abordado en investigaciones de oficio por la Defensoría de los Habitantes (Informe de Labores 2000-2001). En 2001 conoció una denuncia interpuesta por la Agenda Política de Mujeres, que consideró que los nombramientos para integrar las Juntas Directivas de instituciones autónomas deben ajustarse a lo dispuesto en el ordenamiento interno e internacional, así como a la Resolución Constitucional Número 716-98 de las 11.51 horas del seis de febrero de 1998, que establece la obligatoriedad de participación femenina en las Juntas Directivas. El siguiente cuadro ilustra la participación de hombres y mujeres en las Juntas Directivas

de algunas Instituciones, de acuerdo a una investigación realizada por la Defensoría de los Habitantes para el año 2000 y por el INAMU para el período 2002- 2006.

Cuadro 6

Participación de hombres y mujeres en las Juntas Directivas de algunas instituciones autónomas, semiautónomas, descentralizadas y Presidencia de la República

(En porcentaje)

<i>Institución</i>	<i>Participación por sexo Año 2000¹⁶</i>		<i>Participación por sexo Período 2002-2006¹⁷</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
ARESEP	60	40	60	40
AYA	100	0	*	*
Banco Central de Costa Rica (BCCR)	*	*	86	14
Banco Crédito Agrícola de Cartago (BCAC)	*	*	86	14
Banco de Costa Rica (BCR)	*	*	71	29
BANCO NACIONAL	100	0	87,5	12,5
BANVHI	*	*	100	0
CCSS	100	0	87,5	12,5
CNE	*	*	67	33
CNP	100	0	100	0
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	*	*	100	0
Correos de Costa Rica	*	*	60	40
DINADECO	*	*	50	50
ICAA	*	*	100	0
ICE	100	0	100	0
ICODER	*	*	86	14
ICT	*	*	86	14
IDA	85,7	14,3	100	0
IFAM	85,7	14,3	71	29
IMAS	40	60	29	71
INA	*	*	78	22
INAMU	*	*	0	100
INCOFER	71,4	28,6	100	0
INCOPECA	*	*	91	9
INEC			100	0
INFOCOOP	85,7	14,3	*	*
INS	90	10	86	14
Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico	*	*	57	43
INVU	100	0	100	0

¹⁶ Investigación realizada por la Defensoría de los Habitantes, mediados del 2000.

¹⁷ Investigación del Área de Ciudadanía, Liderazgo y Gestión Local del INAMU, julio de 2002.

<i>Institución</i>	<i>Participación por sexo Año 2000¹⁶</i>		<i>Participación por sexo Período 2002-2006¹⁷</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica	*	*	86	14
JUNTA PROT.SOCIAL	60	40	50	50
PANI	0	100	0	100
RECOPE	71,4	28,6	86	14
Servicio Nacional de Aguas Subterráneas, Riego y Avenamiento	*	*	100	0
SINART	*	*	57	43

Fuente: Defensoría de los Habitantes. 2000 y Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local- INAMU. 2002.

* No se tuvo acceso a información.

270. Para la Defensoría, estos datos evidenciaron la inexistencia de una participación proporcional de mujeres —siendo que en algunos casos ni siquiera existe participación femenina— en relación con la participación masculina en algunos puestos de decisión, como lo son las Juntas Directivas. La presencia de un total de 34 mujeres en las Juntas Directivas no se traduce en la exigencia legal de un “número significativo de mujeres”, máxime cuando se observa instituciones como la CCSS, el ICE, el INVU, el CNP, el A y A y el BN que no cuentan con una sola mujer en la Junta Directiva. Esta situación roza los derechos políticos de las mujeres, particularmente la dimensión del derecho a la elegibilidad. Un estudio realizado por el INAMU en 30 instituciones evidenció que de 215 puestos, 54 son ocupados por mujeres (25,12%) mientras que 161 son hombres. Estos controlan el 74,88% de los puestos.

271. Es claro que la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer no es clara ni contundente en la asignación de responsabilidades al Estado/Gobierno. Aun así, la CEDAW y el principio de no discriminación le configuran una acción que evidentemente implica la participación de mujeres en los diferentes ámbitos de decisión política.

272. La justificación gubernamental fue que en algunas de las instancias supra mencionadas, la designación de las personas debe realizarse con base en las ternas que envían otras organizaciones con representación en la Junta Directiva. A pesar de la existencia, en algunos casos, de este mecanismo de presentación de ternas, la decisión final le compete al Gobierno o al Consejo de Gobierno, por lo que debe evidenciarse esta responsabilidad en cuanto a la cuota de participación que se tiene. El gobierno está llamado, al menos, a realizar un recordatorio a las organizaciones que remiten las personas propuestas, para que se ajusten a las obligaciones contenidas en la normativa nacional.

273. El Ministro de la Presidencia argumentó que otro de los factores que en la Administración Rodríguez (1998-2002) dificultó la participación de las mujeres en el espacio de la toma de decisiones, fueron los requisitos que exigen las leyes respectivas para acceder al puesto. La Defensoría de los Habitantes respondió que más allá de las condiciones personales de las mujeres, son los factores sociales los que han condicionado su participación, desde los roles que le han sido asignados en la familia, el tiempo que les demanda la atención de las obligaciones domésticas, y los

estereotipos culturales prevalecientes sobre su participación en espacios ocupados tradicionalmente por varones, entre otros. Coincidentemente con este criterio, una reunión de expertas de la Comisión Interamericana de Mujeres realizada en 1987, señaló que la elegibilidad tiene obstáculos que no dependen exclusivamente de las condiciones personales, sino a factores de naturaleza diferentes como los familiares, los subjetivos y los económicos (García Prince, 2001).

274. El derecho a la elegibilidad de las mujeres, por la interdependencia característica de los derechos humanos, no solamente incide de forma negativa en el derecho mismo, sino que afecta los demás derechos de las mujeres. Es indudable que esta restricción en la participación de las mujeres produce necesariamente un debilitamiento de la democracia, como forma de gobierno nacional, en tanto se excluyen las opiniones, los intereses y las perspectivas de la mitad de la población.

275. En relación con el tema de la participación política de las mujeres, la Defensoría señaló que a pesar de que es necesario reconocer los progresos en el ejercicio de sus derechos y la responsabilidad y papel pro activo que ha jugado el Estado en estos avances, no pueden obviarse las restricciones que en materia de elegibilidad y acceso a las estructuras de poder enfrentan las mujeres. Es necesario, por tanto, fortalecer y potenciar el papel de las mujeres en el ámbito público de la sociedad, particularmente en el campo político. Para tal efecto deben superarse tanto barreras socioculturales e ideológicas que se manifiestan en desigualdades en el seno mismo de la familia entre los hombres y las mujeres, como las actitudes de los gobernantes que reproducen un sistema masculino de poder al no nombrar mujeres en los diferentes órganos de toma de decisiones.

276. A pesar de que existe normativa internacional y nacional sobre el tema, éstas no resultan suficientes, ni claras en la asignación de las responsabilidades gubernamentales, lo que imposibilita entablar acciones legales para su cumplimiento. La responsabilidad del derecho a la elegibilidad no puede ser de los partidos políticos, cuando ya determinado partido político ha llegado al gobierno. Esta situación ha sido puesta de manifiesto por la misma Sala Constitucional en un voto reciente (2000-4350, en Recurso de Amparo N° 99-7171-0007-CO), en que se señala:

“Las obligaciones convencionales y legales discutidas consagran, por una parte, el derecho a la no discriminación y, por otra, establecen compromisos para que las autoridades públicas y los partidos políticos tomen medidas tendientes a garantizar la participación femenina; pero de tales normas no puede derivarse un derecho fundamental, tutelable en esta vía, para que se nombre un porcentaje significativo de mujeres en cargos públicos.”

277. Estas consideraciones denotan la necesidad de llevar a cabo reformas legales sobre el tema más allá de lo logrado hasta el momento. Frente a estos problemas y acogiéndose al derecho que le asiste de consulta obligatoria en la materia por parte de comisiones de la Asamblea Legislativa que conocen de proyectos de ley, El INAMU presentó un conjunto de propuestas de reforma para ser introducidas al Proyecto de Ley de Reforma al Código Electoral (Expediente No. 14.268), actualmente en la Comisión de Asuntos Jurídicos. El análisis y propuestas pretenden contribuir con una reforma integral que resuelva los problemas y vacíos identificados en el Código. Estas se resumen a continuación.

278. El proyecto de reforma propone la alternabilidad de hombres y mujeres en las listas que presenten los partidos políticos para las elecciones nacionales y locales.

No obstante, el mecanismo que alterna las listas por género no asegura que se cumpla el 40% mínimo de representación de las mujeres pues, al existir el voto preferente (Art.167), se convierte en una lista no bloqueada donde la adjudicación final de escaños o plazas (Art.168) se determina con base en el número de votos preferentes obtenidos por cada candidato o candidata. Según el artículo “Los candidatos con mayor número de votos preferentes ocuparán los primeros lugares, en orden decreciente. Los candidatos que no hayan obtenido votos preferentes se ubicarán a continuación de éstos, manteniendo el orden original de la lista presentada”. Por este motivo, el INAMU propuso bloquear las listas.

279. En los estatutos de los partidos políticos (Art. 51) debe incorporarse de manera clara y explícita el respeto a las normas relativas con el cumplimiento del 40% mínimo de participación de las mujeres y del correspondiente porcentaje mínimo de financiamiento para la capacitación y formación de las mujeres. Lo anterior se basa en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer No. 7142, artículo 6, el cual define que “... los partidos políticos deberán destinar un porcentaje para promover la formación y participación política de la mujer”. La ministra propone que los partidos políticos deben destinar un porcentaje mínimo de la contribución estatal para financiar la formación política y, de éste, el 30% como mínimo se destinará para la formación y capacitación de las mujeres.

280. Además, propuso que el TSE incorpore en su estructura interna una *Unidad para la Equidad de Género* que promueva una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas, acciones y servicios que brinda la institución.

281. Enfatizó la conveniencia de utilizar vocabulario inclusivo en partes estratégicas como, por ejemplo en los títulos (Art. 4 El elector o electora; Art. 8 Ausencia de miembros/as – o cambiarlo a Ausencia de los/as integrantes; Art.15 Magistrados/as suplentes; Art.20 Del Presidente/a y Vicepresidente/a; Capítulo IV El Cuerpo de Delegados/as) y al referirse a los ciudadanos mencionar también ciudadanas, candidatos/as.

282. La información estadística debe desagregarse por sexo, incluidos los datos presentados por cada partido político relativa a procesos eleccionarios internos, nacionales y locales, así como a la conformación de papeletas.

283. Propone un nuevo artículo que asegure las condiciones necesarias para garantizar una igualdad de oportunidades en la designación del cuerpo de delegadas y delegados del TSE, hace referencia a que el Cuerpo de Delegados/as nombrados por el TSE se designará “con hombres y mujeres en igualdad de oportunidades para quienes lo soliciten”.

284. El artículo 48 relativo a la organización y democracia interna de los partidos políticos, alude a varios fundamentos democráticos que deben orientar a estas organizaciones. Debido a que en la actualidad sólo se hace referencia al principio de igualdad, el INAMU propone agregar ... **los principios de igualdad y equidad** ...

285. En esta misma línea y con el propósito de garantizar la inclusión de las mujeres a todo el texto del Código, la propuesta del Instituto sugiere agregar derechos de los miembros de los partidos políticos “el derecho de las mujeres a participar en todos los espacios y puestos de toma de decisiones en condiciones de igualdad y equidad con los hombres”, y como deber el “promover la eliminación de la discriminación en todas sus formas”.

286. Ampliar la función de los partidos políticos y grupos independientes, los que deberán procurar que su propaganda e información contribuyan a la educación cívica, a **la promoción de la participación ciudadana y a visibilizar los aportes de las mujeres en la construcción de la cultura política de este país ...**

La participación de las mujeres en la judicatura

287. En el período 1994-2000 se nombraron 43 jueces dentro del Sistema de Carrera Judicial, de las cuales 18 son mujeres, lo que representa un 42%. Estos datos muestran una tendencia lenta al aumento de mujeres en la judicatura. Debe señalarse, sin embargo, que el acceso de las mujeres a los puestos más altos dentro del Sistema, por ejemplo como Juezas Superiores y Magistradas, sigue siendo difícil y lleno de obstáculos.

La participación de las mujeres en el Tribunal Supremo de Elecciones

288. El Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) nombró a la primera magistrada propietaria en 1998. Este hecho representó un avance importante en la participación de las mujeres en los órganos de los poderes del Estado, pues el TSE era hasta entonces, la única instancia que carecía de la presencia de mujeres. Hasta la fecha no ha sido posible el nombramiento de más magistradas.

Los aportes de los movimientos de mujeres

289. El movimiento de mujeres en Costa Rica está integrado por una diversidad de expresiones y articulaciones comprometidas con la eliminación de las desigualdades y discriminación de género y el desarrollo de una democracia en la que priven relaciones sociales equitativas entre los géneros. Es un “movimiento social en desarrollo” con fortalezas, pero también con debilidades y dificultades, pero que ha cumplido un papel estratégico en el cumplimiento de la Convención y los compromisos contenidos en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

290. Como señala la Iniciativa Centroamericana de Seguimiento a Beijing (1999), en la década de los noventa el movimiento de mujeres y feminista y las organizaciones no gubernamentales, desplegaron y acumularon una valiosa experiencia desde estructuras alternativas de participación. Estos procesos posibilitaron cuestionar parcialmente la forma del ejercicio del poder sexista, convirtiéndose en “un espacio contestatario y alternativo como interlocutoras frente al Estado”.

291. Entre las principales luchas y logros del movimiento de mujeres en el período cubierto por este informe, destacan:

292. La aprobación de la Ley No. 7801 mediante la cual se crean el Instituto Nacional de las Mujeres como institución autónoma con mayor autonomía y jerarquía política que la que tuvo su antecedente, el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. Por iniciativa y persistencia del movimiento de mujeres, se logró incluir en su Junta Directiva la representación de las organizaciones no gubernamentales.

293. El Foro Autónomo de Mujeres, como articulación de diversas organizaciones de mujeres y en alianza con otros sectores sociales, participó en el Proceso de Concertación Nacional (1998-1999) en las comisiones de trabajo sobre telecomunicaciones, Asignaciones Familiares y Desarrollo Social, pensiones, corrupción y desarrollo rural.

294. La modificación del Proyecto de Reglamento de Esterilizaciones en julio de 1998.

295. La defensa por parte de diversas expresiones del movimiento, para que se respetara la cuota mínima del 40% de participación de las mujeres en puestos elegibles. Ello contribuyó a que el Tribunal Supremo de Elecciones resolviera favorablemente sobre la materia en octubre de 1999.

296. Por vez primera durante un proceso electoral (1997-1998), una coalición de organizaciones de mujeres de diversos sectores sociales y políticos —la Agenda Política de Mujeres— preparó un documento unitario reivindicativo para ser presentado a los partidos políticos participantes en dicho proceso. Para las elecciones de 2002, la Agenda Política de Mujeres, con el apoyo de otras organizaciones, logra concertar una agenda mínima de 12 puntos, que fue presentada a los 13 candidatos a la Presidencia de la República y negociada con 8 de ellos, quienes firmaron el compromiso. La “Agenda Política de Mujeres”, es una expresión del movimiento de mujeres que busca nuevas formas organizativas que permitan hacer política desde y para las mujeres. La principal vocación de esta agrupación es fortalecer el movimiento de mujeres y la sociedad civil, desde una práctica democrática que incluya como fundamento principal los derechos humanos, la participación política y la democracia de género (Iniciativa Centroamericana de Seguimiento a Beijing (Capítulo Costa Rica), 1999).

297. El movimiento de mujeres, en su expresión feminista, fue instrumental en la elaboración y aprobación de leyes como la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (1995), la Ley contra la Violencia Doméstica (1996), la Ley contra la Explotación Sexual de las Personas Menores de Edad (1999), la Ley de Paternidad Responsable (2001), y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2001).

298. El Foro de las Mujeres del INAMU, como expresión del movimiento de mujeres en este espacio, presentó ante la Asamblea Legislativa el proyecto de Ley de Reforma de la Ley del INAMU. En ésta se plantea democratizar la toma de decisiones ampliando la representación de las organizaciones de la sociedad civil en la Junta Directiva, a la vez que incluye representación de las universidades públicas. Además, los cambios propuestos garantizan una autonomía real del Foro de las Mujeres, como instancia consultiva y asesora desde la sociedad civil. Este proyecto está en estudio en la Comisión Especial Permanente de la Mujer de la Asamblea Legislativa.

299. Destaca el Foro “Beijing+5 y más”, como un espacio donde convergen diferentes iniciativas tales como “Raíces de la Diversidad”, “Iniciativa Regional de Seguimiento a Beijing”, “Iniciativa Continental de Mujeres Indígenas”, “Iniciativa Cumbre Hábitat y su relación con Beijing”, así como organizaciones no gubernamentales y mujeres a título personal. Por medio de este foro se procuró, desde la sociedad civil, dar seguimiento a acuerdos de conferencias internacionales de las Naciones Unidas, estableciendo un marco ético para la coordinación de iniciativas entre el Instituto de las Mujeres y el movimiento de mujeres, permitiendo la participación y el acceso a instancias de toma de decisiones y promoviendo la participación política de las mujeres (Iniciativa Centroamericana de Seguimiento a Beijing (Capítulo Costa Rica), 1999).

300. Tanto la “Agenda Política de Mujeres en Costa Rica”, como el “Foro Beijing+5 y más”, junto a otras iniciativas, son producto del quehacer político del movimiento de mujeres, en la búsqueda del ejercicio del derecho a la democracia y a la ciudadanía. Esto ha permitido crear mecanismos que permiten el acceso a instancias de toma de decisión, para que se logre incluir en la agenda del Estado los derechos y las necesidades de las mujeres (Iniciativa Centroamericana de Seguimiento a Beijing (Capítulo Costa Rica), 1999).

Artículo 8

Representación internacional y participación en organizaciones internacionales

Artículo 8: Los Estados Partes tomarán las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de organizaciones internacionales.

Presencia de mujeres en la representación diplomática

301. La presencia de mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto manifiesta un aumento progresivo en la última década. La Administración Rodríguez (1998-2002) designó por primera vez a una mujer como Viceministra. A principios del año 2002, un 58% del personal radicado en Costa Rica eran mujeres. No fue posible obtener datos sobre su participación en los puestos existentes en el Ministerio, con excepción de las jefaturas, de las cuales el 41% fueron ocupadas por mujeres frente al 59% de varones. Estos datos reflejaron un incremento con relación al período anterior, que de seguir esta tendencia, en unos cinco años se alcanzaría la paridad.

302. En el Servicio Exterior el comportamiento de los datos mostró la persistencia de disparidades de género, las que a su vez podrían estar expresando inequidades en el acceso a los diversos puestos. Un 57% de los y las candidatas para el ingreso a la carrera diplomática son mujeres: 28 de 49 personas postulantes. La mitad de las candidatas tenían entre 20 y 29 años, el 68% eran solteras y el 32% casadas. En conclusión, las mujeres jóvenes y solteras expresaron mayor disposición hacia el servicio exterior, posiblemente porque son quienes tienen mayores posibilidades de movilizarse sin las presiones que supone el cuidado de una familia. Un 39% de las personas concursantes laboraron con el sector privado, mientras un 30.6% manifestaron provenir del sector público. Otro dato interesante es que un 71% de las personas concursantes no eran funcionarios o funcionarias del Ministerio. El 29% restante laboraban en ese momento para la institución. No se encontraron diferencias significativas por sexo.

303. El cuadro 7 resume el comportamiento del Ministerio en materia de nombramientos del personal para el Servicio Exterior durante los cuatro años considerados en este informe. Si bien no se pudo conocer la cantidad de postulantes —hombres y mujeres— que fueron finalmente seleccionadas, se señalan algunas tendencias:

a) Postularon cerca de un 60% de mujeres para el Servicio Exterior; sin embargo, los nombramientos para los cuatro años indican una relación inversa. Queda por establecer si los resultados reflejan un menor desempeño de las mujeres en las pruebas o producto de sesgos sexistas.

b) Las posiciones de Embajador, Cónsul, Cónsul Honorario y Ministro Consejero, las de más alto rango dentro del sistema, fueron ocupadas por varones en un 60%. Las mujeres se ubicaron en posiciones estereotipadas como Secretaria Administrativa o en los niveles subalternos de las misiones diplomáticas. Ello indica segregación de género en la estructura ocupacional del Servicio.

Cuadro 7
Distribución de hombres y mujeres según puesto ocupado en el Servicio Exterior, años 1998-2002

Puesto	1998		1999		2000		2001		2002	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Embajador/a	21	9	4	3	3	0	8	1	6	4
Secretaría Administrativa	1	6	0	5	3	5	0	4	0	1
Ministro/a Consejero/a	10	18	2	0	0	2	5	4	1	0
Cónsul Honorario/a	1	1	9	2	6	0	4	0	1	3
Representante Alterno	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asistente Administrativo	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Agregado Cultural	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Primer Secretario	1	4	0	0	0	0	0	1	1	1
Ministro Consejero y Cónsul General	11	7	2	2	2	0	3	1	1	1
Chofer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consejero	7	7	1	3	1	0	0	3	0	1
Agregado Comercial	1	0	5	0	0	0	0	0	1	0
Cónsul general	15	2	1	0	1	0	1	0	0	0
Consejero y Cónsul	1	1	0	0	0	0	2	2	0	1
Primer Secretario/a y Vicecónsul	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Segundo Secretario/a	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Vicecónsul	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0
Vicecónsul honorario/a	1	0	0	1	2	3	0	1	0	0
Agregado/a	0	1	0	1	1	1	2	1	1	2
Agregado/a Comercial y Vicecónsul	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cónsul	4	6	4	1	0	1	1	1	0	1
Agregado/a y Cónsul	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Encargado/a de Negocios	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
Canciller de Consulado Honorario/a	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Agregado/a de Inversión	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Cónsul General Honorario/a	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
Ministro Consejero	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Ministro/a Consejero y Cónsul	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Total	82 (55%)	66-67 (45%)	30 (61%)	19 (39%)	23 (63%)	13 (37%)	31 (62%)	20 (38%)	14 (49%)	15 (51%)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, 2002.

Equidad de género en la política exterior

304. En un esfuerzo por erradicar algunos los obstáculos para una equidad de género en la política exterior, identificados en el informe anterior, el INAMU coordinó con el Ministerio de Relaciones Exteriores una serie de acciones como parte de una política institucional expresa. Esta iniciativa produjo (INAMU, 2000):

- a) Divulgación de las políticas públicas de género.
- b) Reconocimiento del Mecanismo Nacional como entidad rectora en las políticas para la igualdad. Este paso facilitó que el INAMU pudiese asesorar en la toma de posición sobre política exterior, a las misiones en el exterior y en los foros internacionales sobre la materia.
- c) El nombramiento de la representación del Mecanismo Nacional como integrante de las delegaciones oficiales en reuniones intergubernamentales sobre mujer y género, como en el caso de las Naciones Unidas, la Comisión Económica para América Latina, de Ministras y Responsables de la Política para la Mujer, con el rango de jefatura de la delegación.

305. La implementación de esta política, acompañada de acciones sistemáticas y sostenidas de proyección internacional, hizo posible la obtención de recursos de la cooperación internacional para potenciar la capacidad de ejecución institucional del Mecanismo Nacional tanto de las políticas para la igualdad y equidad de género como su divulgación, así como también de las políticas públicas de sensibilización. Bajo esta estrategia, los recursos provenientes de la cooperación internacional se emplearon para fortalecer acciones institucionales en curso, evitando así la dependencia de recursos hacia donantes internacionales y garantizar la sostenibilidad.

306. Esta política se tradujo en el nombramiento del INAMU como Coordinación General Regional de la Red de Organismos Gubernamentales o Mecanismos Nacionales de la Mujer de América Latina y el Caribe para el período 1996-1999 y su posterior reelección para el período 1999-2001. En el ejercicio de este cargo, el INAMU con apoyo de la Cancillería costarricense, impulsó en diversas cumbres presidenciales centroamericanas, hemisféricas e iberoamericanas, la aprobación de acuerdos para el fortalecimiento político-administrativo, presupuestario y técnico de los Mecanismos Nacionales de la Mujer (INAMU, 2000).

307. Emerge en este contexto una exigencia: la de fortalecer el papel del Mecanismo Nacional para que asesore permanentemente a las misiones en el exterior y en los foros internacionales de toma de decisiones sobre política exterior, más allá de cuando está explicitada la equidad de género. El Ministerio debe reconocer que todos los asuntos de política exterior tienen relación con la igualdad y equidad de género, por lo que el INAMU debería tener una participación activa en otras cumbres donde se discuten y toman decisiones sobre asuntos que afectan las vidas de las mujeres. Ejemplos de éstas son el ALCA y otras asociadas a cuestiones de comercio exterior, la Conferencia sobre Racismo recientemente celebrada en Durban, África del sur.

La rendición de cuentas sobre los compromisos internacionales por la igualdad y la equidad de género

308. El Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto ha venido haciendo un esfuerzo en los últimos cuatro años, para poner al país al día en materia de informes ante los

comités especializados del Sistema de Naciones Unidas y el Sistema de Protección Interamericano de Derechos Humanos. En la mayoría de estos informes persiste una invisibilización de la situación de las mujeres. Se hace necesario, por ello, una acción más fuerte de parte del Consejo de Gobierno para que en estos informes se incorpore a la evaluación de todos los artículos para cada tratado, un balance sobre el estado de los derechos de las mujeres.

309. El Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, antecedente del INAMU, y este Instituto posteriormente, llevaron a cabo diversas iniciativas para poner al país al día en materia de informes sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Como parte de este proceso, el INAMU se preocupó por concretar el balance de Beijing +5, buscando en estas iniciativas el diálogo y negociación con las organizaciones de mujeres de la sociedad civil. Este esfuerzo se sustentó en la convicción de que la sistematización y reflexión conjunta generan aprendizajes y confianza mutua, abren oportunidades de continuidad y permiten establecer buenas prácticas de interlocución y alianzas entre las partes. Una primera expresión formal en ese proceso fue el acuerdo y firma de un “Marco ético de diálogo y negociación entre el Instituto Nacional de las Mujeres y las organizaciones no gubernamentales de mujeres”. Este convenio registró las bases sobre las cuales se trabajaría para avanzar hacia el desarrollo de mecanismos permanentes de seguimiento y monitoreo de acuerdos. Esta constituyó una buena práctica que es recomendable mantener (INAMU, 2000).

Artículo 9

Nacionalidad y Ciudadanía

Artículo 9: Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad, garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

Las migraciones generan nuevos problemas de ciudadanía

310. Las mujeres costarricenses lograron durante la década pasada resolver las desigualdades de género asociadas a la nacionalidad y ciudadanía. Ahora todas ellas cuentan con iguales derechos que los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad y el Estado le garantiza los mismos derechos con respecto a la nacionalidad de los hijos e hijas. No obstante, son ahora las mujeres nicaragüenses residentes en el país en condición irregular, las que por su número y condiciones de desigualdad, enfrentan mayor discriminación en este campo.

311. Costa Rica tiene una larga tradición de asilo. En las últimas décadas, por el conflicto centroamericano, recibió cantidades importantes de inmigrantes en busca de refugio y desplazadas como resultado del conflicto armado y sus consecuencias económicas, sociales y políticas. Primero fueron hombres y mujeres salvadoreñas; posteriormente y hasta la fecha, cerca del 80% de la inmigración proviene de Nicaragua. Una parte importante de esta población ingresa al país en condición irregular, lo que genera vulnerabilidad y riesgo de violación de sus derechos humanos. Las

mujeres, por su condición de género, son quienes enfrentan mayor discriminación y explotación.

Las mujeres inmigrantes nicaragüenses

312. La presencia masiva de inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica tiene explicaciones económicas, políticas y sociales, que han sido discutidas en diversos frentes y espacios, tanto en Costa Rica como en Nicaragua. Son pocas las investigaciones con énfasis en la presencia de mujeres inmigrantes nicaragüenses en nuestro país y las especificidades que por razón de género éstas enfrentan. No obstante, se han presentado denuncias en la Defensoría de los Habitantes ante la negativa de instituciones estatales a prestarles servicios de salud a ellas y sus hijos e hijas o a extenderles certificaciones de estudios por no contar con documentación migratoria. Existen casos de mujeres migrantes irregulares que no pueden regularizar su situación migratoria en Costa Rica debido a que no cuentan por ejemplo, con certificado de nacimiento nicaragüense, pues nunca fueron inscritas en ese país.

313. El Censo de Tugurios realizado durante la Administración Figueres reveló que el 42% de las familias que habitaban los precarios del Cantón Central de San José eran de origen nicaragüense. El 42% de estos hogares estaban a cargo de mujeres, o eran hogares no nucleares. Esto significa que el vínculo familiar se extiende en los lazos de consanguinidad e incluso más allá de ellos, con la presencia de terceros no ligados con el grupo familiar (Chen y otros, 2001).

314. A pesar de la significativa presencia de inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica y del impacto demográfico que puede tener en la ejecución de políticas públicas de contenido social, no existe una legislación específica reguladora de las políticas migratorias de nicaragüenses en Costa Rica. Se puede afirmar que distintas Administraciones a lo largo de esta última década pusieron en ejecución mecanismos que ordenaron la presencia de inmigrantes, especialmente de origen nicaragüense. Dos ejemplos de ello fueron el régimen de excepción migratoria, aplicado por la administración Rodríguez para personas centroamericanas residiendo en el país antes de noviembre de 1998 y el Régimen de Concesión de Tarjetas de Trabajo Estacional. Ambos son una expresión de control de la presencia e inserción laboral de la población inmigrante nicaragüense en Costa Rica.

315. Las investigaciones sobre esta población revelan una situación de desventaja profunda en el caso de las mujeres. El 45 % de las mujeres inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica no concluyeron su enseñanza primaria, y un 11% de ellas no tiene ningún nivel de instrucción (Chen y otros, 2001). Por ello su inserción en el mercado laboral es precaria y se ubican en los lugares inferiores de la pirámide ocupacional. El 61,6% de las mujeres nicaragüenses ocupadas se ubican en servicios en forma remunerada, de los cuales es evidente que una gran mayoría están dedicadas a los servicios domésticos (Estado de la Nación, 2000). Muchas de ellas, pese a su incorporación al mercado laboral, por sus condiciones de ilegalidad o por desconocimiento de la legislación que las cubre, no exigen el cumplimiento de los derechos laborales correspondientes.

316. Los estudios que utilizaron métodos cualitativos documentaron la existencia de una extensa red de apoyo entre los y las inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica, en la cual las mujeres juegan un papel fundamental, debido a que aportan dinero o remesas familiares para que más nicaragüenses puedan emigrar en busca de oportunidades a nuestro país o bien sobrevivir en Nicaragua (Chen y otros, 2001).

317. Debido a la presencia de inmigrantes en el país, algunos sectores de la sociedad costarricense perciben la migración nicaragüense como una amenaza y se les atribuye a las mujeres responsabilidad en ello, especialmente en lo relacionado con el deterioro de los servicios públicos. Para fundamentar esto se menciona la alta tasa de fecundidad de las mujeres inmigrantes nicaragüenses en edad reproductiva frente a la tasa de las costarricenses, calculada esta última en un promedio de 2,8 hijos y la tasa de las nicaragüenses en 3,8 hijos (Chen y otros, 2001). Así por ejemplo, en 1999 un 12,3 % de los nacimientos en Costa Rica fueron hijos o hijas de mujeres nicaragüenses (Estado de la Nación, 2000).

318. Ello explica por qué los servicios públicos más utilizados por la población inmigrante nicaragüense fueron los de salud y la educación, ya que al tener una tasa tan elevada de hijos e hijas, deben acudir con mayor frecuencia a los hospitales y también a las escuelas, lo que evidentemente ha causado un fuerte impacto en dichos servicios¹⁸. Lo anterior se reafirmó también en el uso de métodos anticonceptivos por parte de las mujeres nicaragüenses en edad reproductiva. Las mujeres en este grupo de edad con compañero mostraron una prevalencia de uso de métodos hasta de un 70%, cuyo principal proveedor es la Caja Costarricense del Seguro Social. Igualmente el 84% de las mujeres inmigrantes nicaragüenses que han tenido partos en los tres últimos años, fueron atendidas en las mismas condiciones que las costarricenses en el sistema hospitalario nacional (Chen y otros, 2001).

319. La realidad indica que una parte importante de mujeres nicaragüenses y sus hijos e hijas llegaron para quedarse, pero cuentan con limitadas oportunidades para regularizar su situación migratoria y obtener la residencia o nacionalidad costarricense. Por lo general enfrentan obstáculos financieros, culturales y estructurales que impiden que puedan obtener los documentos necesarios en Nicaragua o vencer el interminable camino de la burocracia costarricense. Esta situación tiene serias implicaciones para el ejercicio y disfrute de sus derechos humanos, como se señala a continuación:

- a) Hacinamiento en los precarios del Área Metropolitana.
- b) Los programas de asistencia social que tiene el Instituto Mixto de Ayuda Social, dirigido a mujeres en condiciones de vulnerabilidad, no las contempla como beneficiarias de los subsidios estipulados para esta población, cuando se es de origen nicaragüense.
- c) La solución a los problemas de vivienda, en los precarios, casi siempre implica la intermediación de personas inescrupulosas que les cobran a las mujeres derechos por acceder a los terrenos ocupados¹⁹.
- d) Las mujeres inmigrantes nicaragüenses enfrentan constantemente el desalojo de los terrenos que habitan ilegalmente; ya que este es interpretado desde una doble condición de ilegalidad a causa de su situación migratoria. Muchas de estas

¹⁸ Por ejemplo un 51,7 % de los niños enfermos hijos de mujeres inmigrantes han recibido atención médica. Igualmente más del 95% han sido vacunados contra la tuberculosis, un 80% contra la polio y DPT, un 75% contra el sarampión. Ver Chen Mok, Mario et al, op. cit., págs. 145 y 164.

¹⁹ Una investigación realizada en “La Carpio” en el año 98 reveló que las mujeres nicaragüenses jefas de hogar, habían pagado en estas condiciones hasta ₡ 88.000.

mujeres tienen hijos e hijas nacidas en el país, lo que les hace ciudadanos costarricenses, pero ello no es tomado en consideración siempre por las autoridades.

e) Las inmigrantes que viven en precarios deben pagar los servicios de agua y luz mediante un cálculo por cada aparato electrodoméstico que posean. Esta distribución genera grandes conflictos en el seno de la comunidad. En el caso de la población nicaragüense inmigrante se debe tomar en consideración que el rol comunal para mejorar las condiciones de vida es históricamente ejercido por las mujeres. Por tanto son ellas en los precarios las que enfrentan el conflicto que se genera por el pago de los recibos de luz y agua en forma colectiva.

f) Los niños y niñas que vienen con sus madres en condición de ilegales, no poseen ninguno de los papeles que solicitan las escuelas costarricenses para concederles matrícula. Esto es un problema más que deben resolver las madres inmigrantes nicaragüenses.

g) La mayor parte de las mujeres inmigrantes nicaragüenses enfrentan el desarraigo familiar, ya que al migrar se ven obligadas a dejar a sus hijos e hijas en Nicaragua y a trabajar aquí para enviar el sustento de los mismos a través de remesas familiares.

h) Las inmigrantes nicaragüenses que concluyen estudios y que incluso cuentan con niveles técnicos y profesionales, optan en Costa Rica por empleos de menor calificación, lo que las coloca en posición de vulnerabilidad extrema.

320. Las leyes costarricenses no definen diferencia alguna en cuanto a derechos entre nacionales y no nacionales con su situación legalizada. No obstante, las personas no nacionales en una situación irregular sí enfrentan algunas restricciones en el disfrute de sus derechos. Cabe señalar que a pesar de ello, la legislación costarricense no aplica solamente a los ciudadanos costarricenses, sino a todas las personas que habitan el país, de cualquier nacionalidad, con o sin documentos. Esto es válido para los derechos y también para los deberes. Aún y cuando la persona se encuentre “ilegal” en el país, puede defenderse y resguardar sus derechos humanos, entre ellos, el respeto a tu integridad física, respeto a la dignidad humana, así como derecho a recibir atención médica en caso de emergencia. En la práctica estos derechos no se respetan siempre, más bien la condición se utiliza para abusar y explotar.

321. Varias instituciones públicas ofrecen sus servicios a personas no nacionales. Costa Rica reconoce constitucionalmente el derecho a una educación brindada por el Estado, lo cual significa que independientemente de la condición migratoria (documentada o no), la persona inmigrante y sus hijos e hijas pueden estudiar. En la Constitución Política costarricense se establece que en este país ninguna persona podrá ser sometida a discriminación alguna contraria a la dignidad humana (artículo 33, reformado en 1968) y que nadie será sometido a tratamientos crueles y denigrantes (artículo 40). La Constitución establece además que el Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país (artículo 50), particularmente a las mujeres madres y a sus hijos e hijas (artículos 51 y 55), especialmente en lo que respecta al trabajo, la educación y la salud (INAMU, 2000).

322. Así por ejemplo, la Caja Costarricense de Seguro Social les atiende en caso de emergencia y a las mujeres embarazadas. Las leyes laborales les cubren sin distinción, aun cuando no existe una previsión legal. Por otra parte, el Decreto 26634-SP

del 9 de enero de 1998 estableció una rebaja del depósito de garantía para las trabajadoras domésticas que solicitan residencia. Esta medida se impulsó para facilitarles su inserción laboral y reducir su vulnerabilidad.

323. Las mujeres migrantes, por su condición de género, se ven expuestas a la violación de sus derechos. Están más expuestas al acoso, abuso y violación sexual por parte de los hombres del grupo con el cual viajan, por familiares, por funcionarios de migración y en el trabajo. Están expuestas a la sobreexplotación en el trabajo, por los bajos salarios que se les pagan y las condiciones de trabajo. Muchas de ellas tienen la responsabilidad económica de la familia, ya sea en el país de origen o en el receptor, lo que las hace aceptar condiciones de sobreexplotación.

324. Los datos del Censo 2002 demostraron la presencia de una población importante de mujeres nicaragüenses, una mayoría de ellas con hijos e hijas nacidas en el país. Muchas de ellas llegaron para quedarse y están haciendo una contribución importante al desarrollo socioeconómico del país. Costa Rica tienen que definir una política migratoria sensible a las diferencias de género que tome en cuenta la condición de género de las nicaragüenses, así como de otras migrantes irregulares, cuyos derechos tienen que ser protegidos.

Artículo 10

Igualdad de derechos en las esferas de la cultura, la educación y la formación

Artículo 10: Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurar la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a. Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b. Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c. La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de métodos de enseñanza;
- d. Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e. Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional, y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;

- f. La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g. Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- h. Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia;

El acceso a la educación y la capacitación

325. Según el VII Informe del Estado de la Nación, desde los primeros niveles de educación, las mujeres por lo general participan en mayor medida o de manera muy similar de los sistemas educativos formales. De hecho, los hombres tienen menor porcentaje de asistencia, menor tasa de cobertura y un porcentaje mayor de abandono escolar (Proyecto Estado de la Nación, 2001). Por su parte el indicador de alfabetismo, estimado mediante los años de escolaridad de las personas, señala que no existen diferencias importantes entre hombres y mujeres; y esto sin duda refleja condiciones de equidad.

326. Como se puede observar en el Cuadro Resumen de Indicadores (anexo 1), el diferencial de género de tasa neta de cobertura en secundaria (diferencia entre el por ciento de mujeres y el por ciento de hombres), favoreció a las mujeres en un 4,6, para 1997; y en 4,9 para 1999 y 2000. También el diferencial de género en el porcentaje de deserción escolar (diferencia entre el porcentaje de hombres y el de mujeres) benefició a las mujeres. Los datos muestran que, para todos los años, más hombres desertaron en los tres niveles. La mayor brecha se encontró en el II y IV Ciclo Académico, donde el diferencial de género alcanzó un 2,7 para 1999.

Las mujeres en la educación superior estatal

327. El acceso al tercer nivel educativo (educación superior) señala importantes avances para las mujeres, quienes a nivel general tuvieron mayor representación en la matrícula dado que hay 12 mujeres por cada 10 hombres en las instituciones de educación universitaria estatales. Pese a ello se evidencian participaciones diferenciales por instituciones educativas y en las áreas de estudio (CONARE, 2000).

328. Según el VII Informe del Estado de la Nación (Proyecto Estado de la Nación, 2001), la matrícula en las universidades estatales denotó mayor presencia de mujeres, aunque se detectó cierto grado de segregación por área de formación. Este valor se mantuvo estable durante la década de los noventa en alrededor del 15,5%. Esto expresa una segregación moderada, dado que las mujeres constituyen algo más del 50% del total de estudiantes universitarios.

329. Por institución educativa, el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITEC), tiene un acentuado predominio de hombres: 35 mujeres por cada 100 hombres, mientras que la Universidad Estatal a Distancia (UNED) acoge mayormente mujeres. Ellas casi duplican el número de hombres. El ITEC se especializa en carreras científicas y tecnológicas y la UNED principalmente en Administración de Empresas y Educación, por lo que se evidencia una segmentación en la preparación profesional y con ello, en la participación en el mercado de trabajo.

330. Un área como la ingeniería es excluyente de las mujeres, tanto en la matrícula como en la graduación. La graduación en carreras de las Ciencias Básicas indica que éstas son típicamente masculinas, pero parecen permitir un aumento ligero en la incursión de mujeres. Áreas como Artes y letras y Educación, son típicamente femeninas.

Cuadro 8

Razón de graduación universitaria estatal femenina entre la masculina por área de estudio 1990, 1995, 1996-1999

<i>Puestos especializados</i>	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>
Ciencias Básicas	42,9	55,9	49,2	57,4	57,5	55,0
Ciencias Sociales	108,7	102,5	83,6	85,7	97,6	106,0
Educación	334,5	329,0	332,5	351,9	386,7	369,0
Recursos Naturales	30,1	35,1	30,0	23,3	32,9	34,4
Ingeniería	22,1	22,2	18,1	17,4	16,8	24,4
Ciencias de la salud	165,9	124,7	144,5	138,9	145,8	132,6
Medicina (humana y veterinaria)	87,3	55,4	92,0	74,9	86,7	64,2
Resto carreras de Salud	298,8	365,7	288,0	303,2	279,8	316,5

Fuente: INEC-MTSS. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Varios años.

331. Es importante señalar que no ha habido marcadas diferencias en los porcentajes de hombres graduados en carreras “femeninas”, pero se observa un ligero aumento en el porcentaje de mujeres que se graduaron en carreras “masculinas”: 23% en 1990 y 27,4% en 1999, lo cual es el efecto de la participación de mujeres en Ciencias Básicas (superior al 30%), área que contempla carreras como Biología, Estadística, Matemática y Computación, entre otras. En 1995, el alto valor observado se atribuyó adicionalmente a que Medicina se clasificó como “masculina” pero las mujeres tuvieron un peso relativo importante, pues alcanzaron el 35% de la graduación, muy cercano al límite del criterio establecido (40%) para calificar como incluyente. El resto de años esta carrera clasificó como incluyente.

332. De manera similar se dieron diferencias en los sectores de capacitación de la educación secundaria técnica: las mujeres lo hicieron preferentemente en servicios, con una razón de matrícula de mujeres respecto a hombres que superó el 200%; y los hombres lo hicieron en el sector agropecuario e industrial, cuya razón fue apenas de 60%.

333. La especialización técnica extraescolar, medida según la participación en las acciones formativas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), señaló una mayor segregación del orden del 21%, que comparada con el peso relativo de las mujeres en estas acciones (cerca del 45%), la segregación tuvo mayor importancia (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

334. Los resultados de estos niveles de segregación se traducen en una baja representación de las mujeres en el grupo de profesionales de la ciencia. Entre 1988 y 1999, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONICIT) registró una leve mejoría en la participación por género en las profesiones científicas: 2.2 puntos porcentuales más al final de la década de los noventa. Sin embargo, esta mejoría se dio en un nivel muy insatisfactorio (34%). Cabe recordar que las mujeres representaron

el 47% de la categoría profesional y técnica en la fuerza de trabajo (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

Igualdad y equidad de género en la Universidad de Costa Rica (UCR, 2001)

335. A lo largo de la historia de la Universidad de Costa Rica, las carreras tradicionalmente consideradas femeninas, como las relacionadas con la docencia o la enfermería, han contado con muy poca o nula matrícula masculina, lo que ha sido reflejo de los prejuicios y las tendencias sociales. La exclusión de hombres o de mujeres en algún tipo de actividad es una forma de discriminación de género. Además, fomenta la división de la sociedad en espacios segregados, asignados por prejuicios y visiones estereotipadas a las mujeres o a los hombres, con la existencia de algunos ámbitos y actividades más valorados que otros: lo público más que lo privado, lo productivo más que lo reproductivo, las tareas tradicionalmente masculinas más que las consideradas femeninas²⁰.

336. La Universidad de Costa Rica fue una de las actoras que en la segunda mitad del Siglo XX favoreció la construcción de una sociedad más equitativa en términos de género. En la actualidad, la matrícula de mujeres en este centro de educación superior fue ligeramente mayor que la de los hombres, y no hay ninguna carrera en que no haya participación femenina entre el estudiantado. Sin embargo, hay aún 20 Escuelas, de un total de 48²¹, en las que la matrícula de mujeres fue inferior al 40% del total, que son fundamentalmente las de las Áreas de Ingeniería y Ciencias Básicas. Se trata de carreras relacionadas con actividades consideradas tradicionalmente masculinas, ligadas además a lo racional, con fuerte componente de las matemáticas. En el otro extremo, hay otras 15 Escuelas en las que la matrícula masculina fue menor al 40%. En su mayoría estas están relacionadas con las Áreas de Salud y Ciencias Sociales, en particular, con las actividades de cuidado de otros y la enseñanza, asociadas tradicionalmente con supuestas habilidades o características femeninas. Hay, por otra parte, un gran equilibrio de género en lo que respecta a las becas, pues las mujeres son beneficiarias del 53% de las otorgadas.

337. En el Sector Docente, donde el 42% son mujeres, se presentó una tendencia similar, siguiendo las mismas líneas de desbalance según Áreas, aunque algo más agudizado. En 5 unidades académicas y docentes de un total de 81 el profesorado fue exclusivamente masculino y en 4 exclusivamente femenino, mientras que sólo en 24 hubo una presencia de unos y otras comprendido entre el 40% y el 60%. Una situación similar se presenta en relación a la participación en investigaciones, donde si bien las mujeres representaron el 44% de docentes que participaron en estas actividades, la población masculina y la femenina se repartieron siguiendo líneas tradicionales por Áreas. En este Sector, hay otros desbalances que afectan negativamente a las mujeres: tres de cada cuatro docentes con título de doctorado son hombres, mientras que las mujeres representan cerca de la mitad de quienes tienen Licenciatura y el 42% de aquellas personas con Maestría. Por otra parte, en relación al Régimen Académico, de nuevo tres de cada cuatro docentes con rango de Catedrático

²⁰ En términos de equidad, alcanzar una presencia similar de ambos sexos en cualquier espacio es una aspiración que no siempre puede convertirse en meta inmediata. Para acercarse a este resultado hay consenso mundial de establecer como un mínimo aceptable el que la presencia tanto de hombres como de mujeres no sea inferior al 40% ni superior al 60%.

²¹ Se han considerado las 43 Escuelas y las Facultades de Farmacia, Odontología, Microbiología, Estudios Generales y Derecho, que no están divididas en Escuelas.

son hombres. En cambio, las mujeres representan el 39% de la categoría de asociada, el 43% de la categoría de Adjunta y el 31% de Instructora. En cada uno de los rangos del Régimen Académico, las mujeres tienen un porcentaje mayor de estudios de postgrado que los hombres.

338. La situación más aguda se presentó en el Sector Administrativo, en el que las mujeres fueron el 43% del total. Aquí hay 61 tipos de puestos del total de 151 en que sólo hay hombres contratados y 12 en los que sólo hay presencia femenina. Encontramos 20 en los que hay una participación un poco más balanceada de género. El 25% de los administrativos hombres ocupan puestos en los que no hay ninguna mujer contratada, entre ellos, los 48 mensajeros, los 30 choferes, los 19 bodegueros, los 12 inspectores de tránsito, los 59 operarios de mantenimiento y los 69 trabajadores agrícolas.

339. La participación de mujeres en la estructura formal de toma de decisiones constituida por las autoridades universitarias fue del 36%, lo que no alcanza el mínimo deseable. Las debilidades mayores se encuentran en las Direcciones de Centros de Investigación (6 de 22), en las Direcciones de Maestría (20 de 55), en las Jefaturas de Oficinas Administrativas (6 de 18) y en la representación en el Consejo Universitario (3 de 11). Por el contrario, tres de las cinco Vicerrectorías están ocupadas por mujeres así como el 40% de las 45 direcciones de Escuelas, y la mitad de las Direcciones de los 12 Institutos de Investigación, incluyendo por primera vez el de Investigaciones en Ingeniería. La mayoría de estos puestos de decisión son nombrados por elección. Donde se alcanzó mayor presencia femenina fue sido en las Vicerrectorías, designaciones que dependen de la decisión del Rector. Esto muestra que superar la inequidad de género en este campo constituye un reto para la institución en su conjunto, más allá de lo que compete a las máximas autoridades.

340. Los logros en más de 60 años de existencia de la Universidad de Costa Rica fueron sido considerables. En términos generales la presencia de hombres y mujeres en los tres sectores es relativamente equitativa. Se detectó un acceso más equitativo para hombres y mujeres en la asignación de becas, participación en investigaciones y Régimen Académico, carga de docentes, y plazas en propiedad. Esto significa que las grandes barreras que fueron el punto de partida de este centro de educación superior han caído. Sin embargo, en un análisis más profundo, hay aún Áreas y actividades donde se mantiene una discriminación de género que el conjunto de la sociedad aún no logra erradicar, y una de ellas es la esfera de la toma de decisiones.

341. Hay, por otra parte, una mayor sensibilidad en la Universidad de Costa Rica y una mayor apertura frente a las posiciones teóricas, las prácticas y las demandas de las mujeres en búsqueda de la equidad de género. La labor del Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PRIEG), hoy Centro de Investigación y Estudios de la Mujer (CIEM), y de la Maestría Centroamericana en Estudios de la Mujer UNA/UCR, han sido fundamentales para introducir en este medio académico perspectivas novedosas y estimulantes, desconocidas en el medio académico hace tan sólo 15 años.

342. El ámbito universitario ha representado un importante espacio para ampliar las oportunidades de las mujeres no sólo en cuanto al acceso a las diversas disciplinas, sino también en materia de puestos de dirección. Un ejemplo de ello es la Universidad Nacional (UNA), única institución de educación superior del país en la que el máximo puesto de dirección ha sido ocupado por mujeres en dos períodos. En esta universidad, las mujeres han representado aproximadamente el 40% del personal docente en los últimos años (UNA, Oficina de Programación).

343. En cuanto a los procesos de admisión y permanencia en la educación superior, en el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), la Oficina de equidad de Género ha desarrollado actividades de investigación y consulta para determinar los posibles sesgos de género en estos procesos. Sobre la base de estos trabajos, se inició una revisión de la oferta educativa (Ruiz, 2001).

Artículo 11

Igualdad de acceso en el empleo

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de la reproducción;

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán las medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación de los despidos sobre la base del estado civil;
- b. Implantar licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdidas del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen obligaciones para con la familia con responsabilidades del trabajo y la participación de en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado pueden resultar perjudiciales para ella;

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Mayor participación laboral de las mujeres, pero en condiciones de desventaja

344. En Costa Rica, las mujeres manifiestan una creciente tasa neta de participación, por lo que su peso dentro de la fuerza de trabajo ha sido cada vez mayor. Desde 1995 la PEA femenina creció más rápidamente que la masculina (19,1% versus 10,2%) y que la población ocupada (18,6% frente a 10,4%). No obstante, esta participación tomó la forma de desempleo abierto en mayor medida que entre los hombres. Además las mujeres fueron más afectadas por la sub-utilización total, en la que al desempleo abierto se sumó una jornada laboral reducida por razones ajenas a su voluntad (subempleo visible) y las insuficientes remuneraciones a su trabajo (subempleo invisible) (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

345. Igualmente ha sido más frecuente en la población femenina que parte de su trabajo económico quede oculto por sub-declaración o porque desempeñan actividades que no se contabilizan en las cifras de empleo como las actividades primarias para auto-consumo. Las tasas de empleo oculto reflejan esta disparidad entre los géneros pues, en el 2000, para los hombres, ese indicador fue únicamente del 2,3%, en tanto el empleo oculto afectaba al 5,1% de las mujeres en edad de trabajar (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

346. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo podría ser mayor si éstas lograran superar limitaciones impuestas por su condición de género. Las mujeres consideradas económicamente inactivas señalaron, en mayor medida que los hombres (sólo 2 hombres de cada 100 mujeres), que no podían trabajar por atender obligaciones familiares o personales. Solamente dos hombres de cada cien mujeres adujeron esta razón como limitación para incorporarse al mercado laboral (Proyecto Estado de la Nación, 2001). En un porcentaje más amplio entre las personas ocupadas, pero siempre desfavorable a las mujeres, se observó que treinta hombres por cada cien mujeres indicaron que no podían aumentar su jornada laboral por atender obligaciones familiares o personales. Es probable que las limitaciones de las mujeres se refieran al ámbito familiar (atender oficios domésticos), en tanto los hombres a motivos personales como el estudio.

Participación diferenciada por sectores de actividad económica

347. La distribución de su participación por sectores de actividad nos indica diferencias entre los géneros. Mientras los hombres se ubicaron principalmente en el sector primario, las mujeres lo hicieron en los servicios sociales y personales, en el comercio y en tercer lugar en las industrias manufactureras. Ellos también lo hicieron en comercio, servicios personales y sociales y en la industria manufacturera, en magnitudes relativas similares en esas tres ramas, por lo que las mujeres se concentran mayormente en actividades del sector terciario, como se refleja en el cuadro 9.

Cuadro 9
Distribución relativa de la fuerza de trabajo por sexo según sector de actividad, 1999

<i>Sector actividad</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujer</i>
Total	100,0	100,0	100,0
Agropecuario	19,6	26,8	4,9
Indust. Manufactureras y expl minas	15,9	15,4	16,7
Electric, gas y agua	1,0	1,3	0,3
Construcción	6,5	9,6	0,2
Comercio	20,7	17,6	27,0
Transp, almac y comunic	5,6	7,5	1,7
Estab. Financieros	5,0	5,1	4,7
Serv. Comunls y sociales	24,5	15,6	42,4
No especificado	0,5	0,6	0,5
Busca por primera vez	0,9	0,6	1,5

Fuente: INEC-MTSS. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Varios años.

348. Como se observa en el Cuadro anterior, las mujeres se concentraron principalmente en los servicios personales, sociales y comunitarios (42,4%) y en el comercio (27,0%).

349. Es reconocido que en el sector agropecuario mucho del trabajo de las mujeres asume la forma de empleo oculto, especialmente al no declararse las actividades primarias de autoconsumo, de tal forma que la importancia relativa de las mujeres en actividades agropecuarias podría aumentar (Trejos, 2000).

Brechas salariales entre mujeres y hombres se acortan

350. Las diferencias entre hombres y mujeres también se observaron en los ingresos de la población ocupada asalariada. Existen brechas salariales por género desfavorables a las mujeres pero que parecen estar disminuyendo para el total de población asalariada, aunque 1999 de nuevo reflejó un menor salario promedio por hora de las mujeres. Las tendencias favorables a las mujeres no fueron evidentes en todos los tramos de horas trabajadas, ni en todos los niveles de instrucción o grupos ocupacionales (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

351. Al tomar en cuenta intervalos de horas, las mujeres no superaron la remuneración por hora recibida por los hombres al trabajar más de una jornada completa (más de 48 horas), aunque les resultara favorable el salario promedio por hora que reciben en jornadas que oscilan entre el medio tiempo (de 24 a menos de 36 horas) y el tiempo completo (de 36 a 48 horas). Esto se explica principalmente porque entre las mujeres que trabajan estas jornadas, el porcentaje de profesionales y directivas fue bastante superior al porcentaje de hombres en esas ocupaciones y en esas jornadas laborales. En 1999, el 25% de las mujeres en jornadas de medio tiempo eran profesionales o directivas, en tanto entre los hombres este porcentaje fue únicamente del 12,8%. De igual manera, el 28% de mujeres en jornadas de tiempo completo eran profesionales o directivas frente a un 15,7% de hombres. Por nivel de instrucción también se observaron relaciones similares entre las personas asalariadas universitarias.

Cuadro 10
Razones de salario por hora promedio de mujeres respecto a hombres
por nivel de instrucción 1990, 1995, 1996-1999

<i>Nivel de instrucción</i>	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>
Ningún grado	67,6	73,3	94,1	92,3	68,2	73,7
Primaria incompleta	71,3	79,5	79,6	77,6	80,7	82,0
Primaria completa	77,1	78,1	83,5	82,0	81,8	80,4
Sec. inc. (téc y acad)	74,4	78,8	86,1	87,8	87,2	81,6
Secundaria completa	85,6	85,1	81,8	89,4	87,8	78,4
Secundaria técnica completa	91,0	82,5	91,8	107,7	100,0	87,4
Parauniversitaria	91,2	84,6	64,9	97,4	86,6	77,1
Universitaria	76,4	84,5	81,4	91,7	91,3	85,4

Fuente: INEC-MTSS. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Varios años.

352. La mayor calificación adquirida por las mujeres no las ha beneficiado totalmente para aproximarse a la remuneración promedio por hora que reciben los hombres en los mismos niveles de instrucción, pero les ha permitido acortar las distancias. Para las universitarias, esta relación fue del 85% en 1999 y del 76% en 1990. Adicionalmente debe señalarse que para 1997 y 1998, las mujeres con secundaria técnica completa superaron a los hombres en lo que a salario por hora se refiere, nivel que representa algún grado de calificación.

353. Por otra parte, la ocupación de puestos directivos presentó una relación de salarios por hora del 95%, lo que evidencia un avance en cuanto a reconocimiento salarial a este grupo respecto al inicio de la década cuando la relación era apenas del 80%. En 1998 esta relación superó el 100%. El grupo de profesionales y técnicos también presentó en 1997 y 1998 razones de salario que superaron el 100%, pero en 1999 cayó a 87,3%, valor que también es mayor respecto a 1990. Los datos anteriores evidencian la tendencia a disminuir las disparidades en el salario.

354. Todos los otros grupos ocupacionales, excepto el de “empleados administrativos” incrementaron, en magnitudes variables, las relaciones salariales por hora entre mujeres y hombres. El personal administrativo, no obstante, parece haber perdido terreno en la disminución de las brechas pues las relaciones pasan del 99% al 88% de 1990 a 1999.

355. Debe destacarse que, pese a la disminución en las brechas salariales, éstas continuaron afectando a un mayor número de mujeres, pues entre las razones de salario más bajas se encuentran las de ocupaciones del comercio y los servicios personales y sociales, sectores donde se concentra la fuerza de trabajo femenina. Es evidente que aquí es donde se encuentra el grueso de los trabajos mal pagados y en contextos más desprotegidos desde el punto de vista de los derechos laborales básicos (Fernández, 2001).

Segregación por género en las ocupaciones

356. El mercado laboral está segmentado por género con ocupaciones típicamente femeninas y típicamente masculinas. Así, los hombres ganaron mayores espacios en ocupaciones “femeninas” que las mujeres en ocupaciones “masculinas”. Mientras

el 19% de los hombres desempeñó ocupaciones dominadas por las mujeres, sólo el 12,7% de éstas lo hizo en ocupaciones dominadas por los hombres (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

357. Por grupos ocupacionales, el indicador de segregación se ubicó en el orden del 25% durante los años noventa, lo cual puede considerarse alto si se toma en cuenta que, dentro del total de personas ocupadas, las mujeres representan cerca del 32% desde 1998. Esto implica que casi todas las mujeres “deberían” cambiar de ocupación para observar una estructura ocupacional paritaria (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

358. Es deseable que, conforme se avanza hacia la equidad de género, las ocupaciones “incluyentes” aumenten. La tendencia parece progresar lenta pero positivamente, pues de cuatro grupos considerados como “incluyentes” en 1990, se pasó a nueve en el 2000. Ocupaciones relacionadas con la arquitectura, la ingeniería, los recursos naturales, agentes especializados de ventas, la electricidad y las artes gráficas, entre otras, son altamente excluyentes de las mujeres, por lo que se les debe prestar especial atención (Proyecto estado de la Nación, 2001).

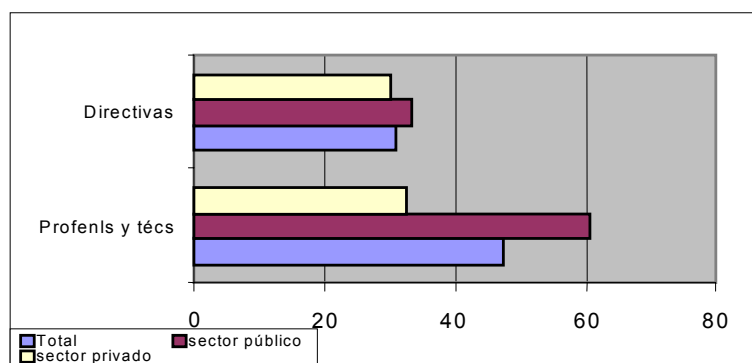
359. Los datos proporcionados por el Censo del 2000 confirmaron segregación y desigualdad de género en la estructura ocupacional costarricense. De los 107 grupos ocupacionales examinados por Pilar Ramos (2002), sólo 38 fueron clasificados como femeninos y nueve considerados “incluyentes”.

Las mujeres tienen una importante presencia en puestos especializados

360. Contrario al poco acceso que tienen las mujeres a ocupaciones “masculinas”, ganaron representación en puestos especializados; esto es, en puestos como profesionales y técnicas y como personal directivo. Ellas representaron casi la mitad del total de las personas ocupadas como profesionales o técnicas, especialmente en el sector público (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

Gráfico 2

Porcentaje de mujeres en puestos especializados según sector institucional, 1999



Fuente: INEC-MTSS. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Varios años.

361. Es probable que el alto porcentaje de mujeres profesionales en el sector público no obedezca necesariamente a un interés explícito porque las mujeres ocupen esos puestos. Más bien podría deberse a que la alta responsabilidad con remuneraciones inferiores sean condiciones que acepten las mujeres pero no los hombres, a cambio de mayores garantías laborales y respeto de la jornada laboral para cumplir con otros

roles como el reproductivo en sus hogares. Ellos prefieren las altas retribuciones que el sector privado ofrece en ocupaciones especializadas aunque implique la irrupción de su vida personal y familiar.

362. En los puestos directivos la representación femenina alcanzó casi la tercera parte del total, en el sector público y en el privado. Esto significa que, aún cuando haya bastantes mujeres profesionales, los puestos de decisión se les confían a los hombres.

363. Si bien las mujeres mejoraron su participación en puestos especializados, incluso dentro del sector público, fue clara la inserción desigual en instituciones como el Ministerio de Seguridad y los centros penitenciarios, en los que no sólo la presencia masculina es mayoritaria, sino en las que también predominan formas de organización estructuradas a partir de las condiciones y necesidades de los hombres.

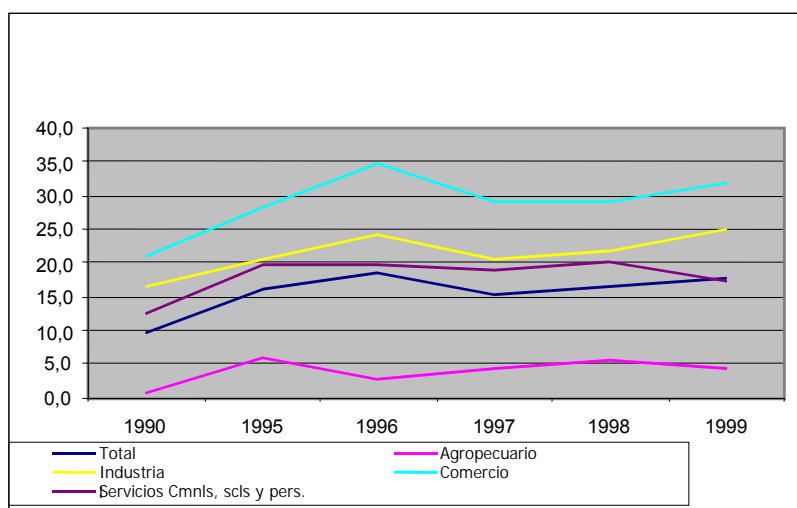
Participación de las mujeres en la propiedad empresarial

364. El acceso al capital, medido por medio de la propiedad empresarial en establecimientos de uno a nueve ocupados, muestra menor presencia de mujeres. Sin embargo, este valor mostró una tendencia ascendente durante la década al pasar de 9,6% en 1990 a 17,7% en 1999. Particularmente es notable el crecimiento de las mujeres patronas de la zona rural (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

365. No fueron las actividades agropecuarias, sino las industrias manufactureras, en establecimientos de uno a cuatro y de cinco a nueve ocupados, y el comercio en establecimientos de uno a cuatro ocupados, las que crecieron mayormente en zona rural, lo que refleja las nuevas oportunidades que se han creado las mujeres más allá de las actividades primarias.

Gráfico 3

Evolución del porcentaje de mujeres patronas por sectores de actividad, 1990-1999



Fuente: INEC-MTSS. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Varios años.

366. Aunado a lo anterior, aumentó la capacidad de generar empleos en establecimientos de uno a nueve ocupados por parte de las mujeres en relación con los hombres. Esta razón de empleos generados pasó de 10% a 21% durante los 90 y es notoria especialmente en el comercio y en la industria. De esta manera, no sólo se incrementó el porcentaje de mujeres patronas, sino que también ellas lograron aumentar su participación en la generación de empleos (Proyecto Estado de la Nación, 2001). Por zona, la relación en la capacidad de generar empleos de las mujeres fue mayor en la zona urbana, pero el crecimiento en esa relación aumentó en la zona rural.

367. Esta creciente capacidad productiva por parte de las mujeres debe ser fortalecida, especialmente entre las mujeres de estratos de ingresos bajos, como una de las formas para que las acciones de combate a la pobreza sean efectivas. Se ha señalado, a pesar de estos logros, que la pobreza sigue afectando en mayor medida a las jefaturas femeninas. Esto se debe a que las mujeres emprendedoras al mando de establecimientos más productivos provienen principalmente de estratos altos y medios, mientras las que manejan negocios de subsistencia o marginales se concentraron en hogares de estratos medios y bajos (Trejos, 2000). El mayor nivel económico de las primeras brindó mayores posibilidades para realizar importantes inversiones en el establecimiento. Por ello es factible señalar que mediante un adecuado apoyo financiero y asistencia técnica, las mujeres emprendedoras de menores ingresos puedan incrementar su productividad y nivel de bienestar.

Las mujeres en el trabajo informal

368. En una estratificación de los sectores de baja productividad, las mujeres en conjunto son relativamente más que entre los hombres. Estos se ubican principalmente en lo que se ha denominado “acumulación simple” y tienen ventaja en la presencia en el estrato de “acumulación ampliada”, es decir, aunque son sectores de menor productividad, tienen el potencial para la acumulación y la transformación a pequeñas empresas productivas, mientras las mujeres prevalecen en el estrato de subsistencia y los oficios domésticos (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

Cuadro 11

Porcentajes de población ocupada (del total) en sectores de baja productividad por estrato de sector según sexo, Costa Rica, 2000

<i>Estrato</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Diferencia</i>
Total	25,4	41,0	-15,5
Acumulación ampliada	5,5	3,9	1,6
Acumulación simple	13,1	9,8	3,3
De subsistencia	6,5	12,8	-6,3
Oficios domésticos	0,4	14,5	-14,1

Fuente: Proyecto Estado de la Nación. 2001.

369. La afluencia creciente de mujeres en espacios laborales precarios y desregulados, tales como el autoempleo, los micro-emprendimientos y la maquila, vinculados a los procesos de globalización y apertura, es señalada por las organizaciones de mujeres como causa del deterioro en la calidad de vida y, en consecuencia, de la violación de los derechos de las trabajadoras.

El trabajo doméstico no remunerado

370. El trabajo reproductivo que recae principalmente sobre las mujeres no es contabilizado por el Sistema de Cuentas Nacionales. En un intento por hacer visible en términos monetarios el aporte al Producto Nacional de este trabajo, desde 1996 el Proyecto Estado de la Nación viene realizando un ejercicio para estimar su valor. Las limitaciones para calcular el tiempo asignado principalmente por las mujeres a estas labores, propias de la ausencia en el país de una Encuesta de Uso del Tiempo, no permite tener una aproximación más precisa de este indicador. Sin embargo, con todo y las limitaciones metodológicas (ver Proyecto Estado de la Nación, 1998, Cuarto Informe), el ejercicio es correcto para demostrar que no es válida la creencia de que el aporte a la economía nacional de las mujeres que se dedican al trabajo reproductivo es nulo.

Cuadro 12

Valor del trabajo doméstico no remunerado como porcentaje del PIB, 1995-1997

<i>Valor del trabajo doméstico como % del PIB</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>
Nuevas Cuentas Nacionales (5to. manual)	9,4	10,6	10,5
PIB sin ajuste (cálculo original)	12,13	13,77	14,07

Fuente: Sánchez, E. Proyecto Estado de la Nación. 2002.

371. Para los años en los que se cuenta con información (ver anexo 1), el valor del indicador variaba entre un 12% y un 14% del PIB. Con el recálculo de los indicadores de cuentas nacionales que realizó el Banco Central en el año 2000, todas las relaciones con el PIB disminuyen, ya que el producto nacional estaba subvalorado en un 30% aproximadamente. La adecuación del indicador del valor del trabajo doméstico respecto al PIB le asignó un nuevo rango de valores que oscilaron entre el 9 y el 10% del PIB. Es importante señalar que el Ministerio de Trabajo en conjunto con el INAMU, retomaron en 1999 la iniciativa, proponiendo una mejora metodológica y abocándose a reestimar el indicador.

El trabajo doméstico remunerado: una extensión de las obligaciones domésticas femeninas

372. Existe una subvaloración del trabajo doméstico asalariado como actividad de naturaleza productiva, que realizan de forma casi exclusiva las mujeres. Acorde con esta percepción, el régimen laboral establecido es diferente al resto de la población trabajadora. Es discriminatorio y excepcional, y se caracteriza por una jornada laboral de doce horas, con descansos y feriados que se reducen a la mitad, con sólo un día de descanso semanal que puede o no coincidir con el día domingo (Capítulo octavo del Código de Trabajo). Es la actividad laboral que tiene el menor salario mínimo fijado para el sector privado, actualmente en la suma de 47.963 colones mensuales (143.60 dólares de los EE.UU.) (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

373. Las mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado son sistemáticamente excluidas del derecho a la salud y a la pensión al no ser reportadas en los regímenes de protección y seguridad social, básicamente del seguro de riesgos laborales y del régimen de invalidez, vejez y muerte. Ante el Régimen de Invalidez Vejez y Muerte

a diciembre del 2000 estaban reportadas sólo 7.514 trabajadoras domésticas que cotizan. Estas cifras señalaron una leve disminución en relación con noviembre y octubre, cuando se reportaron 7.617 y 7.607 personas que cotizan, respectivamente. Esta disminución, aunque pequeña no guarda ningún tipo de lógica con el mercado laboral del sector. (Estadísticas de Patronos, Trabajadores y salarios. Dirección actuarial y Planificación Económica. CCSS, 2000). La cantidad asegurada corresponde a menos de un 10% de la cantidad proyectada por la Asociación Nacional de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) para el año 2000 de 80.000 trabajadoras domésticas. En relación con el seguro de riesgos laborales, un sondeo realizado por ASTRADOMES señaló que en promedio anual sólo 200 personas tienen esta cobertura (Defensoría de los Habitantes, s. f.).

374. Las condiciones de desventaja se profundizan aún más en el caso de las mujeres migrantes nicaragüenses, que en su mayoría se ocupan en servicios domésticos, dado que sus condiciones de ilegalidad y el desconocimiento de sus derechos laborales favorecen la falta de cumplimiento de la legislación por parte de sus empleadores.

375. Esta falta de reporte de un amplio sector laboral también tiene efectos en el fisco por la evasión que le representa. En 1999 la Defensoría de la Mujer la calculó en 5.200.000.000 colones con base en el salario existente en esa época de 37.000 colones mensuales y de 51232 casos sin cotizar, aplicando la cuota patronal del 0.23 (Defensoría de los Habitantes, s. f.).

376. Se presentó una acción de inconstitucionalidad por las diferencias que presenta el régimen laboral del trabajo doméstico al resto de la población trabajadora, contraviniendo el principio de igualdad. El recurso fue declarado sin lugar con fundamento en que se trata de un Régimen Especial. (Sala Constitucional, Voto No. 327-91) Se tramitó una reforma ante la Asamblea Legislativa, aprobada en el año de 1997, bajo el expediente No. 7680, que acercó el régimen laboral del trabajo doméstico a los mínimos laborales del ordenamiento jurídico general. Mas en virtud de que en la misma ley también se realizaron reformas al régimen laboral de las personas menores, fijando en 12 años la edad mínima para trabajar en contravención con la Convención sobre los Derechos del Niño, la Presidencia de la República —a instancia de la Defensoría de los Habitantes— vetó la ley en fecha 24-7-97.

Los derechos laborales

377. El Sector Público se caracteriza por la estabilidad laboral que mantiene la mayoría de su población trabajadora. No obstante, desde la Defensoría de los Habitantes se ha podido comprobar que no todas las personas acceden por igual a este principio laboral. Uno de los grupos más vulnerables al goce de este principio lo constituyen las mujeres embarazadas, siendo precisamente las personas que requieren estar más protegidas y aseguradas durante su proceso de embarazo, parto y puerperio, tanto por ellas mismas como por el hijo o la hija a que darán vida (Defensoría de los Habitantes, Informe de Labores 2000-2001).

378. Para la Defensoría de los Habitantes, el hecho de separar de sus trabajos a mujeres en estas condiciones o no renovarles sus contratos de trabajo por esta razón constituye una absoluta incongruencia entre lo que se “predica” acerca de la importancia y lo “sublime” de la maternidad, con la práctica. Aunque pocas veces se reconozca abierta y públicamente, existe la apreciación de que una mujer embarazada constituye un “gasto” para quien la contrata, concepción prevaleciente en algunas instituciones del Estado.

379. Ante la Defensoría se consulta continuamente sobre los derechos laborales de las mujeres en estado de embarazo, a la vez que se presentan denuncias de mujeres en condición de interinazgo que son excluidas de sus puestos estando embarazadas utilizando, para ello, diversos mecanismos. La Defensoría ha constatado múltiples casos en los que muchas mujeres que han disfrutado de nombramientos interinos en forma continua, no se les renueva cuando se encuentran en estado de embarazo. En otras palabras, la dinámica administrativa que posibilita que las plazas sean cubiertas de forma temporal por encontrarse la persona titular en vacaciones, incapacidad por enfermedad, permisos y otros, excluye a las mujeres embarazadas como sustitutas de quien es titular.

380. Es claro que el sistema no quiere sustituir a alguien titular de la plaza con otra persona que eventualmente también tendrá que asumir una licencia lega. También es claro que la exclusión se realiza por el embarazo, porque en otras condiciones estas mujeres podrían haber continuado sujetas a nombramientos interinos realizando sustituciones. Pero a pesar de estas consideraciones, las posibilidades reales de una investigación que dé cuenta de esta actitud administrativa está sujeta a diversas limitaciones, en virtud de que la administración puede señalar, como hasta la fecha lo ha hecho ante la Defensoría, que no cuenta con ninguna plaza para continuar brindándole nombramientos a la mujer embarazada que quedó cesante. Asimismo, si se considera que este tipo de nombramiento tiene como fundamento el poder discrecional de la administración se dificulta desde la Defensoría, como ente de control, señalar cuáles sustituciones son necesarias y cuáles no.

381. En este tipo de casos, cuando no se puede comprobar la existencia de una plaza disponible para hacer una sustitución, la Defensoría no puede obligar a realizar un nombramiento de una mujer embarazada para una sustitución de plaza; sin embargo, sí puede obligar a la administración a que aún cuando el nombramiento interino de una mujer embarazada venza y no se le quiere o pueda renovar su contrato, siempre y cuando esta funcionaria ya haya entrado en incapacidad por maternidad, a buscar un rubro que le posibilite el pago de la cuota legal patronal correspondiente por concepto de licencia por maternidad. Con esta medida se le garantiza —al menos en el nivel pecuniario— la garantía del régimen de protección a la mujer trabajadora embarazada.

382. Los criterios relativos a la situación de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral se fundamentan en el marco constitucional y legal del Régimen de Protección a la mujer embarazada, donde la exclusión del régimen de las mujeres que tienen nombramientos temporales o inestables se inserta en la dinámica de la discriminación de género. Esta, por ser generalizada en una sociedad de dominio masculino, afecta las concepciones generales del trabajo y de la maternidad, planteándolos como conceptos dicotómicos y excluyentes.

383. Asimismo, y en relación con el embarazo, se han conocido casos en los que no existe suficiente claridad en el límite existente entre una licencia por maternidad y la licencia por enfermedad. Concretamente, cuando una mujer sufre un aborto espontáneo sin haber llegado al final del proceso de gestación, con seis, siete u ocho meses de gestación, se duda acerca del tipo de licencia que debe concedérsele. Para algunos es una licencia de enfermedad de ocho días, susceptible de prórroga; para otros, una licencia por maternidad reducida a la mitad, es decir, de mes y medio. Este tema, sin duda alguna, se perfila como uno de los ejes prioritarios de trabajo institucional en el área de la defensa de los derechos de las mujeres.

384. Otro tema en el ámbito laboral de conocimiento reiterado por parte de la Defensoría de los Habitantes es la situación de mujeres que ingresan a espacios de trabajo tradicionalmente de predominio masculino, tal es el caso de las mujeres policías. Ellas han venido denunciando diversas formas de discriminación en aspectos tales como roles, asignación de horarios, ascensos, capacitaciones, hostigamiento sexual y otros (Defensoría de los Habitantes, Informe de Labores 200-2001). La Defensoría es del criterio que los aspectos denunciados no pueden analizarse fuera del contexto de que este espacio ha sido concebido para hombres y ocupado predominantemente por éstos y que, a la fecha, no existe una política institucional que responda a la realidad de que también tienen presencia las mujeres en las instituciones policiales. A falta de una política integral, las respuestas institucionales del Ministerio de Seguridad Pública con respecto a la situación de las mujeres policías seguirán siendo puntuales y de carácter individual, lo cual pronto desbordará el sistema, máxime si se considera que la fuerza policial de mujeres aumenta sostenidamente. A la fecha, se cuentan aproximadamente 400 mujeres en la fuerza policial.

385. Una política integral debe considerar las diferencias de género entre los hombres y las mujeres para la toma de las decisiones, atendiendo a la redefinición del principio de igualdad, sobre el cual la Sala Constitucional se ha pronunciado en múltiples resoluciones, entre ellas la resolución No. 1770-94 en que se señaló:

“El principio de igualdad, contenido en el artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual, prescindiendo de los posibles elementos jurídicos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir ... La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable ...”

386. La regla general es la igualdad en la aplicación de los deberes y derechos establecidos en los instrumentos jurídicos de la Fuerza Pública; sin embargo, una verdadera aplicación del concepto de igualdad es aquella que considera las diferencias objetivas y razonables entre hombres y mujeres para que, sobre esta base, se establezcan las medidas necesarias de funcionamiento que eviten cualquier forma de discriminación entre personas de diferente sexo. Para tal efecto es necesario identificar las especificidades de lo que significa ser mujer que trabaja como policía, con el fin de tomar en cuenta estas particularidades en la interpretación y aplicación de las normas.

387. En ese sentido, por ejemplo, para efectos de la asignación de jornadas puede considerarse si se trata de mujeres jefas de hogar, con hijos menores de edad, sin recursos familiares adicionales para el cuidado nocturno y consecutivo de estas personas menores. Estas serían circunstancias que, en el marco de las posibilidades institucionales, son susceptibles y necesarias de valorar. Al respecto, resulta interesante tener presente lo escrito por Alda Facio (1992) en el sentido de que: *“... si realmente entendemos que las mujeres y los hombres somos IGUALMENTE diferentes no vamos a pensar que el fenómeno del embarazo, el parto, la menstruación, el climaterio, etc., son fenómenos que hacen que la mujer se comporte diversamente del hombre/modelo de lo humano y que por ende el problema es de la mujer por ser diferente al modelo, sino que vamos a entender que el problema es de una sociedad que no parte de que a veces, las mujeres y los hombres tenemos necesidades distintas y que estas necesidades son igualmente válidas. Así por ejemplo, podremos entender que el problema no es de que la trabajadora fuera del hogar quede embarazada,*

sino que el problema reside en que el trabajo remunerado está pensado desde y estructurado para personas que no quedan embarazadas”.

388. Algunas de las situaciones que las mujeres policías evidenciaron, deben considerarse en la formulación de una política institucional. Esta debe iniciar con la identificación de las diferencias y el replanteamiento de algunos aspectos, tales como:

- Las tareas que les son asignadas en la estructura policial, en virtud de la tendencia a supeditar sus actividades laborales a aquellas que tradicionalmente fueron asumidas por ellas en el ámbito doméstico;
- La falta de infraestructura adecuada para las mujeres;
- La diferencia en el tratamiento que reciben para ascensos, promociones y cursos de capacitación, las cuales resultan diferentes a las de sus compañeros hombres; y
- El hostigamiento sexual.

389. La Defensoría de los Habitantes recomendó a la Viceministra de Seguridad Pública y a la Dirección de la Fuerza Policial, la elaboración de una política policial que atienda las especificidades de las mujeres en la fuerza pública policial, que permita a la Institución contar con lineamientos y reglas claras y concretas que homologue la toma de decisiones en esta materia. La recomendación fue sido acogida por la Institución, designándose al asesor de la Dirección de la Fuerza Pública y a la Contralora de Servicios del Ministerio para que elaboren un proyecto de política pública para las mujeres policías. La Defensoría apoyará técnicamente el proyecto, en tanto su realización y concreción en programas y acciones contribuirá de manera decisiva a fortalecer la inserción estratégica de mujeres, así como la vigencia y garantía de sus derechos en el sistema policial.

Comisión Interinstitucional sobre los Derechos Laborales de las Mujeres

390. Las diversas formas de desigualdad y discriminación laboral a las que se enfrentan las mujeres, la reproducción de condiciones de trabajo que afectan su calidad de vida en general, el hostigamiento sexual, la existencia de normas legales que legitiman tratos desiguales, la carencia de normativa en el desempeño de trabajos que realizan especialmente las mujeres y la existencia de regímenes de excepción, como el de las trabajadoras domésticas, que no se ajustan a los derechos humanos de los demás trabajadores y trabajadoras, entre otros, justificaron la existencia y el trabajo que se ha propuesto realizar la Comisión Interinstitucional sobre los Derechos Laborales de las Mujeres. Dicha Comisión está integrada por la Defensoría de los Habitantes, el INAMU, el Ministerio de Trabajo, la OIT, el ILANUD y representantes de organizaciones no gubernamentales. Se propone un trabajo conjunto de análisis de las condiciones laborales en sectores productivos donde la participación femenina es importante, las repercusiones de su participación en la calidad de vida, la elaboración de propuestas legales, la formulación de lineamientos para políticas públicas que incidan en los derechos laborales y la identificación de mecanismos de control para garantizar el respeto de los derechos humanos en el trabajo.

391. Los propósitos de la Comisión suponen un trabajo de mediano y largo plazo, ya que en su mayoría implican cambios profundos de carácter económico, ideológico y legal. Asimismo, algunas propuestas de reforma legal suponen un trabajo complejo de convencimiento y de negociación con los señores y señoras diputadas, tal

como ha sido el caso de los proyectos sobre el Capítulo VIII del Código de Trabajo relativo a las Trabajadoras Domésticas y las Reformas a la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Ambos proyectos continúan sin ser aprobados, lo que evidentemente será una de las tareas prioritarias de impulsar por parte de la Comisión.

392. En el transcurso del último año, las actividades propias de instituciones que conforman la Comisión, especialmente de las que cumplen funciones y responsabilidades en el ámbito laboral, ocuparon principalmente su atención, por lo que se pretende que en el presente año se logren mayores avances en el proyecto para regular el trabajo nocturno, el trabajo de la maquila, la licencia parental y el trabajo de las productoras agropecuarias.

Las mujeres en condiciones de pobreza

393. A pesar de que la inserción laboral (trabajo económicamente reconocido) de las mujeres promete posibilidades de superar la pobreza, Costa Rica enfrenta el fenómeno de una creciente “feminización de la pobreza”. Este hace referencia al hecho de que las mujeres están más expuestas a la pobreza mediante formas en que los hombres no lo están. Esto apunta a que:

- La representación de las mujeres entre los pobres es desproporcionada, comparada con la de los hombres, como se señaló en la primer parte de este informe.
- La representación desproporcionada de las mujeres entre los pobres está aumentando progresivamente --- la feminización de la pobreza es un proceso, no simplemente un estado de cosas en una coyuntura histórica particular.
- No existe una sola función de bienestar que se aplique sin problemas a todos los integrantes de cualquier núcleo familiar: “Un integrante de una unidad doméstica puede ser más pobre que otro en muchos sentidos: él o ella recibe menos que comer, su salud es peor, obtiene menor atención en salud y educación, usa vestimenta más pobre, goza de menores recreaciones y de menor tiempo libre y tiene menor control sobre las compras que se efectúan con los ingresos reunidos por el grupo familiar” (Anderson, 1994:15).

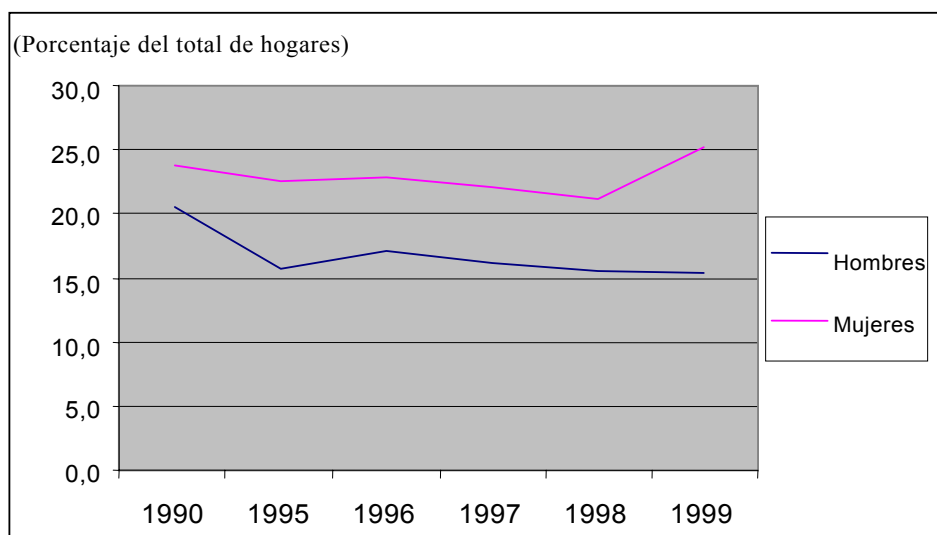
394. La feminización de la pobreza es un factor limitante del desarrollo personal y por tanto de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. Las principales limitaciones que se enfrentan al estudiar la pobreza femenina son, por una parte, la multiplicidad de métodos de medición y fuentes de información, y por otra, la particularidad de que la pobreza femenina está ausente en muchas de esas fuentes (INAMU, 2000).

395. Las cifras disponibles de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) respaldan la preocupación general, pues para diferentes dimensiones analizadas, las jefaturas femeninas presentan mayores porcentajes de afectación de la pobreza que los hombres, diferencia que se manifiesta de manera sostenida durante la década de los 90. Las diferencias entre los porcentajes de hogares pobres según sexo de la jefatura, experimentaron un importante aumento, al triplicar su distancia con respecto al inicio de la década, determinado principalmente por un notable incremento en el porcentaje de jefas pobres en 1999. Lo anterior generó el mayor diferencial de la década: casi diez puntos porcentuales (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

396. Cabe anotar una precaución para este análisis. Cuando examinamos la dinámica del fenómeno a partir de las estadísticas sobre el sexo de la jefatura de los hogares pobres, se corre el riesgo de concluir que la jefatura femenina se convierte en una causa de la pobreza de las mujeres. El ser jefa de hogar no lleva, linealmente, a la pobreza, sino que más bien profundiza el riesgo de empobrecerse.

Gráfico 4

Porcentaje de hogares pobres por sexo de la jefatura, 1990-1999



Fuente: INEC-MTSS. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Varios años.

397. Debe señalarse que en 1999 la muestra de la EHPM sufrió una modificación al utilizarse un nuevo marco de muestreo producto de la última actualización cartográfica para los censos del 2000. Ello pudo generar un valor superior en el porcentaje de hogares en pobreza al que hubiera resultado si se hubiera utilizado el mismo marco muestral de las encuestas anteriores (Proyecto Estado de la Nación, 2001). Sin embargo debe destacarse que es el porcentaje de jefaturas femeninas el que sufre un incremento importante, mientras el de los hombres se mantiene, lo que indica que la nueva muestra refleja el crecimiento de asentamientos, especialmente en zona urbana, de hogares pobres donde las jefaturas femeninas cada vez tienen mayor presencia. Aún excluyendo la cifra de 1999, la década de los 90 parece reforzar que “la pobreza en nuestro país tiene rostro femenino”.

398. La diferenciación por grupos de edades señala que son las jefas jóvenes (34 o menos años de edad) las más afectadas por la pobreza y la pobreza extrema y es el grupo de edad donde hay mayor distanciamiento entre los jefes y las jefas. Esto debe llamar la atención si se toma en cuenta que es en estos hogares donde hay más niños y niñas preescolares y escolares, cuyas necesidades no están siendo totalmente satisfechas y las oportunidades para una mejor calidad de vida futura pueden estar comprometidas, sobre todo si la ausencia del progenitor implica incumplimiento de sus obligaciones paternas (Ramos, 2001).

399. Las mujeres solas o jefas de hogares uniparentales son las más afectadas por la pobreza. En 1999, las jefaturas femeninas de hogares unipersonales y de hogares uniparentales fueron las más perjudicadas por la pobreza general (29% y 25% respectivamente). Además, fue en estos hogares donde la brecha con las jefaturas masculinas fue mayor.

400. También se pudo establecer una importante brecha en la afectación de la pobreza extrema desfavorable a las jefas de hogares uniparentales, con un valor de ocho puntos porcentuales, superior al promedio nacional (Ramos, 2000). Como se desprende del cuadro 13, la pobreza afectó mayormente a la zona rural y a las regiones fuera del Valle Central, tanto en relación con el promedio de hogares nacionales, como con el de aquellos con jefaturas femeninas (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

Cuadro 13

Evolución de las familias en situación de pobreza por sexo y lugar de residencia, 1989-1997

(Cifras absolutas y relativas)

Indicador	Familias pobres		Cambio entre 1989-1997		Incidencia de la pobreza		
	1989	1997	Absoluto	Relativo	1989	1997	Cambio
Total (en miles)	243,5	310,8	67,4				
Total (en relativo)	100,0	100,0	100,0	3,1	53,7	46,4	-7,3
Sexo del jefe	100,0	100,0	100,0	3,1	53,7	46,4	-7,3
Hombre	81,5	78,0	65,7	2,6	53,0	45,6	-7,4
Mujer	18,5	22,0	34,3	5,3	56,5	49,2	-7,3
Zona de Residencia	100,0	100,0	100,0	3,1	53,7	48,4	-7,3
Urbana	35,5	31,6	17,5	1,6	41,9	33,4	-8,5
Rural	64,5	68,4	82,5	3,9	63,5	66,5	-7,0
Región de Residencia	100,0	100,0	100,0	3,1	53,7	46,4	-7,3
Región Central	62,6	49,9	40,1	2,4	45,2	37,0	-8,3
Área Metropolitana	18,5	20,7	28,9	4,6	38,3	32,7	-5,6
Resto Reg. Central	34,2	29,2	11,3	1,1	60,1	40,7	-9,4
Chorotega	11,4	10,2	6,1	1,8	70,1	64,0	-6,1
Pacífico Central	7,3	6,8	5,6	2,4	63,3	57,2	-6,1
Brunca	13,5	13,7	14,4	3,3	73,2	65,0	-8,2
Huetar Atlántica	10,6	13,1	22,1	5,9	61,3	61,2	-0,2
Huetar Norte	4,6	8,2	11,7	6,9	70,7	60,8	-9,9

Fuente: Trejos (2000). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2000.

La atención de las mujeres pobres

401. En el país se ejecuta una política de atención a las mujeres pobres que, a juicio de algunos sectores (Iniciativa Centroamericana de Seguimiento a Beijing (Capítulo Costa Rica, 1999), es una política orientada por criterios de compensación social y focalización del gasto en detrimento de la inversión social y la creación de condiciones socioeconómicas favorables para la integración social de las mujeres. La ayuda directa, los bonos de vivienda, el micro crédito para impulsar el autoempleo, la capacitación tradicional, la poca innovación tecnológica y la falta de integración vertical y horizontal de los sectores económicos como eje promotor de oportunidades de mercado dinámicas y rentables, son los componentes que subyacen en dicha política y que tienen como objetivo potenciar las capacidades de mercado de las mujeres pobres como estrategia para enfrentar la pobreza.

402. Se reconoce un avance institucional en la atención hacia las mujeres, al hacer explícito un programa dirigido a ellas —el Programa de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza— e incorporar el empoderamiento personal, como una clave que potencie la autonomía subjetiva de las mujeres. Sin embargo, si dicho proceso no se acompaña de una acción interinstitucional coordinada que dé sostenibilidad material y económica a dicha autonomía, las acciones en esta línea resultarán claramente insuficientes (Iniciativa Centroamericana de Seguimiento a Beijing (Capítulo Costa Rica), 1999).

403. Desde el INAMU, específicamente desde el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y gestión Local, se ha venido trabajando para que las mujeres avancen en la recuperación de su poder tanto como personas y como fuerza colectiva. Se pretende que, al ejercer sus derechos como ciudadanas, se apropien, controlen y tengan acceso a los recursos económicos, sociales, culturales y políticos a nivel regional, local y municipal, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres (Piedra, 2001).

404. En el Eje de Promoción y Fortalecimiento del Liderazgo y la Participación Ciudadana de las Mujeres, para el pleno ejercicio y disfrute de sus derechos como humanas, se ubica el Programa “Creciendo Juntas”. Este es uno de los instrumentos nacionales que contempla la Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza. En este Programa participaron aproximadamente 4.500 mujeres en el año 1999, y aproximadamente 4.000 mujeres en los años 2000 y 2001 (Piedra, 2001). El Programa tiene diferentes componentes:

- El Fortalecimiento Personal y Colectivo de las Mujeres, cuyo objetivo general busca implementar un proceso de capacitación a mujeres en condiciones de pobreza que les permita crear y apropiarse de herramientas afectivas y cognitivas para generar cambios personales y colectivos orientados a la toma de decisiones en los distintos ámbitos de sus vidas y a la superación de sus condiciones de pobreza.
- La Capacitación Técnica Laboral, a cargo del INA, cuyo objetivo es desarrollar procesos de capacitación técnica, procurando un alto contenido tecnológico, congruente con el desarrollo de metas en su proyecto de vida, respetando los intereses, las necesidades y las aptitudes de las mujeres.

- La Inserción Laboral, a cargo del MTSS, dirigida a apoyar las iniciativas de las mujeres en materia de proyectos, creando unidades productivas individuales o grupales, con posibilidades de sostenibilidad; y también apoyar las microempresas ya existentes.
- El Incentivo Económico, a cargo del IMAS, concebido para brindar a las mujeres, como estímulo, un incentivo económico para otorgarles oportunidades de visualizar nuevas opciones en sus planteamientos de vida. A la vez, se convierte en un apoyo para enfrentar las necesidades básicas derivadas del entorno de pobreza o pobreza extrema. El IMAS les facilita un monto económico (15.000 colones mensuales o 45.00 dólares de los EE.UU.) por seis meses como apoyo en el pago de pasajes, refrigerios y el cuidado de niños y niñas. Además se les facilita un monto adicional por una única vez (18.000 colones o 46.00 dólares de los EE.UU.) para el pago de los materiales didácticos que se utilicen durante el proceso.
- El Acceso a Vivienda, a cargo del MIVAH. Este componente se propone referir al MIVAH cada seis meses, un listado de mujeres en condiciones de pobreza para que sean tomadas en cuenta en forma prioritaria, en la adjudicación del Bono para la Vivienda, de acuerdo a los procedimientos y requisitos establecidos por la Ley.

La política nacional de trabajo y empleo para las mujeres

405. A partir de marzo de 1999, en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) desarrolló un proceso de talleres de consulta con mujeres de todas las regiones del país, con el propósito de alimentar la formulación de una Política Nacional de Trabajo y Empleo para las Mujeres. La ampliación del enfoque conceptual del proceso de consulta permitió incluir la dimensión reproductiva del trabajo en la elaboración de la política, como parte de las estrategias encaminadas a buscar el debido reconocimiento social del trabajo de las mujeres (INAMU, 2000). Además del esfuerzo de coordinación interinstitucional, estos talleres consultivos representaron una primera experiencia de registro y sistematización del punto de vista de las mujeres, facilitando la incidencia de las actoras en la formulación de políticas públicas. Un buen avance en este campo lo constituyó el acuerdo de una Agenda de la Política Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo, concebida en torno a cinco ejes (INAMU, 2000):

- Entorno potenciador de la participación laboral de las mujeres en los sectores dinámicos de la economía nacional.
- Contabilización de la contribución económica de las mujeres.
- Ampliación de la cobertura de la seguridad social para las mujeres.
- Fortalecimiento de la organización laboral de las mujeres.
- Desarrollo institucional generador de la equidad de género en el sector trabajo.

406. En el marco del Convenio INAMU-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se aprobó en diciembre del 2000, el Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género (2000-2002) y creó por decreto ejecutivo la Unidad de Género del Ministerio. Ya fueron desarrolladas cinco acciones contempladas en el Plan de Acción:

- Capacitación en derechos laborales de las mujeres: Desde septiembre del 2000, el MTSS con el apoyo técnico del INAMU, la OIT y el financiamiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, inició el desarrollo de las acciones contempladas en la línea estratégica de promoción de los derechos laborales de las mujeres. Bajo esta iniciativa, se capacitó a 84 mujeres líderes en noviembre del 2000, quienes en la actualidad asumieron la difusión de los derechos laborales de las mujeres en cuatro áreas críticas: embarazo y lactancia, hostigamiento sexual, discriminación laboral (relativa al acceso y la promoción en el empleo) y salud laboral. La capacitación incluyó a 15 Inspectores de Trabajo del Ministerio. La organización de talleres sobre derechos laborales de las mujeres por parte de las líderes que recibieron la capacitación alcanzó, en el 2001, cerca de 1500 trabajadoras de las diferentes provincias del país y ha contado con el concurso activo del personal técnico del MTSS y de las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM). En noviembre del 2001, se realizó un taller de tres días para evaluar este proceso al cual asistieron 32 líderes que venían participando en los talleres de derechos laborales y 25 líderes nuevas. En total asistieron 57 líderes de todo el país, quienes elaboraron 8 planes regionales de promoción de derechos laborales para ser implementados en el año 2002.
- Campaña de derechos laborales de las mujeres: Entre marzo y octubre de 2001, se desarrolló una campaña en medios de comunicación masiva sobre derechos laborales de las mujeres, también financiada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Esta complementó el trabajo de las difusoras de derechos y permitió crear en la población actitudes de respeto y de promoción de los derechos laborales de las mujeres. Esta campaña difundió cuatro anuncios por radio y cuatro por televisión.
- Línea 800-TRABAJO: En esta misma dirección, en el mes de marzo del 2001 se inauguró la línea 800-TRABAJO, como un canal de denuncia para las trabajadoras que sufren la violación de sus derechos laborales, de manera que puedan denunciar o solicitar asesoría directa al MTSS sobre sus derechos laborales. Dicha línea está instalada en la Dirección de Relaciones Laborales del MTSS y es atendida por personal especializado. Este servicio, unido a la campaña publicitaria, pretende alentar a las trabajadoras para que, en el ejercicio de su ciudadanía laboral, puedan utilizar los recursos que el estado costarricense pone a su disposición par garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, entre los que se cuentan el Ministerio de Trabajo, los Tribunales de Trabajo, la Defensoría de los Habitantes y la Sala constitucional. El mensaje de la campaña sobre los Derechos Laborales de las Mujeres es: No renuncie a sus derechos, denuncie.
- Capacitación a funcionarios y funcionarias del Ministerio de Trabajo. Las dos primeras correspondieron a acciones de intercambio de inspectores e inspectores de trabajo y encargadas de Oficinas Municipales, con el fin de realizar enlaces y análisis de la situación laboral de las mujeres. Posteriormente, en diciembre, se realizaron dos talleres de tres días cada uno sobre “Derechos Laborales y Género”, con la participación de 45 personas. En estas acciones participaron el MTSS, el INAMU, la OIT, y en los dos últimos el ILANUD.
- Guía de Buenas Prácticas Laborales para la Equidad de Género. Durante el 2001, se promovió el desarrollo de un sondeo sobre “Buenas Prácticas Laborales

para la Equidad de Género”, que sirviera como un insumo determinante para el Proyecto relacionado con la adjudicación de un Sello de Equidad de Género para aquellas empresas que deseen someterse a este proceso de certificación. Se visitaron y entrevistaron gerentes de recursos humanos y personas propietarias de 37 empresas del país. Esta acción concluyó con la presentación de un Guía de Buenas Prácticas Laborales para la Equidad de Género, el día 7 de marzo de 2002, ante casi 80 personas relacionadas con el sector empresarial. Se realizó la impresión de 7000 ejemplares, los cuales se distribuyeron entre las empresas afiliadas a diversas Cámaras Empresariales y las dependencias regionales del MTSS. Para la asesoría técnica de este proceso se conformó una Comisión Interinstitucional en la cual se encontraban el INAMU, el MTSS y la OIT. El apoyo económico fue brindado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

407. Otras líneas de intervención promovidas desde el INAMU en este campo fueron las siguientes:

- Proyecto Sello de Equidad de Género: El 15 de febrero de 2002, se firmó el Proyecto: “Creación de un mecanismo de reconocimiento laboral con Sello de Equidad de Género para el Sector Productivo de Costa Rica”, entre el INAMU y la Iniciativa Costarricense para la Competitividad Internacional (Proyecto ICCI-2). La finalidad del proyecto consiste en crear un mecanismo reconocido a nivel nacional e internacional, que contribuya a propiciar un cambio de actitud y de gestión en la empresas y organizaciones privadas y públicas de Costa Rica, en procura de fortalecer la inversión en el capital humano y social del país bajo condiciones de igualdad y equidad de género.
- Contabilización del trabajo doméstico: Por medio de un trabajo cuidadoso y riguroso, el MTSS realizó un cálculo del valor del trabajo doméstico, según el cual el trabajo doméstico de las mujeres tiene un valor de mercado equivalente al 17% del PIB, mientras que el valor del trabajo doméstico de los hombres es de 1,2%. En la medida en que se trata de estimaciones, y con el propósito de avanzar hacia una contabilización que no sea una estimación sino un dato construido a partir de información primaria, el INAMU ha constituido una comisión interinstitucional, cuyos objetivos son promover el diseño y aplicación de una encuesta de uso del tiempo, así como propiciar el diseño de una cuenta satélite de las Cuentas Nacionales, sobre la contribución de las mujeres al desarrollo. Esta comisión ha trabajado, además, en la revisión de la Encuesta de Hogares, con la idea de que contemple, de mejor manera, una visión de género.
- Información, orientación e intermediación de empleo. Por medio del Decreto 29219-MTSS, se estableció el “Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo” cuya función es promover la política nacional del mismo nombre. Las diferentes instancias que conforman el sistema están integradas por instituciones como el MTSS (entidad rectora), el INAMU, el MEP, el INA, CONAPE, UCCAEP, sindicatos, colegios para-universitarios, el CIPET, el Servicio Civil, el Consejo Nacional de Rehabilitación, las municipalidades y las universidades públicas. El INAMU estuvo presente en las diferentes comisiones de trabajo, vigilante de incorporar la perspectiva de género en todas las acciones y estrategias que se desarrollen.

408. Por otra parte, con base en planteamientos y gestiones de la Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del INAMU, se incluyó un énfasis especial en el otorgamiento de crédito para las mujeres en una directriz emanada del Consejo de Gobierno, para que los bancos del Estado asignen recursos al fortalecimiento de la micro y pequeña empresa con el propósito de favorecer el desarrollo de sus actividades productivas (INAMU, Balance ..., 2000). Además, el INAMU trabaja con ahínco en dos vertientes: permear fuentes tradicionales de crédito, a efecto de hacerlas accesibles para las mujeres; y crear un fideicomiso para la atención especializada de las necesidades crediticias de las mujeres y de su inserción productiva (INAMU, Balance ..., 2000).

409. Para disminuir la brecha de oportunidades laborales y de ingreso es urgente definir una Política de Empleo que facilite la absorción de mujeres en el sector formal de la economía. Paralelamente y como parte de este esfuerzo, se estimularía a las empresas para que contraten y mantengan en planilla un creciente número de empleadas, a la vez para que promocionen el ascenso de las mujeres hacia puestos mejor remunerados y les ofrezcan mayores oportunidades de capacitación y actualización, con vistas a escalar en la pirámide ocupacional de dichas empresas.

410. Ahora bien, las organizaciones de mujeres convocadas por el INAMU al Foro Consultivo con el propósito de conocer y validar este informe, han señalado el avance en la legislación protectora de los derechos laborales de las mujeres, no necesariamente lleva a su protección en la práctica. En Costa Rica, a pesar de que hemos logrado tantas leyes proteccionistas para el género femenino, se están volviendo como un boomerang. Empresarios o patronos se cuestionan y —muchas veces amparados en resoluciones de Sala Constitucional— argumentan que tantas leyes proteccionistas están sacando a las mujeres del mercado. Todavía, en la práctica, prevalecen muchas formas de discriminación de género en el ámbito laboral, situación que plantea el reto de cómo crear conciencia entre empresarios y patronos sobre la conveniencia social y económica de respetar los derechos laborales de las mujeres; así como de crear mecanismos de distribuir —entre el Estado y la Empresa privada— los costos de la aplicación cabal de la legislación existente.

411. Para garantizar fuentes de empleo frescas y de calidad para las mujeres, que amplíen las oportunidades de acceso al mercado de trabajo con condiciones más equitativas, es perentorio tomar medidas de acción positiva. Entre otras, establecer metas crecientes de matrícula en carreras y áreas competitivas en el mercado de trabajo, tanto en colegios técnicos, en el INA como en las universidades públicas y privadas. Simultáneamente se debe impulsar un programa de promoción “*Nuevas Vocaciones para las Mujeres*” con énfasis en la etapa de opción de especialidad en los colegios técnicos y en la de orientación vocacional que llevan a cabo los colegios académicos, el INA y las universidades, donde también se fijen metas de logro de matrícula de mujeres en carreras connotadas tradicionalmente como masculinas.

412. Además, deben crearse mecanismos que aseguren la permanencia de las mujeres en esas carreras, como becas, servicios de apoyo y otros estímulos.

Artículo 12

Igualdad en el acceso a la salud

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 *supra*, los Estados Partes garantizarán a la mujer los servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Igualdad en el acceso a la salud

413. Costa Rica se ha destacado por importantes avances que favorecen a las mujeres en el campo de la salud. El tener una tasa de mortalidad infantil del 10,2 por cada mil nacidos vivos asegura esperanzas de vida al nacer tan altas como las de países desarrollados. De hecho, las mujeres presentaron mejores índices que los hombres en esperanza de vida al nacer. En efecto, el diferencial en este indicador se amplió en la década y para el año 2000 fue de 5,4 años (80,24 años de esperanza de vida al nacer para las mujeres) (Proyecto Estado de la Nación Estado de la Nación, 2001).

414. También la mortalidad femenina fue menor que la masculina. En el año 2000 hubo 134 defunciones de hombres por cada 100 de mujeres. Para ambos sexos la principal causa de muerte fueron los problemas en el aparato circulatorio, seguidos por los tumores, especialmente de estómago. En el 2000, la tasa de mortalidad por tumor de estómago fue de 17,6 por cada 100.000 hombres y de 10,7 por cada 100.000 mujeres (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

415. Para ambos sexos las principales causas específicas fueron las enfermedades isquémicas del corazón y las enfermedades cerebrovasculares (Ministerio de Salud, 2001). Pero si bien las enfermedades del aparato circulatorio, como grupo de causas de mortalidad, experimentaron un discreto aumento en su tasa en los últimos años, en las mujeres más bien se observó una ligera reducción, pasando de 111 por 100.000 en 1992 a 103 en 1997. La diabetes mellitus fue también una de las principales causas de mortalidad en ambos sexos y especialmente en la población femenina. La tasa de mortalidad por diabetes mellitus para las mujeres aumentó de 10,56 por 100.000 en 1990 a 15,29 en 1997. Por otra parte, pasó de representar el 2,28% (1987) al 3,81% (1997) del total de consultas de la población femenina (CCSS, 1999). Este aumento podría estar asociado a factores derivados de su condición de género (cambios en la alimentación, actividad, inserción en el mercado laboral).

416. En cuanto a los tumores, el cáncer de estómago representa la mayor causa de mortalidad para hombres y mujeres. Para ellos es su principal causa de muerte y presentó en 1999, una tasa de 17,6 defunciones por 100.000 hombres. La tasa de mortalidad por cáncer de cuello de útero (principal causa de muerte femenina) fue en 1999 de 9,3 por 100.000 mujeres.

417. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Nutrición, los problemas de obesidad en las mujeres aumentan proporcionalmente con la edad. La prevalencia de la obesidad en mujeres de 20 a 59 años se incrementó del 39,7% en 1982 al 45,9% en 1996.

En las mujeres de 20 a 44 años se pasó del 34.6 al 45,9% y en el grupo de 45 a 59 años se pasó del 55,6% al 75%. Este incremento en la prevalencia de la obesidad se ha producido tanto en el área urbana como en la rural, siendo más acelerado en la primera. De acuerdo con datos del Ministerio de Salud, entre 1996 y 2000 se registró un aumento del 50,6% al 56,6% en el área rural y entre 1996 y 1999 un aumento del 44,8% al 56,4% en el área rural (Ministerio de Salud, 2001). En los infantes preescolares, los indicadores de nutrición señalaron que las mujeres sufren menos de desnutrición, pero con mayor frecuencia tienen sobrepeso o riesgo de obesidad, quizás asociado a una menor actividad física y un mayor consumo de carbohidratos. En general, existe una marcada diferencia por zona de residencia y nivel educativo en los indicadores de salud, pues fueron las mujeres con mayor educación y de zonas urbanas las que presentaron los mejores índices (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

418. Otro avance importante se dio en la cobertura de servicios médicos. La Encuesta Nacional de Salud Reproductiva²² reveló una importante cobertura en el acceso de las mujeres a la consulta médica, donde el 97% dice haber asistido al médico en los últimos cinco años. Estas diferencias están asociadas al nivel educativo, pues en el último año, el 74% del grupo con primaria incompleta hizo consulta médica, comparado con un 85% del grupo con secundaria completa y más. Los problemas más importantes en 1999 fueron los mismos que en 1992, aunque los porcentajes tienden a disminuir. Las várices aparecieron como la patología más común, seguida por la infección de la matriz y la presión arterial alta. Se mantuvieron con un porcentaje muy similar los tumores o quistes en la matriz y los problemas de infertilidad. La prevalencia más alta, para la mayoría de las patologías correspondió a las mujeres de mayor edad (de 30 a 44 años).

Normas y estándares para la salud sexual y reproductiva

419. La CCSS desarrolló un manual de normas para la atención en salud de las mujeres, que comprende tópicos sobre salud reproductiva y sexual. Dichas normas se orientan fundamentalmente por criterios atinentes al proceso biológico de la reproducción. Las normas contemplan aspectos relativos al control de la natalidad, la atención prenatal, el parto, el postparto, “para planificación familiar”, y normas sobre frecuencia de exámenes citológicos (papanicolau) y de mamas (Goldenberg, 2001).

420. En el año de 1999 creó mediante Decreto Ejecutivo No. 27913-S del 14 de mayo, la Comisión Interinstitucional sobre Derechos Reproductivos y Sexuales. El gobierno fundamentó su decisión en la siguiente consideración:

“Que es responsabilidad indelegable del Estado Costarricense velar por los derechos a la salud sexual y reproductiva de la población, así como respetar y cumplir los compromisos internacionales asumidos en esa materia, que reconocen el derecho de todas las personas a controlar todos los aspectos de su salud y, en particular, su propia capacidad reproductiva.” (Considerando 5º).

421. El mismo Decreto determinó, en su artículo 4º, la creación “en todos los niveles de atención de las instituciones públicas y privadas que brinden servicios en salud reproductiva y sexual, de una instancia denominada “Consejería en Salud y

²² Esta fue realizada en el año 1999 por el Programa Centroamericano de Población de la Universidad de Costa Rica, basada en una muestra de 1.612 mujeres entre 18 y 44 años de edad. De éstas, 1.029 mujeres corresponden a una muestra con representatividad nacional que permite hacer comparaciones con la muestra de 1992.

Derechos Reproductivos y Sexuales”. Esta estará constituida, en lo posible, por un equipo interdisciplinario de profesionales de ambos sexos capacitados o con experiencia en el tema.” El artículo 5° del Decreto definió las funciones de la consejería, entre la cuales señala:

- Diseñar y ejecutar campañas de educación y divulgación sobre derechos en salud reproductiva y sexual.
- Organizar y ejecutar procesos de actualización y capacitación al personal de salud.
- “Ofrecer información y atención individual y grupal a las personas usuarias de los servicios de la institución sobre las ventajas, limitaciones y contraindicaciones de los diferentes métodos de control de la fertilidad (temporales y permanentes), y apoyar la selección del método más conveniente en cada caso; reconociendo, valorando y respetando los valores del (la) usuario(a).”

422. Por otra parte, en el año 1999, con la prioridad de velar por el cumplimiento de los acuerdos concernientes a salud sexual y reproductiva adoptados en El Cairo y Beijing, se constituyó en el país una **Mesa Tripartita** conformada por Estado, Sociedad Civil y Organismos de Cooperación. La Mesa Tripartita y la Comisión Nacional de Salud Sexual y Reproductiva han venido trabajando coordinadamente y muchas de las personas que las integran participan en ambas.

423. La conformación de la Comisión Interinstitucional de Salud Sexual y Reproductiva fue muy visionaria en el sentido de que las personas que representan a cada institución fueron identificadas por su trayectoria y por su compromiso con los temas que abarca el mandato de la Comisión. Esto explica por qué la Comisión está informada y de algún modo monitorea y también participa en el desarrollo de otros procesos, como por ejemplo el de creación del Hospital Nacional de las Mujeres, no en su condición orgánica de Comisión, pero sí en cuanto a las personas que la conforman. El trabajo de la Comisión tiene que ver con una política general que incorpore la atención prenatal, la atención postparto, la salud sexual, la salud reproductiva ... y con la definición de espacios y enfoques de trabajo que permitan a las diferentes instancias de atención desarrollar y cumplir con sus atribuciones. Por ahora la Comisión considera necesario contar con un marco general, que provea un piso básico de calidad para la atención de la salud y los derechos sexuales y reproductivos, que es lo que en este momento estamos llamando lineamientos de acción (Goldenberg, 2001).

424. La Comisión produjo un estudio que valora los avances y dificultades en el desarrollo de las consejerías. En éste quedaron de manifiesto las resistencias existentes para la aplicación del nuevo enfoque, con frecuencia aludiendo a razones que responden ideológicamente a lineamientos derogados por el Decreto Ejecutivo de junio del 99. Los argumentos recogidos por el estudio pueden variar, desde el alegato de motivos de conciencia interpuesto por un médico para no proceder, por ejemplo, a una esterilización quirúrgica voluntaria, hasta la definición de condiciones restrictivas por parte del centro de salud para su aplicación, como puede ser el hecho de que se condiciona la cirugía a la presencia de un acompañante para cuidar a la paciente en el postoperatorio, pues no se dispone de servicios de enfermería para ese fin, o bien, la medida de aplicar en Consulta Externa un procedimiento que puede ser considerado de cirugía mayor, de modo que una paciente sometida a cirugía por la mañana, debe abandonar el centro de salud el mismo día en horas de la tarde (Goldenberg, 2001).

Importancia de la consejería en salud y derechos reproductivos y sexuales

425. Actualmente la Defensoría de los Habitantes promueve un trabajo con la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) en favor de las consejerías. Se trata de convencer que son necesarias. Por otra parte, viene argumentando que todo el personal, no solamente los médicos hombres o mujeres, sino también trabajadores sociales, psicólogas, enfermeras obstetras y otros profesionales, deben capacitarse en el derecho a la salud sexual y reproductiva. El nivel profesional de estas personas garantiza sensibilidad para entender que en los servicios de consejería no se trata de transmitir su visión personal sobre la sexualidad, de si es buena o es mala y a partir de qué edad, o si la pareja está casada o no (Defensora de la Mujer, citada por Goldenberg, 2001).

426. Cabe destacar el papel y la responsabilidad asumidas por la CCSS como institución responsable de prestar los servicios de salud a las personas. Especialmente destacan las acciones desarrolladas por la Sección Salud de la Mujer para hacer operativo el Decreto Ejecutivo No. 27913-S, en relación con las capacitaciones al personal de salud sobre cómo se debe dar la Consejería, los instrumentos creados para ello, así como los procesos de legitimación del decreto en el ámbito institucional, especialmente en lo referente a eliminar barreras de orden jurídico. Estas han sido utilizadas por algunos médicos para justificar cierta resistencia y barreras de tipo moral, religiosas, culturales, de género, entre otras (Defensora de la Mujer, citada por Goldenberg, 2001).

427. Las consejerías han consistido en charlas, principalmente en los hospitales, varias veces por semana, enfocadas con mayor frecuencia temas de salud reproductiva, diferentes posibilidades de control de la fertilidad, incluida la esterilización. Aunque las charlas públicas no fueron concebidas como el procedimiento adecuado, ni como la forma de acercarse a la intimidad en una materia tan delicada como es la sexualidad, se han convertido en el único mecanismo. Se considera, sin embargo, que este tipo de actividad debería complementarse con otros tipos de apoyo y acercamientos brindados por la institución a las personas usuarias (Defensora de la Mujer, citada por Goldenberg, 2001).

428. Aún cuando desde el Ministerio de Educación Pública se realizaron diversos esfuerzos, existen para abordar los temas de la sexualidad, la salud sexual y los derechos sexuales de la población, persisten dificultades importantes en el sistema educativo formal. En vista de estas limitaciones, es urgente que el sistema de salud pública contribuya a educar sexualmente a las personas, en el entendido de que hablamos de derechos, de conocer muy bien los derechos, de ejercerlos y denunciarlos cuando están siendo violentados (Defensora de la Mujer, citada por Goldenberg, 2001).

429. Sobre el tema de las esterilizaciones, se requiere de esfuerzos especiales en información y preparación, especialmente en el caso de las mujeres, por diferentes razones (Defensora de la Mujer, citada por Goldenberg, 2001):

- “Es crucial informar a las mujeres que se trata de una intervención cuyos efectos difícilmente pueden ser revertidos (prácticamente el 100% de las mujeres esterilizadas no podrán volver a tener hijos). Esto hay que decírselos claramente a las mujeres, especialmente a las más jóvenes, ya que estamos en un país en que a partir de los 18 años las personas tenemos derecho, en este caso, a recurrir a la esterilización.”
- “La esterilización es una intervención quirúrgica, significa abrir el cuerpo de la mujer, invadirlo con instrumentos, medicamentos, etc. Por eso la Comisión, y

en particular ninguna de las instituciones y organizaciones que la conforman, la fomentan, ni considera que debiera de ser ‘el método’. Sin embargo, esta alternativa es considerada por gran cantidad de mujeres como una de las más efectivas y como la que ellas tienen más a mano. Desde 1992 se había superado el obstáculo que significaba contar con la firma del marido para someterse al procedimiento y el hecho de que el decreto mencione que es un derecho de las personas —hombres o mujeres— decidir la esterilización, independientemente de lo que opine la persona con la cual están casadas o conviven, le da margen de libertad a las mujeres que, por ejemplo, tienen rechazo hacia medios químicos de control de la fertilidad, o saben que su compañero sexual no acepta el preservativo, o bien, mujeres casadas que son víctima de violencia sexual por parte de sus esposos y que tal vez no están preparadas para separarse de ellos. La esterilización da a esas mujeres la seguridad plena de que no van a quedar embarazadas.”

430. La firma del “consentimiento informado” para someterse a la cirugía refiere estrictamente a su manifestación expresa de que están informadas de las repercusiones de la esterilización, es decir, comprender y aceptar las consecuencias que tiene una decisión de esta naturaleza. “El hecho de consentir una esterilización implica aceptar que no van a reclamar penalmente al médico o al hospital si algún día se arrepienten y quieren volver a tener hijos. Esto no significa restar o quitar responsabilidad en caso de mala praxis, pues la esterilización se debe ajustar al buen arte médico, que es un principio válido y un derecho humano que las usuarias y usuarios de los servicios debemos reivindicar” (Defensora de la Mujer, citada por Goldenberg, 2001).

431. En el caso de las vasectomías, hasta el momento son muy pocos los hombres que las han solicitado, lo que es preocupante dado el desconocimiento sobre la intervención y sus repercusiones. Además, “... por la concepción de que el control de la fertilidad y todo lo que tiene que ver con el tema de la reproducción, es responsabilidad de las mujeres, no se tiene en cuenta el hecho absolutamente contradictorio de que, mientras los hombres pueden dejar embarazadas a muchas mujeres al año, los programas de control de la fertilidad y todos los programas sobre reproducción, se orientan a mujeres, que difícilmente tendrán más de un embarazo anual, pero que de todas maneras deben asumir la responsabilidad y la culpa por quedar embarazadas, o por tener que recurrir a otros medios para no cargar con más hijos” (Defensora de la Mujer, citada por Goldenberg, 2001).

432. Este problema justificó la propuesta de la Comisión Nacional de Salud Sexual y Reproductiva para impulsar una campaña dirigida a los hombres acerca de su responsabilidad en los temas y derechos vinculados a la salud sexual y reproductiva, evidenciar que el procedimiento de esterilización masculina es mucho menos riesgoso que el que atraviesan las mujeres, es ambulatorio y mucho menos costoso para el sistema. “Es decir, el sistema se beneficiaría financiando una campaña invitando a los hombres a hacerse responsables, haciéndose la vasectomía con todos los cuidados que esto requiere, según el principio del buen arte médico” (Defensora de la Mujer, citada por Goldenberg, 2001).

433. El Departamento de Medicina Preventiva de la CCSS, Sección Salud de la Mujer, realizó diversas gestiones en aras de aclarar el debido proceso en materia de intervenciones quirúrgicas permanentes, mediante consultas legales, técnicas y éticas. Estas se tradujeron en directrices de la Subgerencia Médica de Hospitales Desconcentrados y Clínicas Metropolitanas en el 2000 y 2001. En ellas se hicieron

recordatorios sobre el proceso de Consejería para la esterilización quirúrgica, solicitando disolver los Comités de esterilización en aquellos establecimientos en los que aún existan y constituir los equipos de consejería, así como la implementación obligatoria de las consejerías en todos los niveles de atención; brindar iguales condiciones de acceso a hombres y mujeres, a los servicios de consejerías y anticoncepción quirúrgica informada tanto en la anticoncepción temporal como en la permanente; eliminar todo requisito que no esté incluido en el decreto ejecutivo 27913-S, ya que esto favorece prácticas discriminatorias. Además, señala que se debe disponer de una instancia para que los comentarios, quejas y recomendaciones con relación a este servicio, las que deberán ser escuchadas y recibir seguimiento para una resolución efectiva (Defensora de la Mujer, citada por Goldenberg, 2001).

434. Las organizaciones de mujeres consultadas en el proceso de elaboración de este informe, han señalado que uno de los obstáculos es poder implementar las Consejerías. Otros obstáculos son las barreras culturales e ideológicas. En el imaginario del personal de salud persisten todavía muchos mitos y prejuicios alrededor de la maternidad y el cuerpo de las mujeres.

La adecuación de las normas y estándares en salud sexual y reproductiva

435. Existen normas y estándares en salud sexual y reproductiva. Como los servicios responden a una concepción biologista, su concepción de la salud sexual y reproductiva se ha limitado, hasta ahora, a la atención de los procesos de reproducción biológica. Hacia esos procesos apuntaron las normas. Constituye una aspiración que las normas y estándares técnicos respondan a una concepción integrada de salud sexual, derechos sexuales, salud reproductiva y derechos reproductivos. Los lineamientos generales en que está trabajando la Comisión se deben traducir en normas técnicas y posteriormente en prácticas de atención. Este proceso tiene una enorme importancia, pues son finalmente las prácticas las que van a determinar la calidad de la atención y los cambios en ese nivel suelen ser costosos y lentos. Tan es así, que las evaluaciones en curso indicaron prácticas sumamente pobres con respecto a la aplicación de las normas y estándares actuales, que como ya señalamos, responden a un modelo biologista con largos años de vigencia.

436. Con el nuevo enfoque, las normas van a tener que indicar otra manera de abordar la problemática de la salud sexual y los derechos sexuales y reproductivos y orientar la transformación de una práctica que es de otro tipo. Las nuevas normas incluirán nuevas tareas, o introducirán aspectos de calidad en la ejecución de tareas ya previstas. En ocasiones, más que la tarea, interesa el cómo se hace. Los cambios con seguridad apuntarán a un enfoque más colectivo, más interdisciplinario, más activo por parte de las usuarias. Habrá una transformación profunda.

437. Hay que tomar en consideración que las normas técnicas compiten en la actualidad con las determinaciones de los compromisos de gestión en las áreas de salud y por ello han perdido fuerza. Se observó una tendencia hacia dar más importancia a los compromisos de gestión que se firman con el ente financiador que a las normas técnicas, no siempre incluidas en los compromisos de gestión. Este esquema está cambiando las reglas del juego, incluso en el marco de la concepción biologista que prevalece.

438. Se hizo un esfuerzo por revisar los Compromisos de Gestión, desde la experiencia que se está desarrollando en el Hospital de las Mujeres, entre otros. Este esfuerzo fue en dos sentidos. Por un lado, se diseñaron indicadores de gestión para

el 2003 a fin de apoyar la implementación del Modelo de Atención Integral de la Salud de las Mujeres. De los indicadores propuestos se aceptaron cinco orientados a fortalecer la gestión de la salud en red, el desarrollo de programas integrales, la participación real de las mujeres en el diseño de programas y proyectos y en la toma de decisiones, calidad de la atención y desarrollo del recurso humano desde un enfoque de derechos humanos y de género. Por otro, se propuso la constitución de una Comisión Interinstitucional que se dedique a la revisión sistemática de los indicadores y las referencias, tales como: normas, reglamentos, procedimientos e instrumentos de recolección de información, entre otros.

El cáncer y las mujeres

439. El cáncer es una enfermedad que está afectando a muchas personas en el país y en todo el mundo. Incluso, se habla de una epidemia. En Costa Rica las principales incidencias de cáncer en las mujeres son de útero, de mama y de estómago.

440. En cuanto a la incidencia de cáncer de cuello de útero y de mamas, después de un repunte en los primeros cinco años de la década, desde 1995 y hasta el 2000, estos mostraron una baja significativa, especialmente en el cáncer de mama que pasó de 9 por cada 100.000 mujeres a 6,4. El cáncer de mama, a partir del inicio de la década de los 90 pasó a convertirse en la segunda causa de muerte por tumores entre las mujeres. Estas tendencias se explican en mucho por los esfuerzos que el país ha venido realizando por mejorar la salud preventiva en este campo. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud Reproductiva, el país mostró importantes avances en materia de salud preventiva para las mujeres en edad reproductiva (entre 18 y 44 años). Estos avances se reflejaron en el aumento en los exámenes de Papanicolau, el autoexamen de los pechos (aunque en menor grado) y la cobertura de vacuna contra Tétano (el porcentaje de mujeres vacunadas ha aumentado en 17 puntos porcentuales, pasando de 58% en 1992 a 74% en 1999).

441. Para combatir esta enfermedad, se fundó el Programa Nacional de Prevención y Atención del Cáncer Cérvico Uterino y de Mama, coordinado por la Oficina de la Primera Dama de la República, con la CCSS, el Ministerio de Salud y el Instituto Nacional de las Mujeres. Este programa consiguió aumentar la cobertura de citologías al 60%, fortaleciendo un proceso de sensibilización y capacitación género sensible ante este grave problema de salud de las mujeres, a través de charlas, talleres y actividades públicas. El proyecto concentró sus actividades principalmente en la región Atlántica y en la Región Central.

442. También se desarrollaron programas de temprana detección y de tratamiento de cáncer en los principales hospitales nacionales del país. El papanicolau es un examen de rigor, y ahora, así como también el examen de mamografía para mujeres de alto riesgo. Es importante señalar que no todos los hospitales o clínicas tienen ahora el equipo para hacer mamografías. Además, con toda la divulgación y propaganda sobre la detección temprana que hizo el Programa, se generó una conciencia sobre la necesidad de hacerse los exámenes, pero también, una expectativa que parece que el sistema de salud no puede satisfacer.

443. Desde el Hospital de las Mujeres se impulsaron acciones para implementar el Programa de Atención Integral a la Salud Cérvico Uterina y de Mama en coordinación con la Áreas de Salud de Acosta, Aserrí y Desamparados. Participaron un grupo de aproximadamente 60 mujeres líderes de esas comunidades y el Equipo Interdisciplinario (médico, enfermera, trabajadora social, sicóloga, administrativa) responsable de su

implementación. En la actualidad, el programa, además de la atención médica, enfatiza en lo preventivo y en la conformación de grupos de autoayuda para mujeres. Mediante este programa se estableció un tercer nivel de atención, conjuntamente con la apertura del servicio hospitalario hacia la comunidad, el ejercicio de una práctica de trabajo en equipo y la planificación y presupuestación de las actividades en los planes anuales operativos de los servicios involucrados en el programa, así como la coordinación con los niveles II y I de atención de la salud.

444. A la Fundación Nacional de Solidaridad contra el Cáncer (FUNDESO), organización sin fines de lucro, llegaron muchas mujeres buscando el examen de mamografía porque en el Hospital San Juan de Dios les dieron citas a un año plazo. Esto indica la existencia de una fuerte demanda. FUNDESO es la proveedora de las prótesis y de los brassiers para las mujeres con mastectomizadas. Según Marlene Castro, voluntaria de FUNDESO, el Hospital San Juan de Dios es el que más prótesis compra para las mujeres. Hay Hospitales que no los compran. La organización proveyó prótesis al 90% de las mujeres con mastectomías durante el período que cubre este informe.

445. FUNDESO atendió a 5,400 personas este año que pidieron ayuda y consejo, incluidas mujeres con cáncer. También contaron con grupos de apoyo, pero señala Castro que hubo menos demanda para estos grupos, debido a que las mujeres en distintas comunidades se están organizando y reuniendo alrededor del tema salud y cáncer. Este fue el caso del grupo CAMES (Cáncer, Amor y Esperanza) de Tres Ríos, constituido por mujeres sobrevivientes de cáncer o que están con cáncer. Estas actividades fueron muy importantes, pues indican que las mujeres están saliendo del silencio y del destino privado que ha significado siempre una enfermedad como el cáncer. Están encontrando apoyo, y comenzando a detectar las posibles causas de sus enfermedades. El Grupo de Mujeres Contra el Cáncer de Alajuelita, fue iniciativa conjunta de Carmen Muñoz, oriunda de esa comunidad y de la Asociación de Mujeres en Salud – AMES. Este grupo es de alto riesgo, sus madres y abuelas murieron de cáncer, y ellas quieren prevenir la enfermedad en sus vidas. Identificando los elementos de riesgo, detectando la ruta crítica del cáncer, se espera que cada mujer logre cambios significativos en su dieta, en sus actitudes hacia la vida, y en sus relaciones de pareja y de maternidad, confrontando y retando la herencia genética y lo “inevitable” de una enfermedad ingrata y cruel.

El VIH/SIDA en las mujeres

446. El contagio del SIDA es cada vez más femenino, más joven y más pobre (Arroba, 2001; Guzmán, 2001).

447. La aparición del primer caso de SIDA en la población femenina en Costa Rica se registró en 1986, mientras que en la población masculina fue a partir de 1983. Hasta 1990 los casos de mujeres con SIDA sumaron 21. Entre 1991 y 1995 fueron detectados 65 casos nuevos y entre 1996 y el 2000 el número fue de 153. A partir de 1998 se observó un cambio en la tendencia que hasta esa fecha mostró un crecimiento sostenido en la detección. El número de casos nuevos en ambos sexos de 1999 (173 casos) y del 2000 (125 casos) representa un descenso importante con respecto a los de 1998 (270 casos) El número de casos de mujeres constituye el 12% del total de casos acumulados a partir de 1983 (Consejo Nacional de Atención Integral del VIH/SIDA, 2001).

448. A partir de 1985 se organizaron los esfuerzos institucionales del sector salud (MS y CCSS) para atender este problema y se creó la Comisión Nacional de SIDA. Con la aprobación en 1998 de la Ley General sobre el VIH/SIDA No. 7771, en 1998, pasó a denominarse Consejo de Atención Integral al VIH/SIDA, integrado con representantes del sector salud, educación, justicia, las ONG y de las PVS²³. La Ley y su Reglamento ordenaron la defensa individual y colectiva de los derechos de las personas infectadas y establecieron las responsabilidades institucionales al respecto. Para el manejo clínico de personas sospechosas de infección o infectadas existen el Protocolo de Tratamiento Antirretroviral, el Protocolo para la Mujer Embarazada Infectada y el Protocolo de Control de Infecciones en el Consultorio Dental. La incorporación del enfoque de género en las acciones estratégicas es todavía una tarea pendiente.

449. Según la Lic. Cristina Garita, directora de la Fundación Vida, igual tendencia ocurre en Costa Rica. Según las estadísticas del Ministerio de Salud, al 15 de febrero de 1999 se habían registrado 337 casos de mujeres con VIH/SIDA, la gran mayoría en edades entre los 20 y 39 años (197 casos lo que equivale al 58% de la población). Asimismo, la gran mayoría son mujeres casadas (64 casos) o en unión libre (74 casos), representando un 40% de la población afectada. Son mujeres que mantienen relaciones de pareja estables y que se dedican en su mayoría a los oficios domésticos. Garita calcula que hay más de 12.000 personas portadoras de VIH en el país. A pesar de la existencia del Consejo Nacional de Atención Integral del VIH/SIDA y el Reglamento de la Ley General del SIDA, recordado por el reconocimiento del derecho a los medicamentos antirretrovirales para las personas VIH positivo, desde 1995 no se ejecuta una campaña nacional de prevención de SIDA. Especialistas en el tema señalaron que podría existir un subregistro de personas O positivas.

450. La Ley General sobre VIH/SIDA, Ley No. 7771, del 29 de abril de 1998, fue creada por el Consejo Nacional de Atención Integral al VIH/SIDA. El Consejo está encargado de recomendar las políticas y los programas de acción de todo el sector público, de velar que las personas portadoras reciban atención en los centros de salud, que tengan los medicamentos antirretrovirales, que haya informes periódicos sobre el uso de medicamentos. Asimismo, debe preocuparse para que existan los mecanismos para garantizar la confidencialidad, el manejo correcto de los expedientes médicos, y la elaboración de un plan estratégico de educación y prevención del VIH, el cual, en colaboración con el Ministerio de Educación Pública, se aplicará en todas las escuelas, colegios y universidades del país, públicos y privados. El Ministerio de Salud y la Caja deberán elaborar conjuntamente un programa de campañas nacionales de prevención y el uso del preservativo. Las ONG y los grupos y organizaciones ligadas a la iglesia católica, evangélicas y episcopales han jugado un papel importante desarrollando actividades de prevención, educación y atención.

451. El Consejo tiene también la responsabilidad de elaborar las medidas contra la discriminación laboral y educativa, y medidas contra la discriminación administrativa, entre otras y muchas tareas. Este programa de prevención está listo, pero no hay suficientes fondos. Se cree que el Estado tiene la obligación de retomar, junto con la Caja esta área tan delicada, pues hasta la fecha “las ONG son las que han echado a trabajar el tema de prevención”.

²³ Portadores del VIH/SIDA.

452. Las primeras campañas se concentraron en la población homosexual y en las trabajadoras del sexo. El Instituto Latinoamericano de Prevención y Educación en Salud, ILPES, concentró desde 1993 sus esfuerzos en poblaciones masculinas marginadas como los homosexuales, los privados de libertad y los travestíes. Esta ONG hizo el esfuerzo de incorporar el tema de prevención para las mujeres, pero ahora esta organización está cerrada. La Fundación Vida, en existencia desde hace 10 años, ofrece servicios de atención para portadoras de VIH/SIDA. Se concentra en las mujeres y las apoya. Otras ONG que trabajan en la prevención y atención del SIDA en el país son APAVIH, ASOVIH/SIDA, Comité de SIDA Colegio de Enfermeras de CR, FUNDACIÓN HOY POR TI, ASOCIACIÓN MISERICORDIA HOY, CIPAC, ASOCIACION AGUA BUENA, HOGAR DE LA ESPERANZA. ALIADAS, FUNDESIDA.

Salud mental de las mujeres

453. Un problema crítico para las mujeres está reflejado en cómo se ha “medicalizado” la infelicidad de las mujeres bajo el diagnóstico de depresión, y cómo la angustia y el malestar emocional femenino se ha denominado como enfermedad mental. En Costa Rica la salud mental desde los servicios, según la Dra. María Elena López, de Servicios de Salud del Ministerio de Salud, no existe. Esto fue reiterado por la Lic. Edda Quirós, que critica lo que está pasando, aunque hay algunas personas que están tratando de cambiar la situación. A las mujeres se les receta pastillas, antidepresivos, tranquilizantes. “No se trata de ver por qué esa persona está así, sino más bien cuáles son los factores que la están conduciendo a una depresión. ¿Que tienen que existir factores orgánicos? Sí, a lo mejor los hay, pero algunas mujeres la sobre medicación las hace inválidas, las anula como personas”, dice la Dra. López. En el año 1996, casi el 70% de las incapacidades por trastornos mentales no psicóticos correspondieron a mujeres, con un promedio de días superior para las mujeres (16,89) que para los hombres (11,79). Estos padecimientos fueron la causa de más del 9% del total de incapacidades de las mujeres en ese año. (Morice y Solís, 1998).

454. Los suicidios de mujeres entre 1985 y 1997 aumentaron de 14 a 26 casos (de estos últimos 4 fueron extranjeras), representando el 16 y el 19,6% del total de casos respectivamente. El número de suicidios en mujeres de 20 años o menos, pasó de 6 casos en 1985 a 12 en 1997 (Miranda y Del Valle, 2002).

455. Por esta razón se requiere urgentemente un *Programa Integral de Salud Mental para las Mujeres*, que cubra todos sus ciclos de vida. Bajo es enfoque, la salud mental se entiende como una condición de bienestar de la persona consigo misma y con el entorno que la rodea, como componente sustantivo para alcanzar la condición de salud óptima, y por tanto dejar fuera el abuso de la “medicalización”. Opciones para estos problemas podrían ser el deporte, la recreación y la terapia de grupo, desarrollada fuera del ambiente hospitalario.

Inexistencia de programas de salud dirigidos especialmente a atender a mujeres de edad avanzada

456. En Costa Rica la atención de la salud de la personas de edad avanzada está a cargo del Hospital Blanco Cervantes, como única institución del Estado dedicada especialmente a este grupo de población. En los últimos dos años se aprobaron instrumentos jurídicos para tutelar los derechos de esta población pero, en ninguno de los casos, la perspectiva de género fue incorporada (Goldenberg, 2001).

457. La Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, Ley No. 7935, publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 221 del 15 de noviembre de 1999, creó el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor. Como Órgano Rector debe velar por la atención integral de esta población, así como por los diversos aspectos atinentes al tema del envejecimiento poblacional. La Ley reconoce y contempla una serie de derechos para mejorar la calidad de vida de las personas adultas mayores, define en el Capítulo II, Título III los deberes estatales y las acciones correspondientes al Ministerio de Salud para brindar servicios de atención en salud a las personas adultas mayores mediante programas de promoción, prevención, curación y rehabilitación, pero no establece ningún alcance acerca de las especificidades de género para la atención en salud.

458. Por otra parte, el Hospital Nacional de Geriatria y Gerontología Doctor Raúl Blanco Cervantes, al margen de las especificidades de género, puede ser el modelo de atención en salud que se pretende generalizar en el país para esta población, toda vez que el Capítulo III, artículo 20 de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor establece que:

“El Estado impulsará la formulación de programas educativos de pregrado y posgrado en Geriatria y Gerontología en todos los niveles de atención en salud, así como de atención integral de las personas adultas mayores dirigidos a personal técnico profesional. Serán impartidos en el Hospital Nacional de Geriatria y Gerontología Doctor Raúl Blanco Cervantes u otros centros hospitalarios especializados. El Consejo Nacional de Educación velará porque las universidades incluyan la Geriatria en sus currículos de Medicina y la Gerontología en las demás carreras pertenecientes a las áreas de salud y ciencias sociales. Serán impartidas en un centro hospitalario especializado en esas áreas.”

459. Sin embargo, no se observa ninguna distinción ni especificidad de género contemplada en las regulaciones atinentes a la creación y funcionamiento de asilos, albergues o lugares de permanencia de las personas adultas mayores.

460. En materia de atención en salud de las personas adultas mayores existe especial preocupación en cuanto a las situaciones de maltrato, agresión y abuso de las pudieren ser víctima. La Ley Integral para la Persona Adulta Mayor penaliza la agresión física, sexual o psicológica y patrimonial. Sin embargo, en cuanto a mecanismos de protección en situaciones de agresión, únicamente se cuenta a nivel estatal con la plataforma del PLANovi, que sólo ofrece alternativas de protección para las mujeres. En esta materia el Hospital Nacional de Geriatria y Gerontología Doctor Raúl Blanco Cervantes constituyó un Comité de Atención al Anciano Agredido que a partir de la consulta identifica y estudia posibles situaciones de agresión y las canaliza en primera instancia con la familia. En caso de que en ese nivel la gestión no prospere, plantean las denuncias judiciales del caso. También han suscrito algunos convenios de buena voluntad con algunos hogares que aceptan albergar a personas adultas mayores —especialmente hombres, para los que no existen otras alternativas— que estuvieren siendo objeto de maltrato.

461. Esta Ley, por otra parte, estableció la obligatoriedad para que las instituciones públicas o privadas, ofrezcan entre otros y dentro de sus servicios, un trato preferencial a los y las adultas mayores. En este contexto, la Gerencia División de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social, a través de la Dirección de Prestaciones Sociales, puso en marcha en julio de 1997 el Programa Ciudadano de Oro, dirigido a todas las personas mayores de 65 años.

462. Dicho Programa forma parte de otro “programa” más amplio de las prestaciones sociales. Pretende crear una cultura de dignificación y respeto hacia las personas adultas mayores, colocando a dicha población en una posición de privilegio, a través del otorgamiento de beneficios especiales, y el mejoramiento en su calidad de vida por medio del bienestar físico, mental y social. Busca establecer alianzas estratégicas entre los seguros de Salud e Invalidez, Vejez y Muerte, así como la participación de otras instituciones públicas, autónomas, semiautónomas, organizaciones no gubernamentales y la empresa privada.

463. El Programa ofrece a todas las personas mayores de 65 años sin distinción de ningún tipo, una serie de beneficios tendientes a mejorar su calidad de vida. Para tal efecto, promovió durante el período en estudio, entre otros, descuentos en el comercio y en espectáculos públicos, talleres culturales, cursos de recreación y salud y trato preferencial en los Centros Médicos de la Caja y demás instituciones públicas, privadas, autónomas y semiautónomas en todo el país.

Acceso a los beneficios de los seguros sociales en Costa Rica

464. Costa Rica cuenta con un sistema de seguridad social creado durante la segunda “ola” de reformas que tuvo lugar en los años 40 en América Latina. Se trata de un sistema basado en principios de obligatoriedad, universalidad y solidaridad. Cuenta con una alta cobertura de la población, altamente unificado y poca importancia relativa de la población con regímenes especiales, y con una escasa estratificación de beneficios en relación al resto de la región. Es además un sistema que desde inicios de los años 90 ha estado atravesado por importantes reformas institucionales y programáticas, tanto en materia de salud como de pensiones. Estas reformas han sido graduales y enfocadas a los instrumentos de la seguridad social, antes que radicales y enfocadas a cambios en los principios de la seguridad social (Martínez, 2002).

465. Al igual que en el resto de América Latina, la seguridad social fue creada a partir de la inserción laboral de la población asalariada, y en base al supuesto de familia nuclear, con una persona proveedora (el hombre) y varias personas dependientes (esposa y niños). Reformas posteriores han permitido hacer el sistema más inclusivo, incorporando, por ejemplo, a trabajadoras(es) independientes y a la población indigente, o ampliando derechos (tales como el financiamiento de la maternidad de las trabajadoras asalariadas) (Martínez, 2002).

466. No obstante, en lo fundamental, el sistema continúa reflejando algunas características centrales de su diseño original (como el supuesto de una sociedad en la que predominan relaciones laborales asalariadas formales) paralelamente a reflejar nuevas barreras para el acceso relacionadas con cambios en los mercados laborales (como la feminización y la informalidad). En este marco y en relación a las mujeres, el acceso a los beneficios de los seguros sociales presenta dos tipos de barreras (Martínez, 2002):

- Las propias de la división sexual del trabajo que se expresan en los distintos papeles que mujeres y hombres tienen en el desempeño de trabajo no remunerado familiar y doméstico, y en la distinta inserción laboral entre hombres y mujeres (reflejadas, por ejemplo, en la proporción de mujeres que forman parte de la PEA, en su inserción laboral (independiente o asalariada y según sectores de la economía) y en las remuneraciones que reciben las mujeres) y que se traducen en acceso diferentes e inequitativos a los beneficios de la seguridad social entre hombres y mujeres;

- Las propias de los sistemas de seguridad social que reproducen o compensan las desigualdades provenientes de la división sexual del trabajo y el mercado de trabajo.

467. En Costa Rica, el sistema de seguridad social no cubre a todas las mujeres, ya sea porque están fuera del sistema o porque tienen una cobertura limitada como beneficiarias indirectas del seguro social, por estar vinculadas al sistema por medio del esposo, compañero, hijos, hijas. Esto obviamente restringe las posibilidades de acceder en igualdad de condiciones a los beneficios que otorga el sistema, en especial al derecho a la jubilación, a subsidios por incapacidad temporal o permanente, a prestaciones sociales como prótesis, anteojos, tratamiento odontológico avanzado, y a licencia por maternidad entre otros. Estas diferencias de acceso las ubica en condición de ciudadanas de segunda categoría (Martínez, 2002).

468. Por otra parte, el Código de Trabajo, capítulo sobre la “Protección de los Trabajadores Durante el Ejercicio del Trabajo”, se encuentra obsoleto, pues deja descubierta la protección de muchos riesgos del trabajo de la población trabajadora en general y en particular de las mujeres que realizan labores en industrias manufactureras modernas. Víctimas de la desprotección son las amas de casa en general y en particular, las que presentan algún tipo de discapacidad o con hijos e hijas inhabilitados; las productoras rurales no asalariadas; las microempresarias autoempleadas, mayoritariamente no aseguradas, y muchas jefas de hogar en situación de pobreza. Para estos estratos de población debe ampliarse la cobertura de la seguridad social, en especial respaldar el derecho a una pensión por vejez o invalidez que les asegure condiciones adecuadas de vida bajo una óptica de justicia social y de justicia distributiva de la riqueza nacional que supere el enfoque asistencial en relación con los tipos de aseguramiento, directo o contributivo, versus indirecto o familiar en salud y pensiones (Martínez, 2002).

469. Se trata de un problema que afecta particularmente a las mujeres, dado que si bien tienen un porcentaje de aseguramiento mayor que los hombres, la gran mayoría de ellas, y a diferencia de los hombres cuya principal forma de aseguramiento es directa, son aseguradas familiares. Actualmente, sólo el 24% de estas mujeres cuentan con aseguramiento directo en salud, y 30% en pensiones, con lo cual un 15% de mujeres que trabajan en forma asalariada y un 48% que trabajan en forma independiente, cuentan con aseguramiento familiar en lugar de directo (Martínez, 2002).

470. Si ampliamos estos datos con el acceso a seguro social que tiene la población adolescente de 12 a 21 años, tendríamos que un 21,5% del total de la población no tiene seguro. Con respecto a la población femenina, un 45,4% del total de estas jóvenes carecen de seguro, siendo las que tienen de 18 a 21 años el grupo más perjudicado con un 51%. Sin embargo, de la población que sí se encuentra asegurada, un 76% está por aseguramiento familiar, seguido por un 9,4% aseguradas por cuenta del Estado. En general, solamente un 7% de la población femenina adolescente cuenta con seguro social por ser asalariada (Martínez, 2002).

471. Además de condicionar el aseguramiento a la constancia de la contribución de otra persona, el **aseguramiento familiar restringe los beneficios a los que tienen acceso estas mujeres** (Martínez, 2002), dado que:

- Las excluye del acceso a las prestaciones en dinero del seguro de salud (incluyendo incapacidades por enfermedad y licencias por maternidad); y,

- Las excluye de las pensiones, salvo de las pensiones por invalidez o muerte del cónyuge o compañero siempre que ellas demuestren dependencia económica de éstos.

472. El reto frente a esta situación es promover una ampliación del aseguramiento directo de mujeres que trabajan en forma remunerada (asalariada o independientemente). Se requiere para ello una campaña de divulgación de posibilidades y limitaciones del aseguramiento directo e indirecto, respectivamente.

473. En relación con la estratificación actual de beneficios según los tipos de aseguramiento directo, es importante tener en cuenta las **diferencias entre beneficios según el tipo de aseguramiento directo que se trate**, diferencias que actualmente violentan el criterio de solidaridad que constitucionalmente anima al seguro de salud (Martínez, 2002). En efecto:

- Las trabajadoras aseguradas directas que son asalariadas reciben servicios de salud y prestaciones en dinero (derivadas de las incapacidades por enfermedad y las licencias por maternidad).
- Las aseguradas directas que trabajan en forma independiente reciben, además de los servicios de salud, prestaciones en dinero, solo que en porcentajes menores a las asalariadas.
- Las aseguradas directas mediante seguro voluntario que no realizan trabajo remunerado, por ejemplo amas de casa y estudiantes, aunque individualmente cotizan más que las aseguradas voluntarias que trabajan en forma independiente, reciben atención de la salud pero no prestaciones en dinero.

474. Se trata de una estratificación de beneficios que afecta particularmente a las mujeres, dado que son las mujeres las que requieren de las licencias por maternidad, así como las que realizan el trabajo doméstico y familiar no remunerado. Son por lo tanto las personas más propensas a formar parte de las aseguradas voluntarias que no generan ingresos.

475. En relación con las licencias por maternidad, las mujeres con licencia por maternidad reciben actualmente el total de sus salarios durante los 4 meses que dura dicha licencia. Durante estos meses, son los patronos y la CCSS quienes se dividen el total del salario y beneficios sociales de estas trabajadoras. Los costos para los patronos de dichas cargas están actualmente generando un efecto “boomerang” que se refleja en despidos de mujeres embarazadas y preferencias a la no contratación de mujeres. Siendo además la maternidad una función que la sociedad promueve y necesita para su reproducción, el reto es promover una redistribución de los costos que representan las licencias por maternidad, de forma tal que los patronos paguen un “premium” por cada persona trabajadora que a su vez los exonere del pago de las licencias en caso de que sus trabajadoras se embaracen (Martínez, 2002).

476. Con este criterio se podría:

- Financiar las licencias de las trabajadoras asalariadas sin aumentar los costos de la licencia por embarazo de cada patrón individualmente.
- Equiparar las licencias por maternidad de las trabajadoras independientes a las licencias de las trabajadoras asalariadas. Se trata de una medida que promovería una menor estratificación en los beneficios relacionados con el seguro de salud, pero también con el seguro de pensiones.

- Realizar los cálculos actuariales y comenzar a considerar medidas que permitan financiar remuneradamente las licencias por maternidad de las mujeres que realizan trabajo no remunerado, muchas de las cuales son, además, aseguradas voluntarias.

477. En relación con el cálculo actuarial de las pensiones del segundo pilar, actualmente el cálculo de las pensiones del régimen de capitalización individual, penaliza a las mujeres debido a su mayor esperanza de vida que los hombres (Martínez, 2002). Frente a esta situación cabe considerar al menos dos argumentos:

- Mientras nuestra sociedad lucha por aumentar la esperanza de vida de hombres y mujeres, no es razonable que el régimen de pensiones penalice una mayor esperanza de vida de las mujeres, siendo que además, las mujeres reciben el 70% del salario de los hombres por igual trabajo, situación que de por sí disminuye sus pensiones frente a la de los hombres. En otras palabras, para que una mujer logre una pensión similar a la de un hombre que ha realizado igual trabajo, tendrá que cotizar un porcentaje considerablemente mayor de sus salario.
- A lo largo de toda su vida y mientras las pautas culturales y mecanismos de apoyo social no hayan cambiado profundamente, las mujeres realizan un trabajo no remunerado, de cuidado y atención, que no les es reconocido ni por el mercado laboral ni por el sistema de retiro.

478. Por todas estas razones, parece poco acorde con los principios que animan a la seguridad social costarricense, que el régimen de capitalización individual penalice la mayor esperanza de vida de las mujeres. La solución técnica es sencilla y consiste en una modificación del cálculo actuarial que realizan las operadoras de pensiones. La negociación política que supondría dicho cambio con las operadoras de pensiones, requeriría crear una opinión pública favorable y una coalición de actores tan amplia como sea posible.

479. Con relación a los riesgos considerados como riesgos del trabajo, la tabla que actualmente establece los riesgos más típicos y asigna los porcentajes de incapacidad predeterminados para cada riesgo, presenta limitaciones de dos tipos para las mujeres (Martínez, 2002):

- Existen un conjunto de accidentes laborales frecuentemente presentados entre las mujeres, que no se encuentran tipificados como tales, tales como la disfonía, el túnel carpal, problemas ergonómicos derivados de mala posición del cuerpo, por ejemplo en maquiladoras.
- Asimismo, la tabla del INS se centra en accidentes físicos. Existen un conjunto de secuelas, físicas o emocionales, también especialmente frecuentes en el caso de las mujeres, derivadas del hostigamiento sexual en el trabajo, que tampoco se consideran actualmente como riesgos de trabajo. De esta manera, si una mujer necesita incapacitarse por estrés frente al hostigamiento, se recurre a la CCSS y no al INS. En el caso de producirse una incapacidad permanente, esta persona no tiene actualmente derecho a los beneficios de riesgos del trabajo, ni en términos de subsidios en dinero ni mucho menos en términos de rehabilitación emocional o psicológica.

El Hospital de las Mujeres Dr. Adolfo Carit Eva

480. El día 15 de agosto de 1999, el Día de la Madre, la conocida Clínica Maternidad Carit se convirtió en el Hospital de las Mujeres. Este evento es importante en la historia de la salud de las mujeres del país y también para el sistema de salud costarricense. Se espera, a través de este Hospital, desarrollar un nuevo modelo de atención integral de la salud de las mujeres que genere cambios profundos en el abordaje de los problemas y necesidades de salud de las mismas, y que repercuten no sólo en el personal de salud, sino también en la población usuaria de los servicios, las familias, las comunidades y otros grupos y sectores involucrados.

481. Según el documento sobre el nuevo modelo elaborado por la Comisión técnica Interinstitucional, con la construcción de este modelo se pretendió una participación activa de las mujeres y los hombres en el conocimiento, análisis y transformación de los asuntos relacionados con su salud, así como incorporar las necesidades e intereses de las mujeres en la agenda política y pública del país. Además, se propuso abrir espacios reales de participación ciudadana, en los procesos de formulación, implementación y evaluación de políticas y programas, a partir de la toma de decisiones informadas, y la promoción de una nueva actitud y conciencia, entre las mujeres, hombres, niños, niñas, adolescentes y personas mayores, que les permita interiorizar la salud como un derecho inalienable e impostergable.

482. Esta propuesta se enmarcó en el proceso de Reforma del Sector Salud y de modernización de las instituciones llevado a cabo en Costa Rica. Su fundamento radica en la tendencia de entender la salud como una producción social, donde se toma en cuenta el contexto y los determinantes sociales presentes en la vida de cada persona. Por lo tanto, aborda la salud desde un enfoque integral, mediante el trabajo de equipo, interdisciplinario, intersectorial y de amplia participación social. La misión del modelo es garantizar a las mujeres la atención integral de la salud de alta calidad, con perspectiva de género, con participación social, capacitación, empoderamiento, acceso a la toma de decisiones y otros procesos favorecedores de la salud. Faculta a los actores y las actoras sociales como agentes para garantizar su réplica en diferentes instancias (Comisión Técnica Interinstitucional, 2000).

483. Se establecieron nueve programas prioritarios de abordaje en el nuevo modelo que obedecen a su alta repercusión a nivel social, individual, familiar y comunitaria: salud sexual y reproductiva; salud mental; violencia de género; drogas, tabaco y alcohol; embarazo en la adolescencia; enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA; climaterio, menopausia y pos menopausia; cáncer de cérvix y de mama; salud, comunidad y medio ambiente.

484. Este es un proyecto con apoyo político que recibe fondos de la Cooperación Canadiense. Así también, el personal involucrado en su creación, junto con personas de otras instituciones como el INAMU, recibió capacitaciones sobre estrategias, planificación y contenido de parte de expertas profesionales de instituciones de salud de mujeres en el Canadá.

485. Esta ha sido una iniciativa interesante, pero el modelo de atención integral de la salud de las mujeres debe contar con la voluntad política y los recursos necesarios para llevarlo a la práctica y garantizar su réplica en todo el sistema nacional de salud.

486. Como parte de los avances en la implementación del Modelo, sería importante mencionar que:

- La experiencia se desarrolló en los cantones de Aserri, Acosta, Desamparados, Clínica Carlos Durán y con participación de las comunidades.
- El Presidente Ejecutivo de la CCSS dio el visto bueno para darle continuidad al proyecto. Esta voluntad quedó plasmada con la asignación de un presupuesto para el 2003, de tal manera que pueda dársele el seguimiento y concluir la fase piloto.
- Se incorporaron cinco indicadores de gestión claves para la sostenibilidad de las acciones desplegadas hasta el momento. Está pendiente consolidar el proceso de seguimiento y revisión del instrumento Compromisos de Gestión desde la perspectiva de género.
- El Hospital pactó para el 2003 con la Dirección de Compras de la CCSS los programas: VIH/SIDA, Tabaco, drogas y alcohol y Salud Sexual y Salud Reproductiva. Además, se está diseñando el programa de Violencia Intrafamiliar y Estilos de Vida Saludables. Se está implementando el Programa de Acreditación de Maternidades de Alta Calidad, en cooperación con el Centro Latinoamericano de Perinatología (CLAP) y la OPS. Este se plantea hacer operativas las prácticas beneficiosas para un mejor parto, derivadas de la medicina basada en la evidencia. Una de estas prácticas es el acompañamiento continuo técnico y emocional durante la labor de parto y postparto. Todos estos programas y esfuerzos se están llevando a cabo en el marco de los componentes del Modelo de Atención Integral de la Salud de las Mujeres.
- El proyecto tiene como un eje transversal la participación social. Para desarrollar este componente, se trabajó con mujeres líderes y fortalecieron sus capacidades para alcanzar un liderazgo autónomo. A la fecha, las mujeres lograron construir una Agenda en Salud, la que fue divulgada y retroalimentada por un número aproximado de 800 mujeres de los tres cantones antes mencionados. Como resultado del proceso, las mujeres se organizaron en Asociaciones Pro Salud Integral de las Mujeres. Existe una asociación en Acosta, Aserri y Desamparados. En la actualidad, se encuentran fortaleciendo la organización y las estrategias para divulgar la Agenda entre el personal de salud de cada una de las Áreas de Salud mencionadas. Como producto de este intercambio, se espera surjan los mecanismos de coordinación para iniciar una fase de negociación y los puntos estratégicos de las agendas y, por ende, los mecanismos de seguimiento y evaluación. Este movimiento comunitario tiene como propósito hacer efectivo el principio de participación real en los procesos de toma de decisiones. Las mujeres líderes formadas bajo el Modelo, tienen claro su papel protagónico y sustantivo en la definición de los rumbos que debiera tomar el proceso de atención y abordaje de la salud de las mujeres en nuestra sociedad.
- La relación del Hospital y las clínicas con los grupos de mujeres provocó cambios importantes, tales como sensibilizar a las autoridades sobre la importancia de planificar desde y para las necesidades e intereses de las usuarias; establecer políticas y emitir directrices institucionales locales para hacer efectivo el cumplimiento del nuevo abordaje de la salud de las mujeres, especialmente, en lo que respecta a divulgación de derechos y hacer del conocimiento público lo que se hace a favor de ellas; iniciar una discusión sobre la importancia de que

si el Estado y sus instituciones quieren la participación social, ésta tiene un costo económico, el cual deberá ser tomado en cuenta en la planificación institucional. Desde esta perspectiva, se espera que si la institucionalidad asume ciertos costos de esta participación, la autonomía y capacidad de decisión del movimiento de mujeres no se pierda ni se vea perjudicada.

487. Las organizaciones de mujeres consultadas señalan que, en la práctica, el modelo de atención continúa enfocado en la salud reproductiva de las mujeres y no integra la diversidad. Señalan, además, que algunos temas, intrínsecamente vinculados a la salud de las mujeres y vinculados con los derechos sexuales y reproductivos siguen excluidos de consideración en la formulación de políticas públicas en el ámbito de la salud.

488. Además, se enfatiza en la urgente necesidad de realizar acciones tendientes a hacer valer el derecho de las mujeres de recibir información confiable y oportuna sobre métodos de planificación familiar; así como de facilitar el acceso seguro a esos métodos.

489. Sobre este tema es también importante mencionar la vulnerabilidad de los derechos humanos de las personas adolescentes, que el Estado está obligado a garantizar, mediante su reconocimiento como sujetos de derechos y responsabilidades, con capacidad para opinar y participar activamente en los asuntos que les competen, tanto individuales como sociales, lo que supone reconocer también la capacidad y el derecho de las personas adolescentes en particular, para ejercer su sexualidad de forma autónoma y responsable.

490. Se reconoce la importancia de fortalecer y apoyar el Programa de Atención Integral a la Adolescencia (PAIA) del INAMU, cuyo propósito es promover y defender el desarrollo humano integral de los y las adolescentes y las personas jóvenes. Entre otras acciones, este programa promueve crear los espacios oportunos para que los y las adolescentes puedan hacer un análisis reflexivo y crítico de su realidad, adquieran mayores conocimientos y modifiquen sus actitudes para que asuman su sexualidad en forma sana y responsable. Además de brindar la atención en salud, garantiza la referencia de las adolescentes al Programa Construyendo Oportunidades y participa de la Comisión Técnica Nacional de dicho programa, y de cada una de las Comisiones Regionales Intersectoriales. Asimismo, el programa procura la prevención, detección temprana y tratamiento integral de los y las jóvenes que ha sido víctimas de incesto y abuso sexual.

La participación de las organizaciones no gubernamentales – ONG

491. Los nuevos paradigmas sin duda han sido creados desde la sociedad civil, y muy particularmente desde el movimiento y organizaciones de mujeres. Las organizaciones no gubernamentales en todas las sociedades en desarrollo trabajan con la gente en sus comunidades y conocen las realidades. Están al tanto del estado de la salud de las mujeres y de las jóvenes, conocen la desigualdad de oportunidades y de esperanzas, y la sobrecarga de responsabilidades de tantas mujeres. También conocen la increíble capacidad que tienen las mujeres para organizarse y para tomar pasos hacia cambios definidos por ellas mismas, y con frecuencia facilitados por las ONGs.

492. Costa Rica, al igual que los demás países en la región, tiene muchas ONG, algunas de las cuales se dedican al trabajo con mujeres, y una parte importante a la salud de las mujeres. Desde 1997 muchas de las organizaciones internacionales

donantes se fueron del país cuando Costa Rica fue calificada “país en vías de desarrollo” y fue colocada en categoría “C” por la CEPAL. Muchas ONG se vieron obligadas a reducir sus programas y personal, algunas han cerrado. Muchas han sobrevivido por su colaboración con los programas Amor Joven y Construyendo Oportunidades. La vida de las ONG es precaria. Con frecuencia se inician proyectos innovadores involucrando a personas en las comunidades y creando expectativas, con el serio agravante que cuando se terminan los fondos los proyectos no pueden continuar.

493. Las ONG hacen una labor importante, particularmente en el campo de los derechos a la salud y los derechos sexuales y reproductivos. Varios de los expertos entrevistados hablan de la importancia de construir y reforzar la alianza con las ONG. Es claro que el Sistema de Salud no puede responder a todas las demandas del pueblo, y necesita de todas las organizaciones y asociaciones para reforzar el trabajo de prevención, derechos, preparación, salud alternativa, en sus propias comunidades.

Violencia contra las mujeres

494. Una de las manifestaciones más palpables y graves de inequidad social es la violencia contra las mujeres, de la que son blanco miles de ellas de todas las edades, y en ocasiones en forma cotidiana. Se trata de formas de maltrato que se dirigen contra las mujeres, no en forma casual, sino que se producen precisamente por la condición de subordinación y discriminación en que la sociedad coloca a la población femenina (Carcedo, 2001).

495. La violencia física, psicológica, sexual o patrimonial son formas de agresión contra las mujeres frecuentes tanto al interior de las familias como fuera de ellas, y están presentes en todas las culturas y en todos los grupos sociales. Esta realidad, no visible hasta hace escasas tres décadas, comenzó a ser denunciada por las organizaciones de mujeres y por las sobrevivientes mismas del maltrato, quienes señalaron la necesidad de que el conjunto de las sociedades, y en particular los Estados, asuman sus responsabilidades en la tarea de erradicar esta forma extrema de discriminación e inequidad de género.

496. La agresión contra las mujeres representa un problema de Salud Pública y de Seguridad Ciudadana. Todas las expresiones de la violencia contra las mujeres son indeseables e injustificadas, aunque algunas de ellas preocupan actualmente en forma particular a la sociedad costarricense. Tal es el caso de la violencia doméstica que cobra la vida de cerca de dos mujeres al mes, o la explotación sexual de menores con fines comerciales que ha colocado a nuestro país en la mira tanto de los turistas sexuales como de los organismos internacionales de defensa de los derechos de la niñez y la adolescencia.

497. Sin embargo, estas no son las únicas expresiones de la violencia contra las mujeres. Esta se manifiesta también mediante otras formas, como acoso sexual, hostigamiento laboral, violencia en el noviazgo, violencia sexista en los medios de comunicación, embarazos impuestos, abortos inseguros, abuso policial, violencia institucional y revictimización de las mujeres niñas y adolescentes maltratadas. Además, la violencia multiplica sus expresiones cuando el blanco son mujeres de grupos sociales y étnicos discriminados en nuestra sociedad: indígenas, migrantes, lesbianas, afrocostarricenses, adultas mayores, trabajadoras sexuales, mujeres con discapacidad, trabajadoras domésticas o mujeres privadas de libertad.

498. No todas estas realidades son igualmente reconocidas en Costa Rica, ni sobre todas ellas existe información cuantitativa que permita conocer su extensión. Sin embargo, gracias en gran medida a la acción de grupos de la sociedad civil organizados por las propias mujeres afectadas, se alcanzó a hacer visible su existencia, identificar sus actores y conocer sus dinámicas, así como las demandas que se plantean para enfrentarlas.

499. Costa Rica contó en el 2000 con numerosos y diversos recursos, incluyendo legales, para enfrentar algunas manifestaciones de la violencia contra las mujeres. Ello representa un gran avance en relación a 1990. Al inicio de esa década las organizaciones de mujeres se encontraban prácticamente solas realizando las múltiples tareas de apoyar mujeres, niñas y adolescentes, denunciar; así como hacer visible la violencia e impulsar cambios en la legislación y en las políticas públicas. La experiencia de los programas estatales y privados, así como las diversas investigaciones realizadas, ofrecen un mayor conocimiento de este problema y sus diversas manifestaciones.

Femicidio²⁴

500. En el año 2000 murieron 25 mujeres debido a la violencia doméstica y la violencia sexual, una cifra similar a la de los últimos años que supera el promedio de dos mensuales. Este tipo de asesinatos, conocido como femicidios, constituyeron la mayoría de los homicidios de mujeres ocurridos en la década de los 90, —el 70% de aquellos en los que se conocen las circunstancias en las que ocurrieron—, igualando a la mortalidad materna y superando a la causada por el SIDA.

Cuadro 14

Costa Rica: Muertes de mujeres por homicidios, femicidios, SIDA y mortalidad materna, 1990-1999

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Total
Homicidios de mujeres	32	39	27	29	30	32	27	26	34	39	315
Feticidios	21	16	13	20	18	20	17	12	21	26	184
Sospecha de femicidio	0	0	0	1	1	2	1	1	1	1	8
No femicidio	6	15	6	5	4	8	4	7	7	8	70
Indeterminado	5	8	8	3	7	2	5	6	5	4	53
SIDA	8	6	3	5	5	14	10	15	4	4	74
Mortalidad materna	12	28	18	15	31	16	23	29	12	15	184

Fuente: Carcedo y Sagot. Femicidio en Costa Rica: 1990-1999, 2001.

501. La mayoría de los femicidios fueron cometidos por personas cercanas (80%), en la casa de la víctima (57%), siendo las armas más usadas las blancas (40%) —cuchillos, tijeras y otros utensilios caseros. La mayoría de los femicidios se gestaron en relaciones de abuso en el seno de la familia o se produjeron durante ataques sexuales de conocidos y desconocidos.

²⁴ Mientras no se indique otra fuente, la información de este apartado ha sido tomada de Carcedo y Sagot (2001).

502. El femicidio no puede ser explicado como una manifestación más de la violencia social general, ni se rige por sus mismas dinámicas. El femicidio, como expresión extrema de la violencia contra las mujeres causado por la inequidad de género, obliga a un abordaje específico, diferente al que se pueda tener para enfrentar el resto de los homicidios. Las mujeres más afectadas por el femicidio son de 30 años, la edad promedio de las que murieron en la década de los 90. Esto se debe a que la relación más peligrosa fue la abusiva de pareja, siendo los femicidas más frecuentes los compañeros y excompañeros (61%).

503. Una de las características frecuentes del femicidio, especialmente del femicidio íntimo (cometido por una persona cercana a la víctima), es el ensañamiento, que involucra grandes dosis de odio de parte de quien lo ejecuta y descarta tanto los accidentes como la defensa propia. Subyace en este ensañamiento el control de los agresores sobre sus víctimas, a quienes se refieren en ocasiones como si fueran un objeto de su propiedad. De hecho, la ocasión particular en la que más mujeres perdieron al vida entre 1990 y 1999 es la ruptura con la pareja que la maltrataba, el momento en que trataron de escapar a su control. El femicidio es un grave problema de seguridad ciudadana, que de ser erradicado significaría una drástica disminución de al menos el 60% de los homicidios de mujeres.

504. La sanción para este tipo de delito difícilmente llega a ser la máxima de 35 años de cárcel que establece el Código Penal para homicidio calificado. La actual legislación limita esta sanción a cuando la pareja está casada, o ha convivido dos años y además ha procreado algún hijo o hija. En la práctica algunos femicidas pueden recibir condenas de doce años de cárcel, y gracias a los beneficios, quedar libres antes de cumplir cinco. Cabe destacar que la gran mayoría de los femicidas de la década, el 88%, fueron costarricenses, representando los de otras nacionalidades únicamente el 12% del total.

Los albergues: una alternativa para mujeres víctimas de violencia

505. El riesgo que implica la agresión para la vida de las mujeres y la necesidad de garantizar su seguridad es la razón de la existencia de los albergues. El primero que operó en Costa Rica fue una iniciativa privada. Posteriormente el Estado asumió también responsabilidades en este campo. En la actualidad el INAMU tiene en funcionamiento dos albergues, uno en la provincia de Cartago y otro en la provincia de Limón, e inició el proceso de construcción del albergue de la provincia de Puntarenas. La administración de los albergues para mujeres agredidas, sus hijos e hijas, estuvo a cargo de CEFEMINA, una organización con reconocida trayectoria en la atención de mujeres afectadas por la violencia. El servicio atendió aproximadamente a 750 personas al año y tuvo cobertura nacional (INAMU, 2002).

506. La demanda de este tipo de servicio también aumentó a lo largo del tiempo, saturando la capacidad existente. El número de mujeres atendidas pasó de 80 en 1995, a 389 en el año 2000; a la vez que el número de niñas y niños acogidos pasó de 200 a 1.026 respectivamente (Ramellini, 2000; Brenes y Méndez, 2002). En el año 2002, se atendieron 358 casos de mujeres y 840 hijos e hijas (Brenes y Méndez, 2002).

507. Estos albergues fueron ideados para acoger a las mujeres cuya vida corre peligro por causa de la violencia, así como a sus hijas e hijos. En la medida en que la legislación existente sea aplicada adecuadamente, y que los esfuerzos institucionales se dirijan a proteger a las mujeres en sus casas y controlar a los agresores y sancionarlos,

la necesidad de las mujeres maltratadas de recurrir a un albergue será cada vez más excepcional.

La Ley Contra la Violencia Doméstica: un instrumento de protección frente al maltrato intrafamiliar y de pareja

508. El femicidio, en particular el íntimo, es la punta del iceberg de un fenómeno cotidiano, que es la violencia en el ámbito familiar y de las relaciones de pareja. Una muestra de la extensión de este problema es el número de solicitudes de medidas de protección presentadas en los Juzgados desde 1996, año en que entró en vigencia la Ley Contra la Violencia Doméstica. Cuando el instrumento legal comenzó a operar, los Juzgados se vieron saturados por este tipo de casos. Desde entonces su número aumentó en forma sostenida (Carcedo, 2001).

Cuadro 15

Costa Rica: Solicitudes de medidas de protección que ingresaron en los juzgados por provincia, 1996-2000

(Absolutos y porcentajes)

	1996*		1997		1998		1999		2000	
San José	1 494	29,22	5 304	34,60	6 873	32,70	9 053	34,20	12 194	37,30
Alajuela	852	16,66	2 742	17,90	3 800	18,10	4 784	18,10	5 552	17,00
Cartago	674	13,18	1 930	12,60	2 470	11,80	2 911	11,00	3 309	10,10
Heredia	560	10,95	1 480	9,60	2 268	10,80	2 769	10,50	3 094	9,50
Guanacaste	483	9,45	988	6,40	1 404	6,70	1 666	6,30	2 113	6,50
Puntarenas	550	10,76	1 485	9,70	1 980	9,40	2 579	9,80	3 248	10,00
Limón	500	9,78	1 407	9,20	2 201	10,50	2 675	10,10	3 133	9,60
Total	5 113	100,00	15 336	100,00	20 996	100,00	26 437	100,00	32 643	100,00

Fuente: Anuarios Estadísticos del Poder Judicial 1990-1999 y del Departamento de Planificación del Poder Judicial.

509. San José fue la provincia donde se solicitaron más medidas de protección y donde la proporción ha ido aumentando, al contrario de las tendencias en Cartago y Guanacaste. Sin embargo, los porcentajes por provincia no difieren mucho a los porcentajes de población que cada una tiene. Esto en principio podría ser un indicador de que el recurso es accesible por igual en todo el territorio nacional. En esto también influye el esfuerzo realizado por las organizaciones no gubernamentales de mujeres y las instituciones estatales para informar sobre la existencia de la Ley y asesorar a las mujeres para que puedan recurrir a ella.

510. La eficacia de este instrumento legal depende de que las medidas provisionales que el juez o la jueza fije en el momento en que son solicitadas, sean mantenidas después de la comparecencia, momento en el que se recibe y valora la prueba. Este ha sido uno de los aspectos identificados como más problemáticos, ya que en 1997 sólo el 19,50% de las medidas provisionales se mantuvieron, situación que ha ido mejorando, aunque en el 2000 ese porcentaje sólo alcanzó el 29,11%. En los últimos años, en casi la mitad de los casos terminados, el juez o la jueza levantó las medidas de protección que inicialmente estableció, siendo la causa principal la no comparecencia de la

víctima (68,6% y 70,6% del total de casos en que se levantan las medidas, para 1999 y 2000 respectivamente).

511. La aplicación de la Ley Contra la Violencia Doméstica ha enfrentado resistencias y dificultades. Esta es una materia en la que los prejuicios se dejan sentir y en la que han sido necesarias múltiples capacitaciones, así como la intervención de la Corte Suprema para dar directrices unificadoras. Para facilitar esta tarea el Poder Judicial publicó una Ley Contra la Violencia Doméstica Anotada y Concordada (Poder Judicial, s. f.) y un Manual de Procedimientos en Violencia Doméstica (Poder Judicial, s. f.). Además emitió una circular recordando algunos aspectos básicos de la aplicación de la Ley (Poder Judicial, 1999). A pesar de estos esfuerzos, los Juzgados mantienen criterios muy diferentes para aplicar la Ley Contra la Violencia Doméstica ya que los porcentajes de mantenimiento de las medidas de protección son muy diferentes entre ellos (Carcedo, 2001).

512. Uno de los problemas, aún no erradicado en los Juzgados, es la práctica de realizar conciliaciones entre el agresor y la mujer maltratada, procedimiento que al no estar previsto en la Ley es ilegal, además de peligroso (Carcedo, 2001).

513. Tanto los hombres como las mujeres pueden acogerse a la Ley Contra la Violencia Doméstica. Sin embargo, la gran mayoría de las personas que solicitan las medidas de protección son mujeres (89,60%) y las personas contra las que más frecuentemente las solicitan son sus compañeros o excompañeros (86,52%). Por su parte, la mayoría de estas mujeres tienen entre 20 y 39 años (62,08%) (Poder Judicial, 1999, pp. 3 y 10). Se trata fundamentalmente de mujeres en edad reproductiva, que viven relaciones de agresión en las relaciones de pareja. Estos datos coinciden con los de las mujeres víctimas de femicidio (Carcedo, 2001).

Rompiendo el silencio

514. A pesar de que las solicitudes de medidas de protección alcanzaron elevadas cifras anuales, sólo una parte de las mujeres víctimas recurren a la Ley Contra la Violencia Doméstica o a otras vías judiciales para enfrentar la agresión que viven. Esta Ley protege a las mujeres únicamente frente a la violencia intrafamiliar y en las relaciones de noviazgo, pero no frente a otras situaciones de violencia, como el acoso sexual, las violaciones o las agresiones de parte de personas que no son familiares, o la agresión institucional. La existencia de espacios y programas que las escuchan, informan, apoyan emocionalmente y asesoran legalmente, permite a las mujeres conocer sobre sus opciones, en particular las legales, y orientarse en una forma más integral (Carcedo, 2001).

515. Uno de estos espacios es la Línea 800-300-3000 “Rompe el Silencio”, un servicio habilitado por el INAMU que inició sus operaciones en septiembre de 1997. Desde entonces ofreció asesoría y apoyo emocional frente a situaciones de maltrato, facilitó el acceso a los albergues, gestionó intervenciones policiales en situaciones de emergencia y actuó ante algunas instituciones estatales cuando éstas no cumplieron con sus obligaciones. Su carácter gratuito, un horario de operación de 12 horas diarias a lo largo de todo el año y una publicidad frecuente, han hecho de esta Línea, un recurso muy demandado, ampliando las opciones de atención telefónica que las organizaciones de mujeres como CEFEMINA y la Alianza de Mujeres venían ofreciendo desde 1988. Esta línea de emergencia percibió un incremento considerable de llamadas recibidas durante el año 2000 y el 2001, con relación a los cuatro años anteriores: 5.030 en 1997, 8.640 en 1998, 5.188 en 1999, 12.304 en el 2000 y 55.327

en el 2001. Dicho aumento en los dos últimos años, habla tanto del reconocimiento y la difusión de la línea, así como de la coordinación que se ha tenido con el número de emergencias 911, que con su enlace a partir del año 2001, ha permitido una vía más directa e integral en la intervención (Brenes y Méndez, 2002).

516. Las características de las situaciones por las que se demanda apoyo de la Línea Rompamos el Silencio, y las de las personas que la necesitan, son en gran medida similares a aquellas que motivan en los Juzgados las solicitudes de medidas de protección por violencia doméstica y a las involucradas en los femicidios. La gran mayoría de las personas objeto de la agresión son mujeres, y aunque el porcentaje ha variado a lo largo de los años, nunca ha sido inferior al 93%. La mayoría son jóvenes y adultas, con edades comprendidas entre los 20 y los 40 años. La mitad de ellas son amas de casa. Por su parte, la gran mayoría de las personas reportadas como agresoras son hombres y el porcentaje de su participación como autores siempre ha sido superior al 88% (Carcedo, 2001).

517. La casi totalidad de las llamadas recibidas en la Línea Rompamos el Silencio reportaron violencia emocional, casi la mitad violencia física, una de cada tres violencia patrimonial y una de cada diez alguna forma de violencia sexual. Las amenazas de muerte que han recibido una de cada cuatro de las mujeres que solicitaron ayuda en el 2000, y los ataques con armas que vivieron el 12%, expresan la gravedad de las agresiones de la que son blanco miles de mujeres en Costa Rica y el alto riesgo en el que viven (Carcedo, 2001).

518. La Delegación de la Mujer es otro espacio al que acuden numerosas mujeres a lo largo del año. Nació en 1990 por decreto presidencial, pero su carácter, inicialmente policial dependiendo del Ministerio de Seguridad Pública, fue variando hasta ser en la actualidad un programa del INAMU desde el que se brinda información, asesoría y acompañamiento legal y apoyo emocional a las mujeres, sus hijas e hijos, y desde donde se gestionan algunos recursos estatales.

519. La Delegación de la mujer del INAMU atendió un total de 5.188 casos durante el año 1999, 4.837 en el año 2000 y 5.403 en el año 2001 (Brenes y Méndez, 2002).

520. Las razones que tuvieron las mujeres para acudir a la Delegación de la Mujer del INAMU, muestran que es un espacio al que recurrieron fundamentalmente cuando sufrieron violencia física de parejas o exparejas, incluso en relaciones de noviazgo. Sin embargo, y como es bien sabido, frecuentemente fueron objeto de diversos tipos de agresión y ocasionalmente las maltrata más de una persona (Carcedo, 2001).

521. La nacionalidad de las mujeres que acuden a la Delegación de la Mujer muestra que este es un espacio no limitado a las costarricenses, lo que favorece la protección de los derechos de las habitantes del país y no sólo de sus ciudadanas. Por otra parte, coincide con lo que el estudio de femicidio mostró, que la mayoría (85%) de los agresores identificados son costarricenses (Carcedo, 2001).

522. Por su ubicación en San José, la Delegación de la Mujer es un recurso limitado para las mujeres que viven en otras provincias, aunque éstas constituyen el 16% del total de las que acuden a este servicio. En algunas cabeceras de provincia y localidades existen Oficinas Municipales de la Mujer, desde donde se brinda un apoyo similar al que brinda la Delegación, aunque no cuentan con tantos recursos como tiene esta dependencia, lo que limita su trabajo. Por otra parte, los cambios políticos afectan aún más a estas oficinas, que dependen exclusivamente de la voluntad de cada administración local para existir y contar con un mínimo de recursos (Carcedo, 2001).

523. La necesidad de apoyo, información y orientación que tienen miles de mujeres en Costa Rica creó una gran demanda sobre las organizaciones y programas, ya sean estatales o privados.

524. El aumento en la demanda de servicios gubernamentales por parte de las personas afectadas por la violencia no necesariamente da cuenta de la calidad de los mismos. En este sentido, la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes brinda trámite a las denuncias que presentan las personas usuarias de los servicios públicos sobre lo que consideran deficiencias en la prestación de los mismos (Brenes y Méndez, 2002). Aún cuando la Defensoría de la Mujer no tiene competencia sobre situaciones de violencia intrafamiliar, a sus oficinas acudieron un promedio de 40 mujeres al mes que fueron siempre atendidas e informadas sobre sus derechos y sobre los programas a los que pueden acudir (Defensoría de los Habitantes, 2000, p. 246).

525. Por otra parte, a los Grupos de Autoayuda de Mujer No Estás Sola acudieron más de 13.000 mujeres desde que el primero comenzó a operar en 1988, para lo cual mantuvieron una Red de este tipo de grupos en todo el país (CEFEMINA, 2001, p. 8). La Alianza de Mujeres reportó una cifra similar de mujeres atendidas en diversas modalidades (Ramellini, 2000, p. 43). En general, los espacios de información y reflexión que las organizaciones de mujeres mantienen en todo el país son oportunidades aprovechadas por las mujeres maltratadas para comenzar a hablar, a informarse y a fortalecerse.

526. Los esfuerzos de todas las organizaciones comprometidas en este campo permitieron una gran divulgación de los derechos y recursos de las mujeres frente a la violencia que viven. Ello hizo posible que miles de ellas conocieran y se apropiaran de la Ley Contra la Violencia Doméstica, lo que ha representado cambios sustanciales en sus vidas.

527. Es importante resaltar aquí las conclusiones en relación con el contexto social, cultural e institucional, del estudio (OPS/OMS, 1999) realizado por el Programa Mujer, Salud y Desarrollo de la OPS/OMS, sobre la “Ruta Crítica de las Mujeres Afectadas por la Violencia Intrafamiliar (Costa Rica)”:

- En los últimos años se ha producido en Costa Rica un ***cambio cultural e institucional*** importante, a partir de la visibilidad, la denuncia y el enfrentamiento de la violencia doméstica y sexual que iniciaron las organizaciones de mujeres. El nacimiento de organizaciones y programas privados dedicados al apoyo de las mujeres, niñas y niños maltratados; los cambios en la condición jurídica de las mujeres; la formulación y ejecución de iniciativas gubernamentales y de planes estatales sectoriales y nacionales; han marchado a la par de una comprensión mayor de los problemas de la violencia intrafamiliar y una actitud en proceso de cambio hacia una mayor solidaridad con quienes reciben el maltrato. Estos factores de cambio han permitido una mayor y mejor información sobre derechos y recursos contra la agresión, han creado un clima positivo frente a quienes quieren librarse de la agresión y han favorecido el apoyo de familiares, personas cercanas e instituciones, lo que ha alimentado las esperanzas y decisiones de las mujeres entrevistadas.
- El ***trabajo de denuncia, información, prevención, atención, sanción a los agresores, capacitación, campañas y otras actividades*** que en materia de violencia intrafamiliar han realizado ONG y OG ha calado en la sensibilización de

la mayoría de las prestatarias, prestatarios e integrantes de la comunidad entrevistados. Aunque muchos de los conceptos sobre violencia intrafamiliar que manejan no son precisos y aún persisten una serie de mitos, prejuicios y estereotipos; en lo fundamental se puede observar una atmósfera favorable para entender y actuar contra ésta. Ello se expresa también en la apertura para asimilar la gran gama de **tipos y formas de violencia intrafamiliar que se dan** y sobre todo en la posibilidad de identificarlas cada vez más **cercanas a su realidad y no como realidades ajenas**. Vale anotar que en relación con violencia sexual y violencia patrimonial en el interior de las familias todavía no se habla lo suficiente, aunque está allí latente o velado. También se puede observar cómo la violencia psicológica y emocional se menciona y empieza a sancionar con el mismo nivel de importancia y rechazo que la física.

- En el **contexto de las instancias** estudiadas a partir de la información brindada por las y los prestatarios, se puede observar que cada una está cumpliendo cabalmente con las funciones asignadas y que algunas están saturadas por exceso de responsabilidades o actividades que cubrir. En esta realidad, la violencia intrafamiliar como fenómeno que se requiere trabajar, encuentra a funcionarias y funcionarios en diferentes situaciones laborales y anímicas: algunos(as) en disposición y con conciencia al respecto, otros(as) agobiados, desesperanzados(as) o indiferentes; algunos(as) sumidos en dinámicas rutinarias, otros(as) con una gran dispersión de tareas. Todo ello además —en unos casos— sumado a coyunturas de cambios institucionales por reestructuraciones, movilizaciones y cálculos electorales.
- La falta de existencia de **programas o modelos de atención** especializados en violencia intrafamiliar en las instituciones públicas que reciben casos relacionados con esta problemática, hace que se dé la improvisación en las formas de atención por parte de las prestatarias y prestatarios de servicios; y dependiendo de quién sea la persona encargada de atender a una mujer maltratada que llega a solicitar apoyo, la respuesta puede ser favorable o desfavorable, y hasta revictimizante.
- La **sensibilización** y cada vez mayor conciencia sobre la violencia intrafamiliar, se refleja en **esfuerzos sobre todo individuales por parte de prestatarias y prestatarios** por tratar de ofrecer mejores formas de atención a las mujeres maltratadas. Pero no es suficiente sólo que las personas se sensibilicen, se requiere más información, capacitación, políticas institucionales claras; pues una **buena intención** mal canalizada o mal dirigida puede ser igualmente dañina para el proceso de las mujeres.
- La falta de modelos y programas para atender a las mujeres maltratadas, hace también que prácticas como **referir** se conviertan en mecanismos infructuosos, en las mayoría de las ocasiones; y con frecuencia las mujeres se ven en la situación de tener que exponerse más de la cuenta, sin encontrar respuestas positivas o acordes con sus necesidades.
- La **ausencia de formación apropiada** en Violencia Intrafamiliar, hace que a las prestatarias y prestatarios de las instituciones de los distintos sectores, se les dificulte entender y respetar los procesos particulares que viven las mujeres maltratadas y malinterpretan, no entiendan o les parezcan contradictorias muchas de sus manifestaciones. Esta situación incide profundamente en la actitud

y tipo de atención que puedan brindarles; así como en los prejuicios y estereotipos que puedan manejar a la hora de atenderlas.

- Hay quienes asumen que su *función principal* ante una mujer agredida es hacerle ver, crearle conciencia sobre este problema; y a pesar de sus buenas intenciones, se colocan en un lugar de poder y de ventaja sobre ella, el poder que les da un nivel profesional, institucional y de conocimiento desde fuera. Ello les impide priorizar en la escucha y observar en qué condiciones se encuentra para emprender alternativas de solución y cuál puede ser su aporte en ese sentido, sin que en la interrelación medien presiones o condicionamientos hacia la mujer. Desde el uso del *consejo* creen estar resolviendo por las mismas mujeres y, en la realidad, cuando éstas regresan sin que haya cambios significativos en su situación, se sienten defraudados(as) con ellas. A partir del consejo se les exige a las mujeres, directa o indirectamente, acciones que no necesariamente están en capacidad de asumir, impidiendo el desarrollo de su propio protagonismo.
- Con frecuencia sucede que, en la relación prestataria(o) —mujer agredida, se dan *relaciones maternas o paternas* en las que especialmente las prestatarias creen ser ellas quienes deben resolver el problema de agresión, llegan a considerar a las solicitantes como desvalidas, incapaces de emprender cambios por sí mismas y buscar los mecanismos para salir del abuso. Confunden dar apoyo emocional, profesional, institucional a las mujeres, con resolverles el problema, con asumir un protagonismo que no les corresponde y que les crea a las mujeres dependencias y confusiones contraproducentes para su proceso.
- Los casos de violencia intrafamiliar contra las mujeres, pueden *hacer vulnerables o afectar* especialmente a *las funcionarias desde su propia experiencia* y se producen reacciones subjetivas frente a las mujeres que les piden apoyo, pues les reflejan algo de su historia: sus dependencias vitales, vivir en la entrega, sostener el matrimonio, ola maternidad *buena*, darse a los demás, la abnegación, la impotencia, la esperanza. En ese sentido pueden surgir sentimientos muy variados de rechazo, enojo, involucro afectivo-materno y otros hacia las mujeres maltratadas. En el caso de los *funcionarios*, como hombres, su posición es *desde el lugar del otro*, de no poderse poner en el lugar de ellas, desconocer sus actitudes, cuestionar todo lo que se presenta con matices contradictorios en el proceso que viven las mujeres agredidas.
- A pesar de que se menciona con mayor frecuencia la agresión o *violencia de pareja* y se señala a la *mujer como la más afectada*, es este tipo de VIF que, en término del manejo del lenguaje, se define con menor precisión y respecto del cual se tienen más reservas. Se tiende a hablar de conflicto de pareja o de violencia entre cónyuges, incluso se propone el *tratamiento de pareja*. En ello influye el hecho de que, en este tipo de relación, participan dos personas adultas; realidad y mito a la vez que no permite, en la mayoría de las ocasiones, visualizar la relación de poder y dominio de una persona hacia la otra (con predominio del hombre hacia la mujer), los factores que originan el conflicto y se manifiestan en la relación, así como las razones que legitiman en el interior de ésta las expresiones violentas como recursos válidos en la resolución del conflicto y en el contexto de la vida diaria. Esto da pie también a que en muchas situaciones, a graves conflictos que desembocan incluso en la muerte de las mujeres, se les llame *crímenes pasionales* o *por amor*.

- Existe una marcada *tendencia a culpar a las mujeres* por la agresión de que son objeto, por no poner límites, por *permitirlo*. Mientras que los *agresores son poco nombrados* como actores importantes, y se les exime por omisión, o por los contenidos simbólicos o concretos con que se explica su accionar, que a final de cuentas son valoraciones afirmativas asociadas a la masculinidad.
- Se tiende a comprender *las acciones violentas y agresiones en general de los ofensores como patologías*. Se habla de *conductas* (y hasta de la posibilidad de sancionar o castigarles para que modifiquen sus conductas violentas), problemas de alcoholismo, adicción a drogas y hasta el mismo machismo. No se llega a cuestionar a fondo los problemas de poderes y las estructuras patriarcales, que fundamentan y refuerzan su existencia como valores positivos de la identidad masculina y hasta confirmatorios de virilidad.
- Debido a la saturación ideológica y a partir de la diversidad de formas como se está entendiendo la violencia intrafamiliar y contra las mujeres, se requiere revisar las conveniencias e inconveniencias de seguir utilizando términos como *ciclo de violencia, invalidez aprendida o síndrome de la mujer maltratada*, elaborados para entender la dinámica de muchas relaciones violentas. Con facilidad, estos términos están siendo incorporados en discursos estereotipados y revictimizantes para las mujeres. En algunos de los discursos sobre la violencia, se está interpretando este ciclo como causa de la violencia y no como mecánica o pautas que se dan en ese tipo de relaciones; interpretación que se sigue de esa percepción ideológica de fondo sobre la violencia intrafamiliar, como algo que hemos heredado de forma natural, que es cíclica, generacional y que, por lo tanto, nadie es responsable por traerla como un lunar adherido a la piel. Los conceptos de *invalidez aprendida* y de *síndrome de mujer agredida* están en ocasiones empleándose para señalar alguna deficiencia de la mujer, o peor aún de alguna debilidad psicológica en ella que puede llegar a inhabilitarla como persona madura, madre, esposa; en una condición que raya con la incapacidad mental. Ello, una vez más, nos remonta al hecho de que los conceptos o términos que se apliquen o se utilicen para hacer referencia a una determinada situación, deben ser lo suficientemente analizados, pues más allá de un asunto semántico, técnico o propio de una disciplina, pueden implicar, en última instancia y a la hora de utilizarlos o aplicarlos, reinterpretaciones ideológicas con posibles consecuencias negativas para las mujeres mismas.

Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar

528. El Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar empezó a ejecutarse en 1997, mediante el Decreto Ejecutivo No. 26664 del 19 de diciembre de 1997, el cual fue ratificado por la Administración Rodríguez en el Decreto No. 27706 del 9 de agosto de 1999. La coordinación del Sistema es ejercida por el INAMU y participan 23 instituciones, organizaciones y organismos que trabajan en la temática de la violencia intrafamiliar. Ocho ministerios de gobierno, cinco instituciones autónomas, el Poder Judicial y cuatro instituciones estatales, dos representantes de las organizaciones de la sociedad civil y una representante de las redes locales de prevención y atención de la violencia. El Sistema debe ejecutar una serie de funciones, las cuales se detallan en el anexo 5, para el cumplimiento de las funciones asignadas al Sistema, se hace por medio de seis ejes programáticos, a saber: políticas, coordinación interinstitucional, seguimiento y evaluación; detección; atención; prevención y promoción; acceso a recursos de apoyo; e ínter aprendizaje.

529. Por otra parte, se han señalado una serie de avances en la institucionalización de la política pública sobre violencia intrafamiliar, durante el período 1998-2001 (Brenes y Méndez, 2002), a saber:

- Adopción de un marco ético-conceptual sobre violencia intrafamiliar y violencia contra las mujeres, que orientó los esfuerzos públicos y privados dirigidos a garantizar el ejercicio pleno del derecho a una vida libre de violencia.
- Responsabilidad asumida por la mayoría de las instituciones gubernamentales que tienen competencia sobre la violencia intrafamiliar. Aparecen como excepciones a ese compromiso el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH).
- Institucionalización de los servicios de atención y prevención a través de la aplicación de las normas y los protocolos que se habían construido en los sectores educación, salud, justicia y Poder Judicial.
- Creación de estructuras o instancias especializadas que desarrollan capacidades institucionales para la atención y la prevención de la violencia. Por ejemplo, el Programa de Atención Integral a la Violencia Intrafamiliar (PAIVIF), el Consejo Directivo del Sector Salud y el Área de Violencia de Género del INAMU.
- Ampliación de la Red de Oficinas Municipales de la Mujer que ofrecen una valiosa contribución a la difusión de los derechos de las mujeres, así como a la difusión de las políticas y los programas gubernamentales, incluyendo las relativas a la atención y prevención de la violencia intrafamiliar. Actualmente funcionan 41 oficinas municipales de la mujer.
- Crecimiento de redes locales de atención y prevención de la violencia intrafamiliar que cuentan con presencia de instituciones gubernamentales, así como de organizaciones de mujeres y de otras organizaciones sociales.
- Aprovechamiento de la experticia de las organizaciones para la prestación de servicios de atención que son financiados desde el INAMU o por otras instituciones, por ejemplo, la atención de la línea telefónica de emergencia, la operación de albergues, la capacitación a personal institucional, entre otros.
- Fortalecimiento de la cultura de coordinación interinstitucional que tiene consecuencias sobre los servicios que se ofrecen. Por ejemplo, el reconocimiento de las fallas en el cumplimiento de las obligaciones policiales establecidas en la Ley de Violencia Doméstica, dio lugar a la creación de la Comisión Institucional de Promotores del Ministerio de Seguridad.

530. Asimismo se valoraron los avances en los ejes de intervención del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar (Brenes y Méndez, 2000):

- **Eje de detección:** Avances en los registros que deben aplicarse para el reporte de casos de violencia, especialmente en salud y educación, personas con discapacidad entre otros.
- **Eje de atención:** Ampliación de los servicios en términos de cobertura geográfica y poblacional. Por ejemplo, la CCSS ha ampliado la prestación de servicios para personas ofensoras adultas, así como los servicios de atención grupal de personas afectadas por la violencia.

- **Eje de prevención:** Incremento de acciones promovidas desde diferentes instituciones y organismos. Se mantuvo la “Campaña por una vida sin violencia”, así como la campaña orientada hacia algunos sectores específicos de la población (niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad, mujeres en condición de pobreza y adolescentes embarazadas o madres y público usuario de las obras de danza, teatro y de las exposiciones del archivo nacional).
- **Eje de acceso a los recursos:** Progresos sólo en el acceso a albergues, pues se construyó uno nuevo en Puntarenas. El IMAS incluyó la dotación de becas para las familias que tienen hijos e hijas en edad escolar.
- **Eje de Interaprendizaje:** Se incrementaron esfuerzos de capacitación y sensibilización del personal relacionado con la atención y la prevención de la violencia, en el MEP; Ministerio de Salud, CCSS, MSP y el Poder Judicial.

531. El Área de Violencia de Género de INAMU desarrolló un plan de capacitación que tuvo como principal población a las redes Locales de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, aunque también atendió al personal judicial y policial, el sector de Niñez y adolescencia, las organizaciones de mujeres que trabajan en violencia intrafamiliar, entre otros. Se llevaron a cabo 51 acciones formativas, durante el período 2000-2002, en las que participaron 1552 personas (Brenes y Méndez, 2002).

532. Las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM), a lo largo del país, han sido un instrumento básico de atención a las mujeres en situaciones de violencia (Brenes y Méndez, 2002).

533. La Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) es otra de las instituciones que ha asumido la capacitación de sus funcionarios y funcionarias, contabilizándose a la fecha un total de 1,250. Además, se ha logrado implementar el modelo de atención integral de la violencia intrafamiliar en 40 comunidades redes a nivel nacional, canalizadas por medio de la atención en los distintos EBAIS y en los hospitales especializados: Hospital México, Hospital Calderón Guardia, Hospital San Juan de Dios, Hospital Blanco Cervantes y Hospital Psiquiátrico (Brenes y Méndez, 2002).

534. Por su parte, el Ministerio de Educación Pública ha aumentado esfuerzos para el trabajo en el tema de la violencia intrafamiliar. Muchos de sus funcionarios y funcionarias han sido capacitados en materia de prevención y atención. Datos obtenidos hasta septiembre del año 2001 reportan un total de 659 funcionarios y funcionarias capacitados en las escuelas de sus respectivas regiones, ubicadas a lo largo de todo el país (Brenes y Méndez, 2002).

535. El Ministerio de Justicia y Gracia realiza labores de prevención y atención de manifestaciones de violencia intrafamiliar. En el área de prevención de la violencia intrafamiliar, la acción se coordina desde la dirección Nacional de Prevención de la Violencia y el Delito, que entre sus fines pretende la promoción de relaciones sociales de equidad, solidaridad y cohesión social y el desarrollo de una cultura de prevención de la violencia y el delito, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los y las habitantes; todo ello a través del trabajo interinstitucional e intersectorial, con acciones de apoyo a redes y organizaciones comunitarias, promoción y sensibilización social, investigación, capacitación y asesoría. Uno de sus proyectos prioritarios lo constituye la Red Nacional de Jóvenes para la Prevención de la Violencia, promovido en Educación Secundaria (Brenes y Méndez, 2002).

536. También en prevención se ubica el trabajo de la Oficina de Control y Calificación de Espectáculos Públicos, que regula todas las actividades estipuladas en la ley 7440 con el fin último de proteger a las personas menores de edad de su exposición a contenidos no acordes para su adecuado desarrollo psicológico y sexual (Brenes y Méndez, 2002).

537. En materia de atención, en la Dirección General de Adaptación Social, se ubica el Área de atención a la Violencia, que a través de diversos proyectos realiza acciones de detección, sensibilización, tratamiento y monitoreo de la población ofensora en el Sistema Penitenciario Nacional, así como el trabajo con privados(as) de libertad afectados(as) por violencia intrafamiliar. También dentro del Programa Nacional de atención a la Población Penal Juvenil funcionan varios proyectos de atención a ofensores físicos y sexuales juveniles (Brenes y Méndez, 2002).

538. Por su parte, el Patronato Nacional de la Infancia impulsó un total de 120 campañas de prevención de la violencia durante el año anterior. A la vez, atendió un total de 5,000 casos de víctimas de violencia intrafamiliar (Brenes y Méndez, 2002).

539. El Instituto Nacional de Aprendizaje ha realizado un esfuerzo importante respecto a captar la población afectada por la violencia intrafamiliar, entre las personas que se inscriben en los cursos que ofrecen. No obstante, aún no cuenta con información procesada sobre la cobertura de servicios para ese sector de población. Sólo disponen de información acerca de la totalidad de mujeres atendidas por la institución así como de la cobertura de 175 adolescentes madres participantes del Programa Construyendo Oportunidades, en el período de enero a mayo del 2000 (Brenes y Méndez, 2002).

540. El Sistema Nacional de atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, mantiene el desafío de articular las informaciones generadas por las instituciones, para facilitar el análisis de la incidencia de la violencia intrafamiliar así como de la cobertura de los servicios ofrecidos (Brenes y Méndez, 2002).

Violencia sexual, embarazos impuestos, aborto inseguro

541. El hecho de que cualquier mujer esté en riesgo de ser atacada sexualmente por un hombre sin que medie ningún tipo de relación entre ambos, mientras que lo contrario es altamente improbable, manifiesta que la violencia sexual es una de las expresiones de la agresión contra las mujeres basada en la inequidad de género más clara y explícita. Se trata del ejercicio de un control masculino sobre el cuerpo y la sexualidad de las mujeres que expropia a éstas de su integridad y autonomía. Las manifestaciones de la violencia sexual son diversas, se realizan tanto en el campo de lo físico y material como de lo simbólico, e incluyen desde ataques directos corporales en la violación hasta el uso exclusivo del lenguaje en el acoso sexual, desde manifestaciones abiertamente agresivas hasta las más sutiles (Carcedo, 2001).

542. El sesgo de género en la violencia sexual es clara. Durante el año 2000, el 98,1% de las llamadas a la Línea 800-300-3000 en las que se habla de violencia sexual se menciona a una mujer como objeto de la agresión, y en un 98,5% se señala a un hombre como agresor (INAMU). Por otra parte, los hombres constituyeron la casi totalidad, entre el 97,8% y el 100%, de los condenados por delitos sexuales entre 1991 y 1999 (Poder Judicial. 1991 a 1999).

543. La direccionalidad de la violencia sexual no es casual. La sexualidad es el campo en el que se polarizan más las relaciones de poder asimétricas entre hombre y

mujeres. Por otra parte es un ámbito en el que el control masculino sobre las mujeres como grupo social es más abierto. Los hombres agresores sexuales actúan como si tuvieran el derecho de poseer a cualquier mujer. No es casual que tanto hombres como mujeres utilicen las palabras “poseer”, o “usar” para denotar las relaciones sexuales con una mujer.

544. No todas las formas de agresión sexual son consideradas delitos en el Código Penal vigente. Sin embargo, algunas reformas recientes permitieron ampliar las expresiones de agresión sexual contra las mujeres, sobre todo las niñas, que puedan ser denunciadas como delito. Tal es el caso de las relaciones sexuales remuneradas con menores de edad, que incluye a los “clientes” —en realidad explotadores—, de las niñas y adolescentes explotados sexualmente (Asamblea Legislativa, 1999).

545. Las denuncias por delitos sexuales crecieron en forma continua desde 1991, representando entre un 3,4% y un 4,1% del total de las denuncias penales que se presentaron cada año. Los delitos más denunciados fueron sido los abusos deshonestos y las violaciones (1.434 y 1.209 respectivamente en el año 2000). El crecimiento del número de estas denuncias no necesariamente significó que las agresiones sexuales aumentaran, pues ello puede deberse a que las mujeres se sienten con más derecho a reclamar justicia y que encuentren en las oficinas judiciales mayor sensibilidad frente a este tipo de agresiones. El trabajo de información, visibilización y vigilancia realizado en este sentido, tanto desde las organizaciones de mujeres como desde las instituciones estatales, fue fuerte en esta década, y probablemente esté rindiendo sus frutos también en el campo de las denuncias penales por delitos sexuales.

546. Las normas sociales para hombres y mujeres en el ámbito de la sexualidad fueron sido no sólo diferentes sino que llegaron a ser en ocasiones antagónicas. Culturalmente se acepta que las mujeres son pasivas y los hombres emprendedores, y la actividad en este campo es motivo de condena para ellas y de orgullo para ellos. Hasta hace relativamente poco tiempo la legislación en Costa Rica era abiertamente discriminatoria en este campo, condenando más fuertemente a las mujeres que a los hombres en adulterio, o exigiendo a las mujeres —y sólo a ellas— ser dignas para poder defender una denuncia por delitos sexuales.

547. En la misma manera, los acercamientos sexualizados hacia una mujer, aún cuando ella no los deseara, no se han considerado ofensivos por sí mismos. Por el contrario, los piropos, las miradas o comentarios sexualizados que “alaban” a una mujer, tradicionalmente se consideran manifestaciones naturales de la población masculina, actos de los que las mujeres deberían sentirse orgullosas. Por otra parte, las coerciones sexuales, es decir, el ofrecer una mejora laboral o académica, o por el contrario amenazar con un castigo, dependiendo de la respuesta a una demanda sexual, son concebidos como actos provocados por las mujeres y no por quien detenta el poder para imponer este tipo de juego. Estas clases de comportamientos fueron calificados por el movimiento mundial de mujeres como hostigamiento sexual, y como tal fue denunciado como una de las formas de violencia contra las mujeres basada en la inequidad de género. El hostigamiento sexual es una de las manifestaciones de la violencia sexual más común que viven las mujeres en cualquier espacio público o privado, y que tiene diversas implicaciones. Para quienes lo reciben representa una agresión que puede acarrear malestar físico y emocional, así como consecuencias negativas para su trabajo o sus estudios. Develar el carácter violento del acoso sexual no fue fácil en Costa Rica, ni lo es aún después de la aprobación

en 1995 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Una muestra de ellos es la permanencia de los prejuicios contra las mujeres que denuncian y su estigmatización como mujeres “problemáticas” (Defensoría de los Habitantes, 2001).

548. La agresión sexual tiene como una de sus posibles consecuencias un embarazo no deseado. Los embarazos impuestos son muestra, de una u otra manera, de desbalances de poder entre géneros. Muchas veces estos embarazos son producto de violaciones, incesto y otros tipos de relaciones abusivas en que el género se entrecruza con la diferencia de edad, de poder, de experiencia o con una posición de autoridad o confianza de parte del abusador. Un estudio publicado en 1992 reveló que la mayoría de las adolescentes embarazadas lo fueron por un hombre adulto. (Asociación Demográfica Costarricense, 1992).

549. Frente a esta consecuencia de una agresión sexual, las mujeres se enfrentan a la disyuntiva de prolongar el maltrato con un embarazo impuesto o interrumpirlo con un aborto. Si deciden lo segundo se enfrentan al riesgo de ser no sólo cuestionadas socialmente, sino además sancionadas penalmente. Cerca de 40 denuncias anuales por aborto en promedio, se materializaron desde 1991. El número de personas sentenciadas anualmente (mujeres que se practican el aborto y hombres y mujeres que lo realizan) es mucho menor, y el de condenadas no llega a ser el 50% de las sentenciadas. Sin embargo, esta son condenas que recaen casi exclusivamente sobre las mujeres (20 de 21 en la década). Cuando el embarazo es resultado de una agresión sexual la sanción penal constituye una doble agresión (Anuarios Estadísticos del Poder Judicial 1990-1999 y Departamento de Planificación del Poder Judicial).

550. En 1993 se estimaba que en Costa Rica tuvieron lugar 8.500 abortos clandestinos (Revista Rumbo del 16 de marzo de 1993 citado por Carcedo, 1993, p. 18), lo que demuestra que los embarazos no deseados son una realidad vivida por muchas mujeres. Por otra parte, como fue señalado ampliamente por el movimiento de mujeres, la penalización del aborto introduce riesgos aún mayores para la salud y la vida de quienes se practican uno en forma clandestina, por la falta de condiciones médicas y de higiene en que suelen realizarse este tipo de intervenciones. Por otra parte introduce una discriminación social obvia, pues para quienes tienen recursos económicos es posible salir del país para interrumpir el embarazo en otro donde esta práctica sea legal, sin tener que recurrir al riesgo para la salud, la vida y la libertad que conlleva un aborto clandestino.

Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia

551. Otro de los hechos discriminatorios por razón de género que afecta la dinámica laboral, personal y educativa de las mujeres es el hostigamiento sexual. Este está definido como un acto con un contenido sexual, rechazado por quien lo recibe. Desde la promulgación de la Ley 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, esta forma de violencia se visibilizó y los casos de hostigamiento sexual en el sector público experimentaron un ritmo de aumento creciente. Al año siguiente de su vigencia se incrementaron en un 100% (Defensoría de los Habitantes, 1966).

552. En el sector de la educación algunas de las principales manifestaciones fueron evidenciadas por entrevistas a estudiantes universitarios, destacándose las palabras de naturaleza sexual (22%), miradas lascivas (18%), exposición de material pornográfico (7%) y piropos obscenos (7%), solicitud de una conducta sexual (4%) y

tocamientos (4%). (Encuesta realizada a 385 estudiantes de universidades privadas, en Flores Villareal, 2000.)

553. Actualmente, existe una mayor desprotección de las mujeres que trabajan en el sector privado, quienes tienen menor acceso a información y servicios de apoyo. Otras dificultades derivan del hecho de que no se penaliza el acoso sexual y que, en general, los reglamentos para su sanción no se aplican adecuadamente. Cuando el acoso es denunciado, las mujeres enfrentan serias dificultades por la forma en que se llevan a cabo los procesos, que hacen énfasis en la conducta de la víctima, no en la del ofensor. El problema se agrava por la falta de conciencia acerca del hostigamiento sexual en la sociedad y la inexistencia de servicios de apoyo para las víctimas. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo no asume aún la labor que le corresponde en la fiscalización de la existencia de reglamentos de acoso sexual en las empresas y la aplicación de sanciones a aquellas que no los tengan (INAMU, 2002).

554. Las brechas entre la norma y la interpretación limitan la vigencia del derecho y eficacia de las garantías. La consideración del plazo de tres meses previsto para la investigación como un plazo de naturaleza prescriptiva o de caducidad, que implica que transcurrido el término sin haber concluido la investigación, se debe ordenar el archivo del expediente, ha dejado impunes una gran cantidad de hechos denunciados y a las víctimas sin reparación del daño. En tal condición quedaron, por ejemplo, todos los expedientes del Ministerio de Educación con recomendación de despido que deben pasar por el Tribunal de Carrera Docente, instancia que aplica ese criterio y ordena su archivo (Proyecto Estado de la Nación, 2001). Existe un pronunciamiento de la Sala Constitucional, en el que se menciona la importancia de la experiencia de difusión y sensibilización a personal docente, administrativo-docente y administrativo sobre la Ley y el Reglamento contra del Hostigamiento Sexual. Esta tarea la realiza el Ministerio de Educación Pública en conjunto con el INAMU y la Defensoría de los habitantes en el nivel regional. Otra limitante se aplica en el sector privado, donde las víctimas denunciadas no son parte del proceso, sino simples testigos que activaron el mecanismo de investigación (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

555. Todas estas limitaciones pueden también constituir el fundamento de por qué tantos casos tramitados en las instancias administrativas, no fueran llevados por éstas ante la vía jurisdiccional, en cuyo ámbito son mínimos los casos existentes (Proyecto Estado de la Nación, 2001, p. 285).

556. Actualmente, se encuentra en la Asamblea Legislativa un Proyecto de Reforma a la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, el cual pretende eliminar ciertas limitaciones.

Violencia hacia mujeres particularmente discriminadas

557. La violencia es una realidad que todas las mujeres viven en algún momento de su vida por su condición de género. No es de extrañar que las que pertenecen a grupos o sectores particularmente marginados por la sociedad sean en ocasiones blanco privilegiado de las agresiones, y que además vivan formas específicas de agresión. Son expresiones de la violencia que en ocasiones permanecen invisibles o salen a la luz, en la mayoría de los casos por los esfuerzos de las mismas mujeres que han vivido la situación y se han organizado para enfrentarla y apoyar a otras. Tal es el caso de las trabajadoras sexuales, las trabajadoras domésticas, las mujeres adultas mayores, las afrocostarricenses, las indígenas, las privadas de libertad o las que tienen alguna discapacidad, las lesbianas o las migrantes. Ninguna de estas mujeres escapa al

riesgo de la violencia intrafamiliar, las agresiones sexuales de conocidos y extraños, o el acoso sexual. Por el contrario, a estas formas de agresión hay que añadir el riesgo de violencia que viven por el hecho de pertenecer a un determinado grupo social (Carcedo, 2001).

Violencia institucional

558. La violencia contra las mujeres basada en la inequidad de género no es ejecutada únicamente por personas. También las instituciones son actores potenciales de estos tipos de agresión a través de sus políticas y sus funcionarios y funcionarias. La relación de poder desigual que existe usualmente entre las instituciones y la población fácilmente se acrecienta cuando se trata de mujeres, más aún si se trata de mujeres que por alguna razón están en posición de marginación social, en particular, cuando son mujeres maltratadas que acuden en busca de apoyo para enfrentar la agresión que reciben (Carcedo, 2001).

559. Este fenómeno, conocido como revictimización, es universal y se expresa de diversas formas, entre otras, no creer a las mujeres, no cumplir con las obligaciones que la ley establece, aliarse con el agresor o encubrirlo, maltrato de palabra, humillaciones, desprecio, censura y descalificación como mujeres y como madres, quitarle los hijos, condicionar el apoyo que se da, acoso y abuso sexual. En Costa Rica este problema fue expuesto en algunas investigaciones (Carcedo y Zamora, 1999 y Delgado, 2000) y denunciado en numerosas ocasiones por las propias mujeres y por las organizaciones e instituciones que defienden sus derechos.

560. No sólo las instituciones estatales ejercen violencia contra las mujeres. También lo hacen instituciones privadas, como las empresas, las asociaciones, o las iglesias. Cabe destacar la violencia simbólica que se ejerce desde y en los medios de comunicación, presentando a las mujeres en forma estereotipada, o como blanco continuo de agresiones físicas, emocionales y sexuales.

561. Estas no son las únicas formas de violencia institucional estatal que las mujeres viven. Son sólo aquellas en las que se han visibilizado, hasta ahora, las formas en que la discriminación de género da paso a formas activas de agresión.

Artículo 13

Prestaciones sociales y económicas

Artículo 13: Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho a prestaciones familiares;
- b. El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c. El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero

562. Las dimensiones y características de los emprendimientos en los que se ocupan las mujeres pobres para proveer, en lo fundamental, a necesidades de subsistencia personal y familiar, no reúnen las condiciones y requisitos para acceder al crédito convencional. La información disponible acerca de los servicios que prestan a esta población los organismos financieros no convencionales, indicó que los montos tienden a ser bajos —entre 150 y 700 dólares, los plazos cortos, las tasas de interés superiores a las de mercado y la cobertura muy escasa. Igualmente se observó un fuerte déficit en capacitación laboral y asistencia técnica a las mujeres autoempleadas y microempresarias (INAMU, 2000).

563. La legislación costarricense garantiza capacidad jurídica a las mujeres para acceder al crédito, hipotecar, vender y realizar transacciones comerciales, sin imponer condiciones distintas a las que se exigen a los hombres. Sin embargo, para muchas mujeres es difícil acceder al crédito e hipotecar, porque no tienen bienes inmuebles a su nombre; pues una parte importante de los bienes familiares están inscritos a nombre del marido o compañero, a la vez que carecen de registros de ingresos o de fiadores que les respalden (INAMU, 2000). La presencia mayoritaria de mujeres en los sectores de baja productividad o de “acumulación simple”, nos obliga a tocar el tema de las “relaciones entre pobres”, aspecto que no contemplan los bancos del Estado.

564. Además, las instituciones bancarias y cooperativas están organizadas bajo criterios androcéntricos, que tienen al hombre como sujeto económico. Por todo lo anterior, los trámites resultan engorrosos, en horarios incompatibles con la doble jornada y con sistemas de pago que no se adaptan a las posibilidades de las mujeres (INAMU, 2000). Esto fue constatado en dos consultas nacionales sobre crédito para las mujeres, promovidas por el INAMU en el año 2000.

565. La mayoría de las instituciones bancarias no desagregan sus registros por sexo, lo que dificulta conocer el volumen de los préstamos e hipotecas tramitados por mujeres. Solamente se cuenta con datos de aquellos bancos que tienen carteras de crédito específicamente dirigidas a mujeres, cuyo objetivo es fomentar el desarrollo de la microempresa, si bien los requisitos y condiciones de acceso no corresponden a la realidad de los emprendimientos de mujeres y por cuenta propia de subsistencia (INAMU, 2000). El Banco de Costa Rica cuenta con una línea de crédito para las mujeres, la que realizó 689 colocaciones en el período 1992-1996, por un monto de 1.907.881,52 dólares de los EE.UU.; el monto promedio por colocación fue de 2.769,06 dólares de los EE.UU. Este Banco también manejó el fondo de CREDIMUJER, una ONG de crédito para mujeres (INAMU, 2000).

566. La distribución porcentual, por sexo, del saldo total de la cartera crediticia del Banco Nacional de Costa Rica, para los años 1995 al 2000, mostró que las mujeres absorbieron el 18,72%, frente a un 74,6% de parte de los hombres. En términos de montos asignados, la brecha por género fue mayor, ya que las mujeres recibieron el 9,4% de los recursos frente a un 41,8% para los hombres (el resto es asignado a entidades con personerías jurídicas). Estas cifras indican que los hombres no sólo se beneficiaron de más créditos, sino que además el monto promedio de las operaciones fue mayor (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

567. El Banco Nacional de Costa Rica cuenta con líneas de crédito específicas para el sector de pequeñas y microempresas. Entre 1999 y el 2000, el porcentaje de colocaciones de éstas líneas para mujeres aumentó de 20,3% a 26,41% (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

568. En el año 2000, el INAMU y el Banco Nacional de Costa Rica firmaron un convenio para orientar cerca de 350 millones de colones a microempresas de mujeres. Además, en ese mismo año el Consejo de Gobierno emitió una directriz para que los bancos estatales asignen un énfasis especial al otorgamiento de crédito para las mujeres (INAMU, 2000).

569. Cabe destacar también que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estableció una primera asignación cercana a los 345.000 dólares de los EE.UU. procedentes de los fondos del Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE) para dar sustento a las iniciativas productivas de las destinatarias del Programa de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza, establecido con fundamento en la Ley del mismo nombre. Estos recursos se asignarán anualmente, pues está previsto un monto no menor a 1,035,000.00 dólares de los EE.UU. para estos efectos, en un período de tres años a partir del año 2000 (INAMU, 2000).

570. En el mes de abril del 2002, la Contraloría General de la República aprobó la creación de un Fideicomiso al Instituto Mixto de Ayuda social (IMAS), en el marco de la Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza (Ley 7769 y sus Reformas), para otorgar créditos a este sector de la población. El desafío radica en lograr que los recursos se dirijan a impulsar prioritariamente a las microempresas de mujeres y en lograr que el IMAS incorpore en su Estrategia Operativa de Atención a las Mujeres, la perspectiva de género en la capacitación o acompañamiento a las mujeres, la planificación y la asesoría técnica.

571. La Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas, aprobada el 24 de abril del 2002, creó en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal el Fondo Especial para el Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (FODEMIPYME). Se debe luchar para que este banco incorpore una nueva tecnología que tenga que ver con el uso de la información y los incentivos. Esto supone partir de la premisa que el hogar y el negocio de las mujeres es una sola unidad, así como determinar la capacidad y voluntad de pago con base en la información que se tenga de las deudoras potenciales, y no por garantías.

572. El apoyo financiero a los esfuerzos de las mujeres para desarrollar su capacidad empresarial es limitado, pese a la diversidad de entidades públicas, privadas y de cooperación internacional que tienen programas específicos de apoyo a la microempresa. Un problema adicional es la escasa coordinación entre las organizaciones y la ausencia de registros apropiados sobre el impacto de los programas, que dificulta la posibilidad de analizar las tendencias en la década (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

573. En un estudio reciente denominado “La microempresa en los noventa en Costa Rica” (PRONAMYPE y PROMICRO/OIT (S.f.)), se analizó la evolución del mercado de trabajo no agrícola y se estratificó al interior de las actividades en pequeña escala según su potencialidad productiva. En este estudio quedó patente la creciente importancia de la participación de las mujeres empresarias:

a) En 1998, 84.000 mujeres desarrollaron actividades empresariales, número que duplicó el existente ocho años atrás, cuando se encontraban 45.000 mujeres bajo esta forma de inserción laboral.

b) El 96% de ellas lo hizo en micronegocios (empresas de una a cuatro trabajadoras). El 84% de ellas eran autoempleadas.

c) El 59% de los negocios de las autoempleadas se ubicaron en el estrato de subsistencia. En éste se concentró el 94% de mujeres en situación de pobreza.

574. Las condiciones socioeconómicas de pobreza en que sobreviven las mujeres que dirigen estos micronegocios, obligaron a la creación de un *Fondo Nacional de Avaluos y Garantías*, que incorpore mecanismos que faciliten y orienten el crédito hacia ellas en condiciones diferenciadas para:

- Asegurar disponibilidad de crédito, tasas de interés adecuadas, garantías y plazos accesibles.
- Velar por minimizar el riesgo de brindar recursos a este sector con alta vulnerabilidad económica.
- Atraer a intermediarias financieras con experiencia en la atención de mujeres emprendedoras.
- Administrar fondos especiales protegidos de procesos inflacionarios.

575. Igualmente, el Fondo deberá de brindar acompañamiento y asistencia permanente durante el repago del crédito, para garantizar la inversión y prevenir la morosidad. El costo que esto implica debe ser cubierto mediante otros fondos, de tal forma que el crédito no subsidie la asistencia técnica.

Artículo 14

Mujer rural

Artículo 14: Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente convención a la mujer de las zonas rurales.

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a. Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b. Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c. Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d. Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;

- e. Organizar grupos de autoayuda y cooperativas, a fin de obtener igualdad en el acceso a las oportunidades económicas, mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f. Participar en todas las actividades comunitarias ;
- g. Obtener acceso a créditos y préstamos agrícolas; a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h. Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, transporte y las comunicaciones.

La pobreza afecta mayormente a las mujeres rurales

576. En Costa Rica, la pobreza afecta mayormente la zona rural y regiones fuera del Valle Central, tanto para el promedio de hogares nacionales, como para aquellos con jefaturas femeninas. Por zona, tanto la urbana como la rural presentaron un comportamiento similar; es decir, una tendencia al aumento en los diferenciales. No obstante, la pobreza rural es mayor que la urbana, tanto pobreza total como extrema pobreza (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

577. Las regiones también muestran diferencias entre ellas. Las regiones Chorotega y Brunca expresaron en 1999, los porcentajes más altos de pobreza. Sin embargo, las diferencias entre jefes y jefas, cercanas a diez puntos porcentuales desfavorables a las mujeres, fueron similares a las de la Región Central y el Pacífico Central. La región Huétar Atlántica, pese a no tener los mayores porcentajes de pobreza, es la que presentó el diferencial entre jefaturas masculinas y femeninas más alto. Este valor es, así mismo, el más alto dentro de los hogares en pobreza extrema. Estas diferencias son de 17 puntos porcentuales entre hogares pobres y de 10 puntos porcentuales entre hogares en pobreza extrema (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

578. La incidencia de la pobreza en las mujeres rurales es variable, pero entre las que se dedican a las actividades primarias de autoconsumo tiene un valor máximo del 40% (Trejos, 2000). Por ello las acciones estatales para contrarrestar los efectos de la pobreza deberían dar prioridad a las pequeñas productoras, aun cuando las cifras oficiales no parecen mostrar que sea así.

579. Del total de productores atendidos por las Agencias de Servicios Agropecuarios del MAG, únicamente el 20% son mujeres, valor que es bastante similar por regiones y no ha variado sustancialmente en los años con los que se cuenta con información.

580. En cuanto al Programa de Reconversión Productiva, sus resultados no parecen reflejar una voluntad para dar atención preferencial a mujeres de manera sostenida, pues el porcentaje de éstas osciló entre el 21,5% y el 16% entre 1997 y octubre del 2000. Para todo el período de ejecución del programa (abril de 1996 y octubre del 2000) el beneficio mostró grandes diferenciales por región, siendo las regiones Huétar Atlántica y Huétar Norte donde las mujeres tuvieron mayor presencia. Más en las regiones Brunca, Chorotega y Pacífico Central, regiones muy empobrecidas y con un porcentaje importante de jefaturas femeninas, el beneficio del programa fue escaso para las productoras.

581. Estos limitados beneficios están ligados al bajo porcentaje de mujeres propietarias de la tierra. La Ley de Promoción de la Igualdad Social de las Mujeres (1990)

estableció que tanto la tierra como la vivienda deben considerarse propiedad familiar, dándoles iguales derechos a la pareja sobre los mismos. Tal vez lo más importante haya sido que, por primera vez, se reconoció legalmente a las uniones de hecho (parejas en unión libre).

582. Con la aplicación de la ley, se logró que en 1990 casi 39 de cada 100 mujeres fueran beneficiarias de la titulación individual de tierra (Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano). En 1994, la Corte Suprema de Justicia resolvió un recurso de inconstitucionalidad en contra del artículo de dicha ley, que exigía la titulación a nombre de la mujer en caso de unión libre, declarando que la tierra, aún en estos casos, debía inscribirse a nombre de la pareja.

583. Según información brindada por el Programa Nacional de Titulación del Instituto de Desarrollo Agrario (IDA), durante la administración gubernamental del Presidente Rodríguez Echeverría, del total de escrituras entregadas de mayo de 1998 a mayo del 2001 (10,590), un 26% fueron entregadas a hombres, un 25,4% a mujeres y un 48,6% a parejas.

584. El acceso de las mujeres rurales al crédito otorgado por medio del Departamento de Crédito Rural del Banco Nacional de Costa Rica (BNCR) fue, de igual forma limitado. El estudio de Chiriboga, Grynspan y Pérez (1995), halló en 1991 que de 8000 operaciones de crédito, solamente 20 correspondieron a mujeres. Un 50% de estos créditos fueron en realidad empleados por hombres, que formalizaron el préstamo a nombre de una mujer, generalmente la cónyuge.

585. Ahora bien, datos emanados del Banco Nacional de Costa Rica, sobre la participación en el saldo de cartera de las Juntas Rurales, revelan para el año 2000, 13.328 operaciones crediticias, equivalentes a un monto de 11.564,00 millones de colones. El porcentaje de participación de las mujeres en el número de operaciones fue de 3,45%. La participación femenina según monto fue de 3,80%. Para el primer semestre del 2002, la cartera total reportada por el mismo ente estatal es de 12.103 operaciones, que captan 11.933,73 millones de colones. El porcentaje de participación de las mujeres en el número de operaciones, para el primer semestre del 2002, fue del 8,56%. La participación de las mujeres según monto fue de 8,68%.

586. Un estudio realizado por la Coordinadora Nacional para el Trabajo con las Mujeres Campesinas (CNTMC), sobre oferta y demanda de crédito para productoras rurales en Costa Rica, concluye que las Unidades Económicas Campesinas (UEC) se han adaptado o refuncionalizado, como parte de la lucha histórica de sobrevivencia frente a los retos del sector rural y la economía nacional. Dicha situación opera paralelamente a la lógica del capitalismo, dado que las campesinas y los campesinos no funcionan bajo el criterio de lograr una alta tasa de ganancia, sino tratando de maximizar la remuneración de su fuerza de trabajo. El crédito, como componente del desarrollo rural capitalista, no siempre responde a las necesidades de las UEC. En este sentido, es claro que la definición de un Sistema Financiero Rural no resuelve el problema global de la producción rural de pequeños y pequeñas productoras. Bajo estas condiciones se planteó el reto de crear un sistema adaptado a las necesidades de campesinas y campesinos, el cual debe tener como eje la refuncionalidad misma de que disponen las UEC. Es claro que la demanda de financiamiento rural planteada por las productoras incluye, inevitablemente, rubros que van desde el pago de una deuda, procesos productivos de diversas naturaleza, hasta los gastos familiares que posibilitan la reproducción de la unidad familiar. Estas necesidades, en la mayoría de los casos, se plantean de manera conjunta e inmediata, pues muchas

veces un préstamo para la producción ha servido para cubrir gastos de salud, educación u otros, o por el contrario la apremiante necesidad de financiamiento para la producción les ha obligado a privarse de las necesidades básicas para la reproducción familiar. Excepcionalmente, requieren de financiamiento para mano de obra, pero esta necesidad aumenta en la medida en que la productora es jefa de hogar y la que tiene que producir, pues generalmente tiene que invertir su tiempo en tareas productivas y reproductivas, lo que —en muchos casos— no rinde para asumir ambas jornadas y —en otros casos— la obliga a realizar tareas más rentables fuera de la finca, ingreso que le permite la compra de insumos para la producción y contratación de mano de obra (CNTMC, 1999).

587. La carencia de una política crediticia explícita hacia las mujeres, incrementó la dificultad de acceso a las campesinas, que además de su condición de género se suma a su condición de clase, como pequeñas o mediana productoras rurales. Las entidades que manifiestan que no tienen una política crediticia hacia las mujeres, no reconocen la desigualdad existente entre géneros en función del acceso a la tierra, la propiedad, y otros recursos (en este caso específico, el crédito) de la producción a los cuales han estado tradicionalmente excluidas. Esta lógica excluyente para la definición de políticas crediticias responde a las condiciones del mercado que rige la mayoría de las entidades bancarias y no bancarias (CNTMC, 1999).

588. Otro elemento que caracteriza el panorama crediticio para las mujeres es la tendencia a la disminución acelerada de los programas alternativos de crédito, apoyados por la cooperación internacional no reembolsables y la opinión de que, entre las mujeres campesinas son mucho más frecuentes los créditos otorgados por esta vía (CNTMC, 1999).

589. Una vez identificada como punto crítico la dificultad del acceso de las mujeres al financiamiento rural o financiamiento productivo, la CNTMC elaboró la propuesta de un Sistema Financiero de Desarrollo Rural (SFDR), el cual debe contemplar condiciones especiales para las mujeres productoras rurales, equilibrando entre la dimensión solidaria (necesidades de las productora) y la sostenibilidad (eficiencia financiera); no debe tener criterio prioritario lucrativo; debe ser adaptado a las necesidades de las mujeres productoras rurales; y debe contar con la participación de las campesinas y sus organizaciones (Bonilla Leiva, 2001).

590. El acceso a recursos productivos en el caso de las mujeres rurales se mira como parte integral del desarrollo rural, ámbito en el que tiene lugar una amplia participación femenina. Desde esta óptica se ha logrado incorporar políticas explícitas a favor de las mujeres rurales en áreas claves como acceso y control de la tierra, a los recursos naturales, al financiamiento rural, a los servicios de transferencia tecnológica y capacitación. No obstante, queda todavía mucho por hacer para asegurar su acceso equitativo a los mercados laborales (empleo agrícola y no agrícola) y a los servicios estatales de mercadeo y agroindustria. Su acceso a estos factores se considera condición necesaria para que sus actividades productivas entren en los planes nacionales de reconversión productiva y se tornen competitivas y sostenibles. En la actualidad, se busca hacer visible el trabajo de las productoras por la vía de la contabilización oficial del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres rurales y su incorporación en las cuentas nacionales y sobre la base de ello gestionar la extensión de cobertura de la seguridad social a todas las mujeres rurales (cobertura total de salud, de pensiones por invalidez, vejez y muerte, etc.) (INAMU, 2000).

591. Algunas acciones afirmativas estratégicas para facilitar la participación de las mujeres en los mercados de recursos y servicios son, por ejemplo, asegurar que las mujeres tengan prioridad en el acceso a los recursos de los fondos de crédito y tierra que se están creando en todos los países y, garantizar la información y la asistencia técnica estatal para que puedan negociar en los mercados, entre otras (Blanco y otras, 2001).

592. En Costa Rica, la política agropecuaria establece que para la modernización de los sistemas de crédito, se tiene que considerar la adecuación de las condiciones actuales para garantizar el acceso en igualdad de condiciones para las mujeres, los jóvenes y los aborígenes” (SEPSA, 1999). Para ello se creará un Programa de Crédito Rural, “que garantice el acceso de los y las productoras rurales al crédito oportuno y adecuado a sus necesidades, asegurando, en el caso de las mujeres, la flexibilización de los requisitos para acceder en condiciones equitativas a los programas de financiamiento” (SEPSA, 1999).

593. El Plan de Acción Sectorial Agropecuario y Rural (del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)) contempló como parte de sus acciones la revisión y adecuación de la reglamentación para el acceso al crédito por parte de las mujeres y la juventud rural. En este sentido se revisaron y adecuaron los reglamentos de las instituciones públicas para el acceso al crédito por parte de las mujeres y juventud rural para financiar proyectos productivos. Además, se inscribieron convenios con entidades bancarias para este propósito (Sector Agropecuario, 1999).

594. En los procesos de transformación o modernización de las entidades del sector agropecuario, hay al menos tres aspectos a los que se puede apostar estratégicamente para incorporar la equidad de género (Blanco y otras, 2001): la construcción de políticas, la estructura organizativa y la gestión de recursos humanos.

595. En relación con la construcción de políticas de equidad de género, en Costa Rica, existe un documento de política para el Sector Agropecuario y Rural, en el cual se incorporó el enfoque de equidad de género. Mediante el Decreto Ejecutivo No. 28484-MAG-MEP-MTSS-S-CM, el Ministerio de Agricultura y Ganadería y el Instituto Nacional de las Mujeres suscribieron un convenio que estableció mecanismos para garantizar la incorporación del enfoque de género en la actividad regular de las instituciones del sector agropecuario. Se elaboró un Plan de Acción Estratégica que favorece el cruce transversal del enfoque de género en las siete instituciones del Sector. Se coordinó con la FAO el financiamiento de una consultoría para la definición de indicadores de género en el Sector Agropecuario. Este documento fue presentado oficialmente a las autoridades del sector y la Ministra de la Condición de la Mujer y aprobado el 30 de agosto del 2000.

596. La misión institucional y una política de equidad de género requieren de una estructura operativa que garantice su ejecución. En el contexto de una tendencia a la reducción del aparato estatal y de búsqueda de nuevas estructuras, puede ser difícil pensar en la creación de un nuevo departamento o unidad para la promoción de la equidad de género. Sin embargo, precisamente el proceso de cambio puede facilitar su creación. Si se logra incorporar, en la misión y visión institucional, el enfoque de equidad de género, esto permitirá justificar la gestión de una unidad o departamento que se encargue de incorporar transversalmente la equidad de género en el ámbito institucional. En Costa Rica, la política para el Sector Agropecuario señaló la necesidad de ajustar el rol institucional para hacer frente a la competitividad y conducción del proceso socio productivo “con perspectiva de género para el desarrollo

sostenible del medio rural” Como parte de la modernización del sector, se planteó la consolidación de unidades especializadas en el tema de género, juventud y población indígena (SEPSA, 1999). En todas las instituciones del Sector Agropecuario se crearon las instancias de Género y Desarrollo. También se nombraron Enlaces de Género Regionales, según las instituciones existentes en el área y el grupo nombró un representante del sector en cada región. Esta es una red muy importante de apoyo para el desarrollo de acciones que favorezcan a las mujeres rurales en el nivel regional. En el Decreto No. 28484-MAG-MEP-MTSS-CM, con fecha 21 de febrero del 2000, se crearon las Comisiones de Alto Nivel Político y Técnico con el objetivo de orientar el proceso hacia la incorporación de la Perspectiva de Género en el quehacer de las instituciones y de sus respectivos sectores de influencia, dentro de sus competencias. Una de estas comisiones existe en el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

597. La experiencia muestra que un elemento fundamental para lograr avanzar hacia el trabajo con enfoque de equidad de género es la capacitación y sensibilización del personal. En Costa Rica, en la política del Sector Agropecuario se estableció con claridad la necesidad de llevar adelante procesos de fortalecimiento de recursos humanos: “El elemento conductor del proceso de transformación de los recursos humanos debe ser la visión renovada de la agricultura, dejando claro sus interrelaciones con el resto de la economía y su papel dinamizador del medio rural. De esta forma, las acciones que esta administración ejecutará en materia de recursos humanos girarán en torno a un programa sectorial que tendrá como objetivos formar, capacitar y actualizar los recursos humanos que el país necesita para conducir y participar efectivamente en el proceso hacia el desarrollo sostenible de la producción agropecuaria y el medio rural” (SEPSA,1999). En apoyo a esta política, el INAMU, en coordinación con el Consejo Nacional de Producción (CNP) y el Instituto de Desarrollo Agrario (IDA), gestaron un programa de capacitación al personal del sector, sobre temas estratégicos como planificación estratégica con perspectiva de género, masculinidad y su efecto en el trabajo rural, una nueva ruralidad que reconoce el aporte y necesidades de las mujeres. El programa fue financiado por la OEA. En el marco de este programa se elaboró y publicó un documento que contiene legislación agraria nacional y servicios institucionales para las mujeres. También se incorporó visión de género en instrumentos legales propios de los procedimientos de adjudicación de tierras del IDA.

598. El Plan de Acción Sectorial de Género contiene un área de capacitación para funcionarias y funcionarios en temas relacionados con la incorporación del enfoque de género en sus quehaceres y la eliminación de estereotipos en los procesos de reclutamiento del personal. Por otro lado, contempla la capacitación a mujeres rurales y jóvenes en temas que les permita integrarse a los procesos de apertura comercial (Sector Agropecuario: Plan de Acción Sectorial de Género, 1999-2002).

599. En el contexto de la ejecución del Plan de Acción Sectorial de Género, se coordinó con la Fundación Friedrich Ebert el desarrollo de charlas de sensibilización en género a Comités Sectoriales Regionales (Conformados por los Directores Regionales de las diferentes instituciones del Sector Agropecuario. En algunas participaron directores de IMAS, INA, MINAE). Además, se ofreció capacitación a técnicos y técnicas de las regiones en la elaboración de proyectos con enfoque de género, a un grupo de 31 mujeres líderes de organizaciones rurales en temas como organización, autogestión, elaboración de perfiles de proyectos, planificación, entre otros, así como capacitación con los Módulos Hacia la Equidad (UICN – Fundación Arias

para la Paz y el Progreso Humano) a ocho coordinadoras nacionales. Como parte del Proyecto de “Capacitación a mujeres lideresas rurales en género y Desarrollo Rural Sostenible”, financiado por la OEA, se capacitaron 35 mujeres en el tema de nueva ruralidad en América Latina, con el fin de ampliar su perspectiva de lucha como gestoras sociales en el medio rural.

600. Por otra parte, la sustitución de políticas integrales de atención a la pobreza por acciones focalizadas, y la ausencia de claridad en el tipo de contenidos que debe dársele a las políticas de desarrollo rural sostenible, justificó dos apuestas estratégicas centrales para avanzar hacia la equidad de género. En primer lugar son necesarias acciones afirmativas que, en forma muy clara, definan lineamientos que den prioridad al acceso de las mujeres a los recursos financieros y técnicos que las acciones focalizadas distribuyen a la población rural. En segundo lugar, mejorar la cantidad y calidad de las políticas de desarrollo rural implica tres acciones ineludibles: el fortalecimiento de acciones afirmativas para la participación de las mujeres rurales; para el acceso paritario de las mujeres rurales a los servicios y beneficios de las instituciones agropecuarias; el establecimiento de acciones afirmativas para la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones dentro del sector agropecuario; y la promoción de la descentralización en la toma de decisiones y la participación de la sociedad civil en el desarrollo rural (Blanco y otras, 2001).

601. En Costa Rica, la política agropecuaria establece que: “Se fortalecerán las capacidades de las organizaciones rurales para integrar a sus agendas de trabajo los intereses de la familia rural y las necesidades diferenciales de las mujeres y los hombres mayores de edad, que representan y desarrollan prácticas organizativas de convivencia, de capacitación, de toma de decisiones, de elección de personas en posiciones decisorias, que hagan efectivos los principios de igualdad y equidad de oportunidades entre las mujeres y los hombres” (SEPSA, 1999). Además, “Se abrirán espacios de representación directa de las mujeres rurales con particular atención a las productoras organizadas en las diferentes instancias de toma de decisiones en todos los niveles (locales, regionales y nacionales) de interés para el desarrollo rural (SEPSA, 1999).

602. En las dos últimas administraciones de gobierno se definió como requisito indispensable para acceder a los servicios que brinden las instituciones del sector agropecuario, que los y las campesinas desarrollen sus propias organizaciones. Sin embargo, no existe ningún programa institucional en el sector que impulse la organización formal de productores y menos aún de productoras. Realmente, en este sentido no se ha avanzado, ni siquiera en lo que respecta a los asentamientos campesinos. Para lograrlo hace falta impulsar acciones afirmativas. Esto contribuye a que no se identifique a las mujeres como población objetivo de los programas de reconversión productiva (crédito, mercadeo, agroindustria, innovación tecnológica, entre otras) de las instituciones, omitiéndose sistemáticamente metas relacionadas con promover la eficiencia y la competitividad de los negocios de las productoras rurales, con lo cual se violentan disposiciones de la Ley de Reconversión Productiva (Artículos No. 3 y 5, inciso m) así como la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, que obliga al Estado a promover y garantizar la igualdad de derechos (Artículo 1) en el campo económico y social a las mujeres.

603. A pesar de la voluntad expresada en los documentos, queda aún mucho por hacer para que estas las acciones concretas se lleven a la práctica y, sobre todo, para

que estas políticas se institucionalicen como parte del quehacer de las entidades encargadas del sector agropecuario.

604. El Proyecto “Procesos de Incidencia Política para Promover la Equidad de Género en la Gestión Ambiental y Agropecuaria en Centroamérica” (UICN – Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano), en marcha desde el año 2000, pretende justamente contribuir a desencadenar procesos de reflexión y discusión dentro de los Ministerios y mecanismos nacionales del sector agropecuario de la región centroamericana, que faciliten el diseño y ejecución de estrategias para la incorporación el enfoque de equidad de género como una responsabilidad de los Estados y como parte de su quehacer institucional.

605. En materia de incidencia, el INAMU con apoyo de la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano logró impulsar una plataforma de mujeres rurales, compuesta por organizaciones de mujeres y apoyar la construcción de una agenda básica que apunta a tomar acciones estratégicas que deben desarrollar las instituciones del sector agropecuario.

La experiencia del Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE)

606. En 1996, el Programa Desarrollo Campesino Forestal (DECAFOR) asumió Oficina Ministerial de la Mujer del MINAE, dotándola de recursos humanos y materiales que le permitieron funcionar. La Oficina Ministerial de la Mujer de MINAE, en el marco del funcionamiento de DECAFOR, llevó a cabo las siguientes labores: Promoción de planes de acción en género en el Sistema Nacional de Áreas de Conservación; Plan de Formación para productora rurales; Diagnóstico sobre la situación organizativa y productiva de los grupos femeninos; Capacitación a funcionarias y funcionarios del MINAE; producción de material didáctico (Aguilar y otras, 1999).

607. A partir de 1998, bajo el liderazgo de la Ministra Elizabeth Odio Benito, la Oficina Ministerial de la Mujer se convirtió en Oficina de Género y Ambiente, con mayores atribuciones que la anterior, Su marco de acción pasó a ser del Sistema Nacional de Áreas de Conservación a todas las instancias que integra el MINAE. Esto con el fin de articular los aspectos de género en el accionar de todo el Ministerio. A este contexto se unió la iniciativa de la Unión Mundial para la Naturaleza (UICN), “Elaboración de Políticas de equidad de Género en Instituciones Rectoras del Sector Ambiente en Mesoamérica”, la cual permitió darle un marco legal al trabajo de la Oficina y reorientarlo desde una visión más global y estratégica (Aguilar y otras 1999).

608. Por medio de un Decreto Ejecutivo del 14 de octubre de 1998, el MINAE oficializó su decisión política de incorporar la perspectiva de equidad de género en su quehacer cotidiano (Aguilar y otras, 1999). De esta manera, el MINAE se comprometió con una integración transversal de la equidad de género, para expresarse en la atención constante de la equidad entre mujeres y hombres en las políticas, leyes, reglamentos, estrategias, estudios de impacto ambiental, procesos de planificación y en las diversas intervenciones de desarrollo y conservación que el MINAE promueve (Aguilar y otras, 1999).

609. Es importante rescatar que la existencia de una Política de Género y Ambiente en el MINAE, además de legitimar las acciones de la oficina, posicionó el tema de equidad de género en un lugar prioritario. Lo anterior queda demostrado al haberse escogido esta Política de Género entre las 13 prioritarias presentadas por el MINAE al Plan Nacional de Desarrollo Humano (Aguilar y otras, 1999). Asimismo, la

influencia del tema ha incidido en la visión y misión del MINAE, las cuales expresan actualmente lo siguiente (Aguilar y otras, 1999):

610. Visión: El MINAE es la institución estratégica en el campo ambiental para lograr la investigación, la conservación y el uso racional de los recursos naturales, con una estructura orgánica moderna y ágil que garantice la participación comunitaria e incluya la perspectiva de género, y participa activamente en el cumplimiento de los compromisos adquiridos internacionalmente.

611. Misión: Ejercer la rectoría en la formulación de políticas, planificación de estrategias y ejecución de acciones relacionadas con la conservación, fomento, control e investigación de los recursos naturales, con el fin de mejorar la calidad de vida de las y los habitantes del territorio nacional, propiciar un desarrollo humano sostenible y prestar los servicios públicos en forma eficiente y eficaz, a la vez que cumple con los compromisos internacionales.

612. Una vez adoptada la política, con la participación de las diferentes dependencias del Ministerio, se elaboró una Plan de Acción. En términos generales, el Plan de Acción pretende alcanzar lo siguiente (Aguilar y otras, 1999):

- Acceso a los servicios del MINAE en equidad de condiciones para mujeres y hombres de la sociedad civil.
- Condiciones laborales justas y equitativas para mujeres y hombres funcionarias(os) de la institución.
- Promover una cultura organizacional que promueva el respeto y la equidad para mujeres y hombres.

613. Entre las principales acciones que contempla el Plan están (Aguilar y otras, 1999):

- Formación de un equipo enlace con funcionarias(os) de las instancias que integran el MINAE.
- Diagnóstico de las condiciones laborales de las funcionarias y los funcionarios del MINAE.
- Promoción de la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión.
- Funcionamiento de un Comité que vele por el cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Trabajo y la Docencia.
- Investigaciones sobre el tema de género en el marco del accionar del MINAE (sistematizaciones de experiencias, diagnósticos, propuestas metodológicas, etc.).
- Capacitación sobre aspectos de género a funcionarias(os) del MINAE y personas de la sociedad civil ligadas con la labor del Ministerio.
- Campañas educativas sobre equidad de género.
- Propuestas sobre cambios en la legislación.
- Asesoramiento en aspectos de género para: elaboración de planes estratégicos y operativos desde una perspectiva de equidad de género; diseño de bases de datos desagregados por sexo y que contemplen variables del análisis de género; elaboración de campañas en medios de comunicación masiva; redacción

de proyectos, leyes y reglamentos; diseño de estrategias de incorporación de la perspectiva de equidad de género.

614. Para ello, el MINAE dará prioridad a la asignación de recursos humanos y financieros para el componente de equidad de género. Asimismo, para asegurar la incorporación transversal de la perspectiva de equidad de género, el MINAE se compromete a tener y apoyar dentro de su estructura, con un rango superior, la Oficina de Género y Ambiente, la cual tendrá a su cargo el seguimiento y monitoreo de las acciones del Plan de Acción que de esta política se desprenda (Aguilar y otras, 1999).

615. Una de las acciones para apoyar la gestión de la Oficina de Género y Ambiente, consistió en el establecimiento de un Sistema de Seguimiento y Monitoreo para todas las acciones sobre equidad de Género que realizan las Áreas de Conservación. El Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC) es la Dirección que más ha respondido a la directriz de trabajar con género en las áreas de capacitación y diagnóstico (Aguilar y otras, 1999).

616. En el Plan de Acción de la Política de Género y Ambiente del MINAE se contempló el “diseño del sistema para la captura de información desagregada e incorporar las variables de género necesarias en los sistemas de información”. Dada la magnitud de la tarea, se definió llevar a cabo una experiencia piloto, la cual podría reproducirse posteriormente en otras instancias del MINAE. Para ello se seleccionó el Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC), el cual actualmente está diseñando el SEMEC: Sistema de Evaluación del Mejoramiento Continuo, a nivel de todos los servicios del SINAC, con la asesoría del Proyecto Centroamericano “Hacia la Equidad”, la UICN y la Oficina de Género y Ambiente del Ministerio. (MINAE. “Propuesta de Indicadores de Género para el Sistema de Evaluación del Mejoramiento Continuo – SEMEC”). Según la propuesta, un equipo de funcionarios(as), conjuntamente con la empresa consultora DIMERCA, diseñarían los indicadores para el SEMEC. En una primera parte, se busca trabajar con este equipo para abordar el tema de los indicadores de equidad de género. Se trabajó en un documento con “sugerencias para la incorporación de la perspectiva de equidad de género al SEMEC”. Posteriormente, se espera mantener contacto con la Comisión de Sistemas de Información del MINAE, con quienes se propone desarrollar una capacitación en servicio que les posibilite profundizar sobre el tema de indicadores de equidad de género y hacer algunas propuestas en ese sentido en el marco de sus trabajos.

617. En el Plan Nacional de Desarrollo Forestal, con apoyo del PNUD, también se involucra el género y se incluyen muchas acciones tendientes a avanzar hacia la equidad de género en la gestión ambiental forestal. A pesar del interés y los esfuerzos de muchas instituciones y organizaciones, miles de mujeres continúan al margen de las iniciativas de desarrollo sostenible que se ejecutan en Costa Rica. Un estudio sobre el acceso por parte de las mujeres al “Pago de Servicios Ambientales – PSA” (Morales y Dávila, 2000) concluye lo siguiente:

- La participación de las mujeres en el PSA fue bastante baja tanto en proyectos individuales como globales. Esta no llega ni al 20%, aunque aumentó de un 15,57% en 1998 a un 19% en 1999.
- La escasa participación de las mujeres en el PSA se debe a varios factores, los cuatro más importantes son: tenencia y titularidad de la tierra; una sociedad basada en una cultura machista; una información del programa prácticamente nula; falta de políticas y estrategias para incorporar a las mujeres en el programa,

según las encuestas realizadas en cuanto a estrategias el resultado es un enorme y significativo 0%.

- La creación y fortalecimiento de grupos mixtos y de mujeres debe ser un eje de acción al que se le dedique bastantes esfuerzos ya que según el diagnóstico es una forma viable de incorporar en forma gradual a las mujeres en el PSA.
- La tenencia de la tierra es el principal obstáculo para que las mujeres accedan al PSA. Según las encuestas realizadas, en las organizaciones intermediarias se consideró en un 69% a éste como el principal problema y en los grupos potenciales un 55% manifiesta que es el obstáculo primordial.

Artículo 15

Igualdad ante la ley

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad, en particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

Una década de instrumentos jurídicos que ha significado un adelanto en los derechos de las mujeres en Costa Rica

618. Las mujeres a título individual, organizadas en la sociedad civil y a través de las instancias estatales de defensa y promoción de los derechos de las mujeres, son las que han contribuido a hacer visibles los vacíos existentes y promovido la concepción, elaboración y cabildeo de nuevos instrumentos que permitan la atención de sus necesidades e intereses (Proyecto Estado de la Nación, 2001). Bajo estos criterios se consideraron los instrumentos jurídicos nacionales que se encuentran en el cuadro Resumen (anexo 1).

619. Entre los principales avances logrados en este campo, destacan los siguientes (Mora, 2001):

- Apropiación y discusión de los temas por parte de la ciudadanía en general; lo que ha permitido sustraerlos del dominio de unas pocas personas, generar opinión pública y concomimiento, y actuar sobre el componente político-cultural del derecho.
- Eliminación de la naturalidad y aceptación social de hechos en contra de las mujeres (como los hechos de violencia).

- Generación de conceptos jurídicos referidos específicamente a hechos que suceden a las mujeres por ser mujeres (por ejemplo, el hostigamiento sexual, que antes se calificaba dentro de la tradicional falta grave).
- Creación de novedosas figuras jurídicas de fondo y forma, que rompen con la lógica tradicional.
- Eliminación de algunos privilegios otorgados a los hombres y de situaciones desventajosas a las mujeres, para posibilitar el mejoramiento de las condiciones generales de las mujeres.
- Ruptura de la falsa dicotomía entre lo público y lo privado, para la incorporación de valores democráticos en la esfera privada (por ejemplo, en violencia doméstica y responsabilidades legales y económicas de la paternidad).
- Avance en el componente formal normativo del derecho.

620. El balance de la década desde el componente formal normativo resulta positivo; pero incompleto si paralelamente no se contrasta con el componente estructural, es decir, el de las interpretaciones de los instrumentos. Desde esta perspectiva, se observa un notable abismo, que configura lo que en doctrina y en la CEDAW se conoce como discriminación por resultado. Algunos casos concretos dan cuenta de ello, por ejemplo en relación con el derecho a la participación política previsto en los artículos 4 y 5 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer y en la CEDAW, sobre el nombramiento de un porcentaje significativo de mujeres en los cargos públicos. Mientras en una interpretación se le concibe como un compromiso para las autoridades públicas y los partidos políticos, pero no como un derecho fundamental garantizable directamente en la vía constitucional (Resolución de la Sala Constitucional No. 2000-4350 de las 11:45 horas del 19/5/00), en otra resolución anterior se le asignó a esta legislación carácter coercitivo, al señalar: "... lo cierto es que en ese órgano colegiado no se le dio participación a la mujer, como lo manda el Ordenamiento Constitucional e incluso la ley, con lo cual se violó el principio de igualdad y prohibición de toda forma de discriminación en perjuicio de la mujer considerada como género y colectividad y no como sujeto concreto" (Res. Sala Constitucional No. 716-98 de las 11:51 horas del 6/2/98). La interpretación del 2000 no solamente constituye un retroceso en relación con la de dos años antes, sino que también pone en evidencia el carácter variable de la Sala en materia de los derechos de las mujeres (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

621. Igual suerte sufrió el artículo 7 de la Ley de Rito, declarado inconstitucional parcialmente en cuanto a la adjudicación del inmueble de interés social a nombre de la mujer, cuando se trata de una unión de hecho. Se fundamentó que la norma adolece de un vicio "... que consiste en otorgar irracionalmente a la mujer, cuyo núcleo no ha sido constituido legalmente, mayores ventajas que a la unida mediante vínculo matrimonial". A pesar del reconocimiento de que la norma entraña una estrategia frente a la discriminación que tradicionalmente sufre este grupo, "... tal protección no puede establecerse en detrimento de otras relaciones privilegiadamente protegidas por el estado ..." (Res. Sala Constitucional No. 346-94 de las 15:42 horas del 18/1/1994) (Mora, 2001).

622. La discriminación también se produce al ignorar la aplicación de la norma en situaciones para las cuales fue prevista. Tal es el caso del artículo 30 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, que reformó el artículo 152 del Código de Procedimientos Penales, al establecer una medida cautelar de egreso del agresor

de la casa y el depósito de una cuota alimentaria en los casos de denuncia por delito sexual o lesión. Su falta de aplicación fue puesta en conocimiento de la Corte por parte de la Defensoría de la Mujer, en sesión del 24/1/94, artículo XIV, instancia que decidió hacer operativa la norma mediante su reglamentación. Esta fue elaborada por una comisión Corte/Defensoría, y fue debidamente aprobada y publicada el primero de diciembre de 1994 en el Boletín Judicial. A pesar de todos estos esfuerzos las medidas tuvieron una limitada o casi nula aplicación (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

623. A pesar de los avances en términos formales aún persisten ámbitos susceptibles de mejorar, algunos de los cuales se encuentran en proyectos de ley, tal como la Reforma a los artículos 5 y 6 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, expediente No. 12741, el que a pesar de contar con dictamen afirmativo de mayoría desde el 29-4-97, se encuentra archivado; Proyecto de Ley de Partidos Políticos, Expediente No. 13862, que se encuentra en la Comisión Especial Mixta; Reforma a la Ley contra el Hostigamiento Sexual, expediente No. 13.094, el cual se encuentra con dictamen de la Comisión Permanente Especial de la Mujer y asignado a la plena tercera; Ley de Penalización de la Violencia contra las mujeres, expediente 13874, con dictamen afirmativo de la Comisión de la Mujer y asignado a la Plena tercera (Mora, 2001).

Una estrategia para la especificidad de las mujeres: instancias especiales

624. El 8 de marzo de 1990, con la Ley No. 7140 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, se creó una instancia para la defensa, investigación de quejas, promoción y divulgación de derechos de las mujeres, denominada Defensoría de la Mujer, la cual ha sido considerada como "... la primera institución capaz de visualizar a la mujer como portadora de una problemática que le es propia, sin confundir con o diluirla en los problemas inherentes a otros grupos" (Defensoría de los Habitantes 93-94: 24). Con ocasión de la creación del Defensor de los Habitantes de la República, posteriormente denominada Defensoría de los Habitantes (Ley 7319, del 5 de noviembre de 1992), representantes de la Defensoría de la Mujer, del Ministerio de Justicia, de la Defensoría de los Habitantes y del movimiento de mujeres, en diálogo realizado el 11 de agosto de 1993, acordaron su traslado a la recién creada Defensoría de los Habitantes, lo cual fue aceptado por el Primer Defensor de los Habitantes, quien garantizó que la instancia conservaría y fortalecería su particularidad (Defensoría de los Habitantes 93-94: 24).

625. El Poder Legislativo, mediante modificación al Artículo 84 del Reglamento de la Asamblea Legislativa, sobre comisiones permanentes especiales, publicado en la Gaceta No. 219, alcance 86ª del 11 de noviembre de 1999, estableció la Comisión Permanente Especial de la Mujer, la cual conoce y dictamina proyectos de ley sobre situaciones de las mujeres con facultades para proponer modificaciones legales y realizar control político sobre la actuación de la administración pública (Mora, 2001).

626. En el ámbito del Poder Judicial se instituyeron varias instancias especializadas en razón de la materia y por la naturaleza de las situaciones de hecho, pensiones alimentarias y violencia doméstica. En la Fiscalía General se abrió la unidad especializada contra la violencia doméstica y delitos contra la libertad sexual. La institucionalización de estas instancias se pretende elevar a rango de ley, razón por la cual se encuentran en proyectos de ley ante la Asamblea Legislativa: la Fiscalía especial contra la Violencia Doméstica y los Delitos contra la Libertad Sexual, bajo el expediente

No. 13050, actualmente archivado; y la creación de los Juzgados especializados se encuentran en expediente No. 14146 de Ley de Creación de un Juzgado de Violencia Doméstica en el Segundo Circuito Judicial de San José y el proyecto en expediente No. 14147 de Creación de un Juzgado de Violencia Doméstica en el Circuito Judicial de Heredia, primer Circuito Judicial de Alajuela y Circuito Judicial de Cartago, ambos dictaminados por la Comisión Legislativa de la Mujer y en el orden del día del Plenario Legislativo (Mora, 2001).

627. El reto de esta década fue la creación de instancias especiales y el fortalecimiento de las existentes, en virtud de que alguna de ellas, al considerarse instancias para grupos específicos, no son valoradas en los contextos institucionales como el resto de las instancias que atienden, asesoran, resuelven, desarrollan programas para toda la población; lo que ha redundado en asignación limitada de recursos humanos y presupuestarios (Mora, 2001).

El Programa Mujer, Justicia y Género del ILANUD

628. En el marco de las directrices establecidas en los instrumentos internacionales y las plataformas de acción emanadas de las conferencias mundiales de la mujer de las Naciones Unidas, desde una perspectiva de género y con un enfoque jurídico-legal, el ILANUD, a través de su Programa Mujer, Justicia y Género, aportó desde 1992 en el proceso de formulación, adopción y ejecución de las políticas públicas y las acciones de los Estados y las instancias organizadas de la sociedad civil de América Latina, con énfasis en los países de la región centroamericana para promover la equidad de género y erradicar la discriminación de la mujer en los sistemas de administración de justicia.

629. Desde la perspectiva de la equidad de género en el ámbito de la administración de justicia, el Programa se inserta dentro de la misión del ILANUD, cual es estimular y apoyar los esfuerzos de los países de América Latina y del Caribe, tendientes a fortalecer y desarrollar sus sistemas de administración de justicia, particularmente la penal, prevenir el delito y actuar sobre mecanismos de control social, con el objeto de contribuir a la vigencia del Estado de derecho, al respeto de los derechos humanos, al mantenimiento de la paz social y, en última instancia, al desarrollo de los pueblos.

630. Durante más de diez años, ILANUD mediante este Programa, desarrolló proyectos de investigación, capacitación, asistencia técnica y divulgación de información para la incorporación de la perspectiva de género en el fenómeno jurídico en distintos países de América Latina. La asistencia técnica brindada a los Poderes Legislativos comprende la incorporación de la perspectiva de género en la formulación y promulgación de reformas legislativas en materia penal, procesal penal, familiar y laboral y, en igual forma, a Facultades de Derecho para la incorporación de la perspectiva de género en sus currícula de estudio, a partir de una metodología propia para el análisis de género del fenómeno legal y doctrina en materia género-sensitiva.

631. De las acciones desarrolladas por ILANUD desde el Programa Mujer, Justicia y Género, conviene destacar las siguientes:

Escuelas y Unidades de Capacitación Judicial de los Poderes Judiciales

632. El trabajo desarrollado con estas entidades comprendió: i) la elaboración de una propuesta curricular modelo para la incorporación de la perspectiva género-sensitiva, basada en el análisis del fenómeno jurídico, la cual ha sido discutida y validada con la activa participación de las autoridades de las Escuelas y Unidades de Capacitación Judicial; ii) un proceso de capacitación a capacitadores(as) en la utilización del módulo de capacitación para operadores(as) jurídicos “Hacia la Igualdad Real” Tomo I, elaborado, actualizado y validado por los(as) consultores(as) del Programa Mujer Justicia y Género de ILANUD y en la incorporación de la perspectiva de género en el análisis del fenómeno jurídico en los cursos regulares que imparten en sus respectivas Escuelas y Unidades de Capacitación Judicial; iii) la elaboración de un manual de capacitación para operadores(as) jurídicos(as) “Hacia la Igualdad Real”, adaptado a los niveles educativo y cultural y traducido a los idiomas kachiquel y maya-quiché para su utilización con los jueces de paz indígenas en Guatemala; iv) la conformación de equipos nacionales de doce capacitadores(as) de capacitadores(as) en las Escuelas y Unidades de Capacitación Judicial en cada país; v) la capacitación de setecientos cincuenta funcionarios de los Poderes Judiciales capacitados en el módulo de capacitación “Hacia la Igualdad Real” Tomo I; y vi) la conformación de comités de género en las Escuelas y Unidades de Capacitación Judicial en cada país como instancia institucional para la detección de necesidades y vacíos de la capacitación judicial y para la formulación de planes de acción que contribuyan a la institucionalización de la capacitación judicial con perspectiva género, basada en el análisis del fenómeno jurídico.

633. Los planes de acción desarrollados y adoptados por los comités de género en cada país, señalan como prioritarias las siguientes acciones:

Realización de diagnósticos sobre la discriminación por razones de género en los Poderes Judiciales

634. Mediante la realización de estos diagnósticos se pretende i) determinar cómo y donde se dan las manifestaciones sexistas en el Poder Judicial, como información básica para la elaboración de los planes de trabajo y el establecimiento de los parámetros necesarios para la medición del impacto de estos planes; ii) obtener información básica para el diseño y la elaboración del material didáctico que será utilizado para la incorporación de la perspectiva género-sensitiva en los currícula de las Escuelas y Unidades de Capacitación Judicial y iii) sensibilizar a las autoridades judiciales y funcionarios(as) en general sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia.

Promoción de la Voluntad Política para la Incorporación de la Perspectiva de Género en los Programas Curriculares de Capacitación Judicial

635. Mediante esta labor de promoción se desea sensibilizar y crear conciencia en los(as) funcionarios(as) de los Poderes Judiciales con nivel de decisión sobre la necesidad y la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en los programas curriculares de capacitación judicial y fortalecer los comités de género establecidos mediante la prestación de asistencia técnica por parte del Programa.

Fortalecimiento de los Programas de Capacitación Judicial mediante la Incorporación de la Perspectiva de Género en el Fenómeno Jurídico

636. Este fortalecimiento permitirá definir las áreas prioritarias para la incorporación de la perspectiva de género en el fenómeno jurídico y su adecuación a los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres (penal, laboral, familia, etc.), profundizar en el proceso de capacitación de capacitadores y continuar con el diseño y elaboración del material didáctico de apoyo, impulsando el intercambio de experiencias entre las Escuelas y Unidades de Capacitación Judicial de los países de la región.

Mejoramiento de la Fundamentación Jurídica basada en Doctrina y Jurisprudencia con Perspectiva de Género para una Sólida Argumentación en la Redacción de las Sentencias

637. Esta línea de trabajo permitirá realizar: i) una recopilación de la doctrina y de la jurisprudencia tanto sexista como con perspectiva de género comentada por expertos(as) y disponible electrónicamente y de fácil consulta para los(as) operadores(as) jurídicos(as) de los Poderes Judiciales encargados de administrar justicia; y ii) la creación de doctrina jurídica con perspectiva de género para ser divulgada y distribuida entre los(as) operadores(as) jurídicos(as) de la región.

Creación, Modificación y Derogación de Legislación para Incorporar la Perspectiva de Género, Agilizar los Procesos Judiciales y a partir de la Experiencia Práctica De los Poderes Judiciales, Asegurar el Cumplimiento de los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos de las Mujeres

638. Esta línea de trabajo contempla: i) el estudio y análisis de los flujos de los procesos donde las mujeres son las principales usuarias del servicio; ii) la realización de conversatorios entre las diversas partes que participan en los procesos judiciales a fin de sugerir mejoras de los sistemas conforme a la experiencia práctica y iii) el establecimiento de comisiones conjuntas del Poder Judicial y del Poder Legislativo para promover la promulgación, modificación, y derogación de legislación.

Fortalecimiento de los Derechos de las Víctimas en los Procesos Judiciales

639. Para lograr este fortalecimiento es necesario: i) la elaboración de un diagnóstico sobre el papel de las víctimas en los procesos y la infraestructura de apoyo del sistema de administración de justicia para garantizar sus derechos; ii) la capacitación del personal en la materia y iii) el diseño y puesta en ejecución de modelos de atención a las víctimas con equipos interdisciplinarios que aseguren servicios judiciales cómodos, oportunos, seguros y privados que garanticen el pleno goce del derecho de la víctima.

640. A partir de las acciones definidas como prioritarias por los comités de género, la presente propuesta plantea, durante esta etapa, poner en ejecución aquellas dirigidas a satisfacer las necesidades más sentidas y lograr la institucionalización de la perspectiva género-sensitiva en los programas de capacitación judicial:

- Voluntad política para lograr la incorporación de la perspectiva de género en los programas de capacitación de las Escuelas y Unidades de Capacitación Judicial.

- Fortalecimiento de los programas de capacitación mediante la incorporación de la perspectiva de género en el fenómeno jurídico.
- Incorporación de la perspectiva género-sensitiva en la fundamentación jurídica de las sentencias con base en la doctrina y la jurisprudencia.

Incorporación de la Perspectiva de Género en las Instancias Gubernamentales, Intergubernamentales y No Gubernamentales

641. La incorporación de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental, no gubernamental e intergubernamental, es extremadamente difícil por la resistencia que hay al tema, a pesar de los compromisos asumidos por los Estados ante la comunidad internacional. Por esta razón, el Programa siempre ha mantenido una línea de trabajo flexible y constante para dar apoyo y asistencia técnica a aquellas instituciones que así lo soliciten. La experiencia acumulada a través de los años demuestra que esta forma de trabajo es muy efectiva porque responde a una actitud de apertura al tema por parte de las organizaciones que solicitan la asistencia.

642. En esta línea de trabajo, el Programa Mujer, Justicia y Género ha venido colaborando con las Procuradurías y Defensorías de los Derechos Humanos de los países de la región para la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo que realizan. Específicamente inició procesos de capacitación con el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos de Honduras, la Procuraduría de Derechos Humanos de El Salvador, la Procuraduría de Derechos Humanos de Guatemala y la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica.

643. Adicionalmente, se ha brindado apoyo a funcionarios de los Ministerios de Relaciones Exteriores, de Justicia, Educación, Gobernación y a los Ministerios y Oficinas de la Mujer así como a funcionarios (as) de organismos intergubernamentales como el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, agencias del Sistema de Naciones Unidas (UNIFEM, UNICEF, PNUD) y organismos especializados (OIT), de organismos no gubernamentales como CEJIL, Disabled People International, Concertación Interamericana de Mujeres por los Derechos Humanos, etc. Este apoyo ha contribuido a enmarcar su trabajo dentro de la ética de los derechos humanos y la no discriminación con perspectiva de género y ha permitido que el Programa se retroalimente de situaciones que se están dando en la realidad y enriquezca el trabajo que éste desarrolla.

Artículo 16

Derecho matrimonial y de familia

Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a. El mismo derecho para contraer matrimonio;
- b. El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
- c. Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;

- d. Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos serán la consideración primordial;
- e. Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de hijos y el intervalo de los nacimientos y a tener acceso a información, la educación y los medios que le permitan ejercer estos derechos;
- f. Los mismos derechos y responsabilidades con respecto a la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- g. Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
- h. Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

La Ley de Paternidad Responsable

644. El avance más significativo en esta materia durante el período, lo constituyó la aprobación de la Ley No. 8101 de Paternidad Responsable, aprobada el 27 de marzo de 2001 y firmada el 16 de abril de ese mismo año. Con esta ley se dieron pasos certeros en la eliminación de una discriminación impuesta sobre las mujeres con hijos e hijas nacidas fuera de matrimonio, así como sobre un número importante de niños y niñas, quienes no contaban con un reconocimiento paterno ni con el sustento económico por parte de él. Es así como esta ley se transforma en un instrumento que responde a los derechos del niño y la niña, a la vez que reconoce también a los derechos de las mujeres. Fue concebida como una estrategia para la equidad de género. Elimina los privilegios de los hombres y las desventajas de las mujeres, al permitir la presunción para que las y los menores recién nacidos puedan contar con un padre legal, ya que les obliga a practicarse el examen de ADN o subsidiariamente acudir a la vía jurisdiccional a impugnar el registro del menor a su nombre. Establece un procedimiento especial para tramitar todas las acciones de filiación. Es breve, oral y sin posibilidad de apelar o aplicar recursos a decisiones intermedias del proceso. Con esta acción se evita la recurrencia de prácticas dilatorias por parte de los presuntos padres, así como del proceso legal de investigación y reconocimiento paterno anterior, ya que con esta ley se reduce sensiblemente el tiempo del trámite de dos años a seis meses.

645. La promulgación de esta Ley representó un hito histórico en el desarrollo de respuestas a un problema jurídico, social y económico de grandes dimensiones por su incidencia. En los últimos diez años, el número de menores nacidos fuera de matrimonio y con padre sin registrar, se incrementó sensiblemente. Según los datos del INEC (1999), en 1999, de los 78.526 nacimientos registrados, 40.449 ocurrieron fuera de matrimonio y de estos, el 58,9% se registraron sin padre declarado. De acuerdo a lo que esos datos señalan, estamos partiendo de que existen alrededor

de 23.845 niñas y niños que están bajo el cuidado y la atención exclusiva de su madre, sin el apoyo que debe otorgar co-responsablemente el padre, significando esto una sobrecarga en el ejercicio de la maternidad de esas mujeres y una situación de injusticia e inequidad que impacta significativamente en la vida emocional, social y económica de ellas y de sus hijas e hijos. Según la misma fuente, cada año aumenta el número de menores sin padre declarado, a pesar de que la cantidad total de nacimientos tiende a disminuir año con año.

646. Antes de la aprobación de la Ley, el proceso de reconocimiento duraba en promedio dos años y tenía un alto costo para las madres por el tipo de trámites y las tácticas dilatorias empleadas por los presuntos padres. La ley propone resolver un problema de acceso a la justicia, ya que al no existir reconocimiento paterno, se impide el cobro de pensiones alimentarias y los y las menores quedan en situación de desventaja social. Las implicaciones de este problema se manifiestan en múltiples problemas sociales y representa no solamente una carga económica para la madre sino también para el Estado.

647. La Ley fue redactada por una Comisión Interinstitucional integrada por representantes del INAMU, la Defensoría de los Habitantes, el Poder Judicial, la Universidad de Costa Rica, el PANI, el Registro Civil, la Asamblea Legislativa y profesionales independientes. La participación en la formulación del proyecto de ley de estas instituciones, permitió generar una base de consenso muy importante.

648. Según datos del Registro Civil, desde la entrada en vigencia de la Ley y el 11 de marzo del 2002 había 6.441 casos con boleta de paternidad; 3853 declaraciones voluntarias, lo que representa un 60%; 1.461 casos pendientes de notificar; 152 casos pendientes de remisión de prueba; y 973 casos pendientes de notificar con problemas para localización (Direcciones equivocadas). Como se desprende de los datos anteriores, la Ley está logrando cumplir con sus objetivos con bastante éxito. Por otra parte, según establece el artículo 3 de la misma, el Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia debe formular y ejecutar políticas públicas para el fomento de la paternidad responsable en el país, para lo cual se nombró, en el 2001, una Comisión Interinstitucional de Seguimiento de las Políticas sobre Paternidad Responsable, conformada por representantes del Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, Patronato Nacional de la Infancia, Caja Costarricense de Seguro social, Consejo Nacional de Rectores, Registro Civil, Movimiento Nacional de Juventudes, Poder Judicial, 3 Representantes de organizaciones no gubernamentales (PROCAL, CEFEMINA, COF) y bajo la coordinación del INAMU. Esta comisión elaboró un primer documento de Lineamientos de Política para el Fomento de la Paternidad Responsable, que además contiene una serie de compromisos institucionales adquiridos para tal finalidad. A partir de este documento, su tarea es planificar acciones y dar seguimiento a las mismas, para fomentar—desde cada institución— paternidades más sensibles y responsables.

649. Por otra parte, en la Defensoría de los Habitantes, las críticas y denuncias a la aplicación de la ley, están relacionadas con que, aunque son menos los casos que se esperaban para realización de pruebas de ADN, los laboratorios donde estas pruebas se llevan a cabo aún no están funcionando. Según la CCSS, el laboratorio que hará las pruebas estará operando antes del mes de agosto de 2002. La Defensoría creó una comisión interinstitucional para el seguimiento y monitoreo de la ley. Otras denuncias tienen que ver con la forma cómo las personas registradoras informan a las madres de sus derechos y deberes.

Parte III

Avances, obstáculos y desafíos en el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

650. Como fue señalado ampliamente en el informe anterior, la década de los noventa fue prolífica —en cantidad y pluralidad de espacios cubiertos— en la producción de instrumentos jurídicos relativos a los derechos de las mujeres.

- En el institucional se logró fortalecer el Mecanismo Nacional y la creación de instancias específicas para la defensa de los derechos y el avance de políticas públicas para la equidad de género.
- En el ámbito social se avanzó en el reconocimiento y protección de modelos familiares distintos al nuclear-matrimonial, la inclusión de presunciones y procedimientos de avanzada para establecer legalmente la paternidad en sede administrativa, un remozamiento de los procedimientos legales para asignar las obligaciones patrimoniales derivadas de la paternidad, y la tutela de la violencia intrafamiliar.
- En salud se consiguió el reconocimiento de algunos derechos sexuales y reproductivos.
- En el campo laboral hubo progreso en el reconocimiento legal del hostigamiento sexual, así como la reforma en el período de licencia por maternidad y la reconceptualización jurídica del beneficio.
- En el ámbito de los derechos políticos se reconocieron legalmente las cuotas mínimas de participación en los puestos de decisión política.

651. Estos adelantos fueron el resultado de iniciativas de las mujeres organizadas desde la sociedad civil y las instancias estatales creadas para la promoción y defensa de sus derechos. Los procesos generados durante este período y los primeros dos años del nuevo siglo, dan cuenta de un avance en el componente formal normativo del derecho, a la vez que se generaron debates en la opinión pública nacional sobre estos temas, con lo cual se alcanzó una importante visibilización y reconocimiento social. Por ejemplo, hechos de violencia contra las mujeres reciben ahora el rechazo de la ciudadanía, a la vez que se rompió con la falsa dicotomía de lo público y lo privado y los ámbitos de responsabilidad del Estado en la protección de los derechos de las personas. Además, se desarrollaron conceptos originales, figuras jurídicas de fondo y forma que trascienden la lógica jurídica tradicional. Tal es el caso de las medidas cautelares contenidas en la Ley contra la Violencia Doméstica y las sanciones alternativas propuestas en el Proyecto de Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres Adultas.

652. Un reto pendiente para el efectivo disfrute de los derechos humanos y el desarrollo de la ciudadanía de las mujeres, es el de garantizar en forma real y oportuna, adecuados y claros mecanismos de exigibilidad de los derechos. Para ello se requiere su divulgación, promoción y conocimiento pleno por parte de las propias mujeres como medio de apropiación y desarrollo de su capacidad para exigir su protección. Exige por otra parte, de un esfuerzo concertado de todos los poderes del Estado para que en todos los niveles, autoridades y personal respeten estos derechos,

se comprometan en informar a las mujeres de los mismos y garanticen los medios para hacerlos justiciables.

653. Una realidad que salta del análisis efectuado para el período que cubre este Informe, es aquella que dice que se mantiene la brecha entre el discurso y las prácticas de equidad entre hombres y mujeres. El Estado costarricense, a pesar de los avances señalados, manifiesta todavía un limitado compromiso con la adopción de medidas que garanticen la sanción de la discriminación contra las mujeres. Sólo así podrá evitarse la impunidad.

654. El comportamiento expresado por diversos sectores en torno a varias leyes en proceso de aprobación y los debates generados alrededor de ciertos temas relativos a la discriminación y la violencia de género en contra de las mujeres, hacen suponer que se está enfrentando lo que puede denominarse un “efecto boomerang” de los avances alcanzados en la década pasada. Es posible que la mayor conciencia por parte de grupos de la sociedad civil, legisladores, jueces y magistrados sobre las consecuencias que tiene este tipo de normativa en el ordenamiento social patriarcal, se sienta amenazante en su condición de género y que por ello se resistan por diversos medios a apoyar su desarrollo. Las estrategias que impulsen las organizaciones de mujeres y el Mecanismo Nacional debe, necesariamente, considerar este fenómeno. Ha existido una cooptación del discurso sobre la equidad de género por parte de diversas instancias del Estado y la sociedad civil y una refuncionalización de algunos de los argumentos. Existe una dimensión ideológica de los procesos que no puede ni debe soslayarse.

655. Uno de los desafíos que tiene frente a sí el Estado costarricense, es el reconocimiento de las diversidades en la legislación y las políticas públicas. Como fue señalado en el informe anterior y se evidenció en el presente informe, se mantienen múltiples formas de invisibilización y exclusión como resultado de una negación de que Costa Rica es una sociedad pluricultural y multiétnica, y en la que conviven personas con diversas condiciones (v.g. edad, discapacidad, orientación religiosa y política), cuyas diferencias de no ser tomadas en cuenta, impactarán en sus condición vital y oportunidades para ejercer sus derechos. Mujeres representantes de diversas organizaciones demandaron durante el Foro Consultivo atención a esta práctica.

656. Las mujeres afrodescendientes, indígenas, con discapacidad, las adultas mayores y las jóvenes, representan sectores doble y triplemente discriminados por la confluencia de estas condiciones. No es suficiente la aprobación de instrumentos jurídicos; debe garantizarse una administración de la justicia sensible a las diferencias y transparente. Frente a la discriminación, estas mujeres sienten que no tienen acceso a la justicia porque no pueden reclamar sus derechos.

657. Durante el período, Costa Rica avanzó en el fortalecimiento del INAMU como ente Rector de las Políticas Públicas para el Adelanto de las Mujeres, así como en la creación y desarrollo de mecanismos para transversalizar la perspectiva de género en las políticas en los niveles sectorial, institucional y local. El Estado costarricense puso un particular interés en concretar los compromisos adquiridos en este campo con la ratificación de la Convención y la Plataforma de Acción Mundial de Beijing, particularmente en lo relativo a la elevación del rango y atribuciones del Mecanismo Nacional, la dotación de recursos presupuestarios y la capacidad para ejercer influencia en la formulación de las políticas públicas y cumplir con su función rectora, la formulación de una “Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género”

en coordinación con las instituciones públicas y organizaciones sociales, y la instalación de mecanismos desconcentrados y descentralizados en todos los niveles para asentar el enfoque de género en toda la actividad de las instituciones públicas. A pesar de estos significativos progresos, se mantienen muchas resistencias al cambio producto de concepciones androcéntricas, estructuras y procedimientos institucionales rígidos y poco sensibles a las diferencias de género, y recursos humanos y financieros limitados para cumplir con las metas propuestas en la Política.

658. Por ley, el INAMU tiene garantizada su independencia presupuestaria, pero existen dificultades para acceder a la totalidad de los recursos que le corresponden. Esta situación está incidiendo fuertemente en el cumplimiento de los compromisos adquiridos, pero de manera particular en las oportunidades para poder cumplir con su función rectora y garantizar las condiciones para una transversalización de la equidad de género en todo el Estado. El no recibir los recursos que le fueron fijados por ley, crea una inequidad con otras instituciones con función de rectoría. Si por otra parte, el Congreso elimina el financiamiento de instituciones públicas mediante destinos específicos, esto es, por medio de impuestos específicos, el Mecanismo Nacional quedaría gravemente debilitado a menos de que se garantice un financiamiento suficiente por medios permanentes y seguros. El país tiene ante sí el desafío de encontrar un medio y mecanismos que hagan posible que en los próximos cuatro años el Instituto obtenga recursos sanos y suficientes para responder a la función que le ha sido asignada e implementar la política nacional en la materia.

659. La estrategia planteada para las unidades de equidad de género ministeriales, sectoriales y municipales está adecuadamente orientada, aun cuando persisten problemas estructurales y coyunturales que limitan su desarrollo y accionar. Los retos son fortalecer estos mecanismos técnica y financieramente, a la vez que extender su radio de acción hacia zonas rurales del país, más allá de la Gran Área Metropolitana. Adicionalmente, se requiere una valoración de estos mecanismos a lo interno de las instituciones donde operan para garantizar su legitimidad y facilitar una adecuada asignación de recursos. Finalmente, el Estado costarricense debe promover las medidas necesarias para avanzar en la aplicación del enfoque de género en la cultura institucional, las prácticas de intervención y las políticas públicas en forma sistemática, permanente y sostenible, y lograr que la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género sea política de estado. Las políticas públicas, en el contexto costarricense, están sujetas a los vaivenes de la política electoral, ya que políticas que fueron prioritarias en una Administración tienden a debilitarse en las siguientes o a cambiar su enfoque. Hay poca consistencia en las acciones y se corre el riesgo de promover clientelismo entre las mujeres.

660. Para ello tiene que invertir más recursos en los procesos de transversalización y en una formación en servicio sostenida en el tiempo y para todos los niveles que garantice, en el mediano plazo, una masa crítica con capacidad de llevar adelante el proceso. El paradigma patriarcal androcéntrico que todavía persiste en las instituciones estatales no se supera con acciones esporádicas y con la buena voluntad de quienes participan en los procesos. La formación del recurso humano debe convertirse en tema de la modernización del Sector Público. Así se facilitaría una resolución del Servicio Civil que legitime la formación continua o en servicio en temas asociados a la equidad de género como parte de las prioridades de la Administración Pública. Ello permitiría establecer metas anuales y lograr una asignación de recursos financieros en el presupuesto para este propósito.

661. Un obstáculo serio está asociado a la calidad de los avances, donde muchas de las conquistas son todavía precarias. Esto es particularmente visible en la calidad y cobertura de los servicios reivindicados, en la calidad de los espacios y de la participación de las mujeres en esos espacios. La asignación de presupuesto tiende a ser reducida y los mecanismos para hacer efectivos estos derechos limitados.

662. Frente a la magnitud de estas tareas, es necesario destinar recursos para un fortalecimiento de la investigación en áreas estratégicas para orientar la toma de decisiones y la evaluación ex ante y de impacto de las políticas y campañas educativas. Este debe ser un esfuerzo sostenido en el tiempo y articulado con los organismos públicos y privados especializados en investigación, incluidas las universidades estatales. Las políticas en este campo facilitarán condiciones para crear indicadores de desempeño y resolver los problemas existentes en materia de indicadores para medir brechas de género y progreso en la protección efectiva de los derechos humanos de las mujeres.

663. Durante el período se lograron avances importantes en el fortalecimiento de la relación Estado-Sociedad Civil. Una de las condiciones necesarias para profundizar y garantizar la sostenibilidad de esta relación es la participación concertada, la consulta, y la interlocución de la sociedad civil como medio para lograr que la respuesta del Estado se ajuste a las demandas e intereses de las mujeres. Es necesario profundizar iniciativas de rendición de cuentas, la transparencia en la gestión pública, el respeto mutuo y el cumplimiento de compromisos. A pesar de estos avances, la relación entre el INAMU y las organizaciones de mujeres y la ciudadanía en general, es todavía débil. Una parte importante de los cambios propuestos en contenidos de las políticas y legislación han tendido a plantearse desde una perspectiva eminentemente técnica, lo que generó distanciamientos y dificultades para que se apropiaran de la política y las acciones. Esto fue un factor determinante en la falta de apoyo del movimiento de mujeres y otros sectores de la sociedad civil al Programa Amor Joven.

664. Con la aprobación de la Ley No. 7142 “Promoción de la Igualdad Social de la Mujer” en 1990, Costa Rica reconoció que la insuficiencia de las normas legales existentes para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y, con ello, la necesidad de establecer legislación y medidas dirigidas a garantizar una igualdad de oportunidades entre ambos. Desde entonces, los avances más importantes en la materia se reflejan en la adopción de medidas para garantizar a las mujeres igualdad de acceso y plena participación en las estructuras de poder y en la toma de decisiones.

665. El hito más significativo en esta materia fue la reforma al Código Electoral, mediante la Ley No. 7653 de 1996. Con ésta se definieron las bases para un acceso más equitativo de las mujeres a los puestos de representación popular y de toma de decisiones con el establecimiento del 40% mínimo de participación de las mujeres. El camino ha sido lento y difícil por las múltiples resistencias que aún prevalecen en los partidos políticos, así como también en las instituciones responsables de velar por la aplicación de las cuotas mínimas y hacerlas efectivas a lo interno de las mismas, y en ciertos sectores de la ciudadanía.

666. Por otra parte, las mujeres enfrentan obstáculos de orden estructural derivados de su condición de género, que dificultan su participación en procesos internos de los partidos políticos y en las elecciones nacionales y locales (v.g. acceso a información y recursos económicos, apoyo de la familia, prejuicios sociales). Estos se agudizan en el caso de sectores de mujeres discriminadas por su condición social, étnica, zona de residencia y edad.

667. Múltiples son los desafíos para hacer una realidad la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y participación en las estructuras de poder y toma de decisiones:

- El 40% debe entenderse por los partidos políticos, las mujeres y la ciudadanía en general, como un piso desde el cual se parte, en vez de un techo al cual se llega. El Partido Unidad Social Cristiana PUSC logró un acuerdo útil que podría ser aplicable a lo interno de los otros partidos políticos: en la integración de los órganos internos y en la composición de las papeletas, ninguno de los dos sexos podrá superar el 60%. El Partido Acción Ciudadana PAC, por otra parte, puso en práctica un procedimiento que garantizó la paridad para ambos sexos.
- La aplicación de la normativa exige de un seguimiento permanente por parte de diversas instancias y desde varios espacios: sociedad civil, Asamblea Legislativa, INAMU, Poder Judicial y TSE. Igualmente, los partidos políticos y el TSE deben efectuar una rendición de cuentas periódica a las instancias correspondientes como una forma de fortalecer la democracia.
- Se impone una reglamentación precisa por parte de los partidos políticos que defina y regule los mecanismos de ejecución, monitoreo, apelación y sanción para la puesta en ejecución de la cuota mínima de participación de las mujeres en puestos elegibles. La carencia de instrumentos apropiados conduciría al incumplimiento, errores de aplicación, mayores resistencias principalmente por parte de los hombres, y un clima hostil hacia las mujeres.
- El acceso de mujeres jóvenes, afro descendientes, indígenas, con discapacidad y rurales a los puestos elegibles en las papeletas sigue siendo extremadamente limitado, así como también a los órganos de dirección de los partidos políticos. Costa Rica es una sociedad diversa y pluricultural que no se reconoce aún como tal. Por ello deben impulsarse acciones con el Tribunal Supremo de Elecciones y las organizaciones sociales que representan los intereses de estos sectores de población, dirigidas a sensibilizar a la ciudadanía y los partidos políticos sobre sus derechos y la necesidad de facilitar condiciones para que las mujeres provenientes de estos sectores puedan acceder a dichos puestos.

668. Otra área en donde el país ha logrado avances importantes es en la adopción de políticas, prácticas administrativas y servicios para asegurar a las mujeres pobres adolescentes y adultas, la igualdad de derechos y el acceso a recursos económicos, educación, salud y empleo. Programas como “Creciendo Juntas” y “Construyendo Oportunidades” sentaron las bases para una mayor coordinación interinstitucional con acciones focalizadas en esta población con el propósito de potenciar sus oportunidades para acceder a recursos y servicios estratégicos. Los obstáculos de orden estructural que todavía persisten en materia de políticas macroeconómicas insensibles a las necesidades e intereses de género de las mujeres, y de manera particular de aquellas en situación de pobreza, dificultan su participación en condiciones de equidad en el empleo y programas de formación laboral y tecnológica, crédito y reconversión productiva, entre otros. Una tarea pendiente es la revisión, adopción y fortalecimiento de políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que tengan en cuenta las necesidades, intereses y demandas de las mujeres y apoyen sus esfuerzos por superar la pobreza, tal y como lo establece la Plataforma de Acción Mundial de Beijing.

669. El establecimiento de legislación con medidas especiales para proteger la maternidad de mujeres adolescentes y adultas, independientemente de su condición social y migratoria, el Estado costarricense da un paso notable hacia hacer efectivo el principio de no discriminación contenido en la Convención, así como en otros instrumentos jurídicos. La maternidad puede ser un evento en la vida de las mujeres que de no contar con las condiciones mínimas para la atención de su salud y otras necesidades, las hace vulnerables social y económicamente. La maternidad puede ser una condición propiciatoria de múltiples discriminaciones generadoras de pobreza, deterioro de su salud y exclusión social. Hacer efectivo este principio exige un mayor esfuerzo para:

- Sensibilizar al personal y autoridades del Sector Salud sobre el derecho de las mujeres a recibir una atención integral de su salud, independientemente de su condición social, migratoria, étnica o edad, como derecho humano fundamental.
- Impulsar una Campaña de Información sobre el Derecho de las Mujeres a una Atención de Calidad de su Salud y una Maternidad Segura y Libre de Discriminación, que en forma sistemática, regular y sencilla, garantice el acceso a información sobre sus derechos y los mecanismos para hacerlos efectivos, medios para monitorear el cumplimiento de las políticas y acciones dirigidas a hacer efectivos estos derechos, participar en la toma de decisiones institucionales, y la aplicación de sanciones frente a actos de discriminación contra las mujeres por su condición de género o cualquier otra.
- Desarrollar y poner en ejecución directrices y una reglamentación precisa que establezca las condiciones para garantizar que estos derechos se hagan efectivos por parte del personal de salud, conjuntamente con la regulación de mecanismos de ejecución y monitoreo de las políticas, y denuncia y sanción frente a violaciones a sus derechos.

670. La última década fue prolífica en iniciativas desde el Estado costarricense tendientes a eliminar lenguaje y contenidos sexistas y discriminatorios de los libros de texto, así como también en la revisión de los programas de estudio y desarrollo de metodologías apropiadas para la erradicación de estereotipos de género. A pesar de estos esfuerzos, persisten concepciones y prácticas en todo el sistema educativo, las familias y los medios de comunicación que limitan la erradicación de estereotipos sexistas y relaciones sociales que promueven la subordinación de las mujeres y devalúan la imagen femenina. Los recursos de amparo interpuestos por sectores vinculados a la empresa privada, constituyen un serio obstáculo al avance de políticas públicas y legislación que promueve la igualdad y la equidad entre los géneros, a la vez que ponen en riesgo progresos alcanzados durante las dos últimas décadas en la materia. Estas acciones vulneran a las mujeres oportunidades para ejercer y hacer respetar derechos humanos fundamentales.

671. Los desafíos son múltiples:

- El nivel de avance de las políticas en este campo y los obstáculos identificados, señalan la conveniencia de establecer una política educativa de Estado para la erradicación de las prácticas discriminatorias en el aula y la formación de una ciudadanía con cultura de equidad entre los géneros. Los esfuerzos en esta área no pueden estar condicionados a la buena voluntad de las autoridades o de una determinada Administración gubernamental. Una política de Estado garantizaría

continuidad y presupuesto, al mismo tiempo que estaría menos expuesta a las presiones de grupos de interés laicos y religiosos.

- Las políticas públicas sectoriales en materia de equidad de género han mostrado limitaciones cuando se requiere impulsar cambios socioculturales profundos.
- El INAMU como institución rectora en la materia, debe desarrollar una agresiva política con los programas especializados en estudios de la mujer y equidad de género y las escuelas de formación docente de las cuatro universidades públicas, para impulsar una reforma curricular dirigida a la erradicación de enfoques, metodologías, contenidos y prácticas en la docencia, la investigación y la acción social universitarias que promueven desigualdades e inequidades de género. Esta se acompañaría de programas de formación en servicio para docentes de todos los niveles del sistema educativo, tendientes a eliminar enfoques y prácticas discriminatorias en el aula y fuera de ella.
- Debe continuarse con la revisión de los programas de estudio de primaria y secundaria para identificar contenidos que promueven estereotipos sexistas y crear metodologías para su erradicación. La formación continua o en servicio de las y los docentes en este campo es fundamental, pero para viabilizar los cambios requeridos, el Estado tiene que garantizar los recursos financieros y estímulos necesarios para institucionalizarle. Estas acciones debe acompañarse de la incorporación de criterios de equidad de género en la evaluación del desempeño docente en todos los niveles del sistema educativo formal.
- Es necesario hacer conciencia en todo el sistema educativo, el sector público y la sociedad civil, acerca de la importancia de los contextos familiares en la orientación educativa y profesional, así como la presión que se suele ejercer en torno a la elección de profesiones y oficios acordes con las determinaciones de género prevalecientes. Para que este esfuerzo sea exitoso, deben promoverse campañas públicas que involucren a los medios nacionales y locales de comunicación, las instituciones educativas y otras de naturaleza estatal, las iglesias, las municipalidades y las principales organizaciones de la sociedad civil. Esta campaña incluiría como uno de sus componentes la armonización de responsabilidades de los hombres y las mujeres con relación al trabajo doméstico y reproductivo.
- Diversos estudios demuestran una persistente segregación en el ingreso a carreras técnicas y universitarias. Las barreras existentes para el ingreso y permanencia de mujeres en carreras científicas y técnicas no podrán eliminarse con la celeridad que el país requiere para cumplir con la Convención y los compromisos adquiridos con la Plataforma de Acción Mundial de Beijing, si no se establecen mecanismos de acción afirmativa en el INA y en las universidades estatales. Estas medidas suponen la puesta en marcha de acciones dirigidas a captar mujeres, aplicar cuotas mínimas y ofrecer estímulos que favorezcan el ingreso, la permanencia, la graduación y su desempeño laboral en el campo de estudio. Una vez colocadas laboralmente, debe realizarse un seguimiento sistemático para asegurar ambientes laborales estimulantes y respetuosos de su derecho al trabajo y un ambiente laboral libre de violencia.

672. La aprobación del Código de la Niñez y la Adolescencia permitió avanzar en el reconocimiento de las personas menores de edad como personas sujetas de derechos.

En este contexto, la educación para un ejercicio sano y responsable de la sexualidad quedó reconocida como un derecho en este instrumento jurídico. No obstante, las resistencias por prejuicios culturales persisten en una parte del sistema educativo, familias, iglesias y comunidades, aunque los primeros pasos para un cambio fueron dados, pero están en riesgo de perderse. El proceso de ejecución del Programa Amor joven dejó muchas lecciones aplicables a otras políticas para la equidad de género que promueven un ejercicio autónomo de sus derechos humanos por parte de las mujeres jóvenes y adultas, los niños, las niñas y las personas adolescentes.

673. La transformación del Programa debido al proceso de negociación entre el Estado y la Iglesia Católica, produjo un fuerte impacto y múltiples reacciones de enojo y frustración en quienes participaron y fueron protagonistas, así como responsables de su contextualización y ejecución. El costo fue elevado para el Programa, sometido a la censura y los ataques frontales de las autoridades eclesiásticas y grupos que les apoyaron. El Programa se debilitó, de tal forma que se dificultó su gestión y la articulación de los diversos componentes.

674. Este proceso evidenció los grandes desafíos a que se enfrentan quienes de manera sensible y respetuosa de los derechos humanos, se han preocupado por facilitarle a niños, niñas y adolescentes, elementos educativos coherentes con sus derechos y necesidades. Uno de estos desafíos es justamente intentar romper con esa monolítica y rígida organización patriarcal que emplea medios y mecanismos —no siempre directos ni transparentes— para hacer prevalecer el “orden establecido” y el “deber ser”.

675. Costa Rica ha logrado avances limitados en materia de explotación sexual y prostitución forzada de menores. Si bien se aprobó la Ley 7899 contra la Explotación Sexual de las Personas Menores de Edad en 1999, todavía se mantienen muchos obstáculos para prevenir y erradicar un problema de alcances tan graves. En primer lugar, el país carece de una política pública para prevenir y combatir el problema. Esto hace que no existan directrices institucionales y que por lo tanto, se den acciones desarticuladas de instituciones estatales y organizaciones no gubernamentales (INAMU, 2002). Además, la mayoría de las estrategias actuales de atención se centran en la asistencia a las víctimas antes que en la prevención. Adicionalmente, hay una falta de asignación de presupuesto por parte del Estado para este fin.

676. Persiste una negativa en el abordaje público del problema para reconocer que el patrón tradicional de explotación sexual de menores de edad está cambiando, al asociarse a patrones de sobrevivencia económica de las familias y al hecho de que existe en todo el país promovido por redes nacionales e internacionales (INAMU, 2002). El problema se agrava aún más, frente a la existencia de factores de riesgo de diversa índole (sociales, culturales, económicos) en un sector de la niñez y la adolescencia, lo cual aumenta la vulnerabilidad del mismo ante los explotadores sexuales. Tampoco se ofrece la protección inmediata ni se garantiza la restitución de los derechos fundamentales a la población explotada. La ley presenta varias dificultades con respecto al procedimiento penal y la Fiscalía Especializada demanda recursos técnicos como grabadoras, computadoras y acceso a Internet, para realizar eficazmente las investigaciones de denuncias por explotación sexual de esta población, pues en este campo operan una cantidad importante de redes nacionales e internacionales que a su vez tienen relación con otras organizaciones delictivas. Lamentablemente, el acceso a estos recursos es muy limitado, con lo cual ha tenido que apoyarse en Casa Alianza para avanzar en las investigaciones (Claramunt, 2001).

677. En estos momentos, el Proyecto “El cambio está en sus manos” impulsado por un consorcio de instituciones (UNICEF, INAMU, PANI e ICT), es la mejor alternativa para un abordaje integral del problema. Para garantizar una adecuada aplicación de la Ley en el marco de este proyecto, es ineludible dotar y garantizar el presupuesto necesario para la atención de las víctimas y el desarrollo de investigaciones judiciales eficaces (INAMU, 2002). A pesar de la importante inversión estatal en la prevención y la atención de la violencia de género, la explotación sexual comercial de niñas y adolescentes no ha logrado movilizar a los gobiernos para que formulen políticas públicas. Son las organizaciones de la sociedad civil las que están ejerciendo el liderazgo en la denuncia del problema y la sensibilización de la sociedad, así como en la atención de las niñas y adolescentes y en la demanda de respuestas estatales oportunas y eficaces.

678. La lucha de las mujeres costarricenses por alcanzar la igualdad de oportunidades en su acceso a los niveles de toma de decisiones en diversos ámbitos, se ha visto plagada de obstáculos. Vencerlos ha sido una tarea dura que ha requerido el establecimiento de alianzas estratégicas entre las mujeres organizadas, las líderes dentro de los partidos políticos, las mujeres en puestos de alto nivel en los cuatro poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Electoral) y el Mecanismo Nacional.

679. A pesar de los logros reseñados, persisten inequidades y obstáculos muy diversos que limitan su participación política y el acceso a puestos en los niveles de toma de decisiones. Estas barreras van desde concepciones que les relegan al ámbito de lo doméstico y subestiman sus capacidades y trayectoria, hasta su carencia de recursos financieros e información estratégica necesarias para competir con los varones en los procesos electorales.

680. La experiencia acumulada durante la última década evidenció las falencias y debilidades en la legislación existente y la necesidad de afinar los mecanismos para la aplicación efectiva de las cuotas mínimas de participación política de las mujeres y la potenciación de sus capacidades para el ejercicio de una ciudadanía activa. Las mujeres aumentaron su participación en todos los niveles; sin embargo, y a pesar de los esfuerzos, sacrificios y recursos invertidos, su acceso a los órganos de dirección de los partidos políticos y los puestos de elección popular y designación por parte de los diversos órganos del Estado, no fue proporcional a dicho esfuerzo.

681. Los retos o desafíos son múltiples y complejos, pero pueden resumirse en tres grandes tareas pendientes:

- Garantizar que los estatutos de los partidos políticos se manifieste de forma clara y explícita el mecanismo que asegure el 40% mínimo de participación femenina en la estructura partidaria y en las papeletas para los puestos de elección popular, así como el financiamiento mínimo que se destinará a la formación y capacitación política de las mujeres. Igualmente se requiere el establecimiento de mecanismos eficaces que lleven al nombramiento de por lo menos un 40% de mujeres en los ministerios, vice ministerios, oficialías mayores, direcciones generales de órganos estatales, juntas directivas, presidencias ejecutivas, gerencias y subgerencias de instituciones descentralizadas.
- Aprobar las reformas al Código Electoral propuestas por el INAMU para ser incorporadas al Proyecto de Ley Expediente 14268, tendientes a establecer, entre otros, la alternabilidad de mujeres y hombres en las nóminas o listas que presenten los partidos políticos para elecciones nacionales y locales y el

bloqueo de las listas; la creación de una Unidad para la Equidad de Género en el Tribunal Supremo de Elecciones, para que promueva una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas, acciones y servicios que ofrece la institución; la desagregación de la información estadística por sexo; la designación equitativa de hombres y mujeres dentro del Cuerpo de Delegados y Delegadas del TSE; y la contribución del TSE con financiamiento propio para promover la participación ciudadana y la educación cívica de los y las costarricenses, destinando un porcentaje para la formación política de las mujeres.

- Facilitarle a las mujeres los instrumentos para ejercer liderazgos género sensitivos, que permitan conducir procesos colectivos de participación ciudadana y de construcción de agendas de las mujeres en función de sus necesidades e intereses. Esto facilitaría su participación estratégica como actoras principales en el diseño de leyes, planes, programas y políticas diferenciadas para las mujeres de acuerdo a su condición y situación de género. Este debe ser un esfuerzo mancomunado entre el INAMU —como Mecanismo Nacional—, el TSE y las organizaciones de mujeres, que requiere de un financiamiento adecuado y sostenido.

682. Los mayores logros se alcanzaron en la ejecución de una estrategia para eliminar algunas de las inequidades de género más importantes en la política exterior, esfuerzo que redundó en una mayor presencia del INAMU en cumbres internacionales, la incorporación de temas asociados a la igualdad y equidad de género en las agendas y debates, la designación del INAMU como Coordinación Regional de la Red de Mecanismos Nacionales y un fortalecimiento del financiamiento internacional para programas que promueven la equidad de género y el adelanto de las mujeres.

683. Una tarea pendiente apunta al desarrollo de una política institucional dirigida a transversalizar el enfoque de género en las acciones sustantivas del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, como son la elaboración de informes relativos al cumplimiento de los tratados internacionales, la participación en cumbres internacionales y regionales y las negociaciones internacionales.

684. Debe impulsarse la erradicación de prácticas que promueven la segregación de género en el nombramiento y promoción del personal del Ministerio y aquel asignado al servicio exterior.

685. Además, se requiere fortalecer el papel del Mecanismo Nacional como entidad rectora en las políticas para la igualdad, facilitando condiciones para que el INAMU asesore permanentemente en la toma de posición sobre política exterior, a las misiones en el exterior y en los foros internacionales que traten temas asociados a la igualdad y equidad de género.

686. Durante el período en estudio, el Estado costarricense implementó políticas públicas que fomentaron el respeto al principio constitucional de igualdad, principalmente con relación a la población inmigrante nicaragüense. Así se logró que los servicios de salud y el sistema educativo materializaran su oferta a toda la población que la solicitara, independientemente de su condición migratoria. Con estas medidas, gana toda la ciudadanía, pues la mayoría de los hijos e hijas de estas mujeres nacieron en el país y muy posiblemente se quedarán en éste conjuntamente con sus madres. En la medida en que éstas logren resolver su situación migratoria, dejarán de ser vulnerables ante la discriminación y le garantizarán a su familia un futuro mejor.

687. En este sentido y con el propósito de facilitar la regularización de su condición migratoria, se requiere atender a los siguientes desafíos:

- Desarrollar campañas informativas en las zonas y organizaciones que aglutinan mayoritariamente a mujeres nicaragüenses, sobre los derechos que les asisten y los mecanismos y procedimientos a seguir para regularizar su situación migratoria y obtener la ciudadanía costarricense. La información tiene que llegar a los lugares donde las mujeres llegan como pulperías, centros de salud e instituciones escolares.
- Impulsar acciones de sensibilización y formación del personal de salud y los centros educativos para que superen la xenofobia y otros prejuicios existentes sobre la población nicaragüense y de manera particular, las mujeres.
- Hacer accesibles los servicios y los procedimientos para regularizar la situación migratoria de la población nicaragüense, tomando en consideración las diferencias de género y las condiciones particulares que enfrenta esta población para documentarse.

688. Los avances logrados por el país en el cumplimiento de la Convención y los compromisos relativos a la cultura, la educación y la formación contenidos en la Plataforma de Acción Mundial de Beijing son diversos. Por una parte, Las mujeres aprovecharon en mayor medida que los hombres el acceso a la educación y la capacitación y esto es lo que probablemente les ha permitido acortar las diferencias con ellos en aspectos como las retribuciones al trabajo y el acceso a puestos especializados.

689. A nivel general, las mujeres tienen mayor representación en la matrícula del tercer nivel educativo (educación superior estatal) que los hombres. En las universidades estatales hay también un acceso equitativo para hombres y mujeres en lo que respecta a becas, participación en investigaciones, participación en Régimen Académico, carga de docentes y plazas en propiedad. Existe una mayor sensibilidad y una mayor apertura frente a las posiciones teóricas, las prácticas y las demandas de las mujeres en la búsqueda de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres.

690. A pesar de estos adelantos, quedan por superar un conjunto de obstáculos que se traducen en desafíos importantes. Hay tareas pendientes hacia la integración de áreas educativas tradicionalmente segregadas, así como hacia la equiparación de oportunidades para las mujeres —particularmente en el campo de la educación científica y tecnológica. Además, se hace necesario eliminar todas las disparidades por género en el acceso a la enseñanza terciaria y la formación profesional. Otra tarea se orientaría al establecimiento de metas crecientes de matrícula en carreras y áreas competitivas en el mercado de trabajo, tanto en colegios técnicos, en el INA como en las universidades públicas como privadas.

691. Lo anterior demanda de acciones complementarias que potencien las iniciativas. Por ejemplo, impulsar un programa de promoción “Nuevas Vocaciones para las Mujeres”, con énfasis en la etapa de opción de especialidad en los colegios técnicos y en la de orientación vocacional que llevan a cabo los colegios académicos, el INA y las universidades; donde también se fijen metas de logro de matrícula de mujeres en carreras connotadas tradicionalmente como masculinas. Paralelamente se tendría que crear mecanismos que aseguren la permanencia de las mujeres en esas carreras, como becas, servicios de apoyo y otros estímulos; revisar desde la visión de género los programas de estudio de las especialidades o carreras de los colegios técnicos,

INA y universidades; y analizar y adecuar las actividades de autoexploración y orientación vocacional, entre otras.

692. Durante el período, Costa Rica logró significativos avances en varias áreas asociadas al trabajo y empleo de las mujeres. Estas aumentaron su participación en la fuerza laboral. Se produjo una leve disminución de las brechas salariales por género desfavorables a las mujeres, aunque las brechas más altas siguen presentándose en las categorías ocupacionales donde se concentra la fuerza de trabajo femenina. Así también se dio un leve incremento en la presencia femenina como profesionales y técnicas, al igual que un crecimiento de participación de las mujeres en puestos directivos. Las mujeres también incrementaron su capacidad empresarial. Se hicieron importantes esfuerzos para calcular el valor del trabajo doméstico no remunerado. Se logró instalar y poner en funcionamiento la Comisión Interinstitucional sobre Derechos Laborales de las Mujeres.

693. En el fortalecimiento de la institucionalidad se avanzó en la firma del Convenio INAMU-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el 2000 y la aprobación y puesta en práctica del Plan de Acción para la Igualdad y equidad de Género (2000-2002). Se creó la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al tiempo que se logró la firma del Proyecto “Creación de un mecanismo de reconocimiento laboral con Sello de Equidad de Género para el Sector Productivo de Costa Rica”, en febrero del 2002. Adicionalmente se estableció el “Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo”. Paralelamente se puso en marcha con importantes logros, el Programa “Creciendo Juntas”, como uno de los instrumentos nacionales que contempla la Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza.

694. A pesar de estos logros, hay áreas hacia donde habría que apuntar las acciones para cumplir con lo que establece la Convención y la Plataforma de Acción Mundial de Beijing. En primer término, se requiere eliminar las brechas existentes por género, en materia de oportunidades productivas, de empleo, de acceso a bienes y servicios, y a la información y la tecnología. Así mismo, el país debe generar los medios para aumentar la capacidad productiva de las mujeres mediante el acceso al capital, la tierra, el crédito, la asistencia técnica, la tecnología y la capacitación. Paralelamente, pero con urgencia se impone una atención adecuada de la afluencia creciente de mujeres en espacios laborales precarios y desregulados, tales como el autoempleo y la microempresa.

695. A pesar de los esfuerzos sostenidos del Estado costarricense por ofrecer servicios de apoyo a las madres trabajadoras, debe fortalecerse y ampliarse las acciones para dotar a mujeres y hombres que trabajan o estudian, de servicios estatales de buena calidad para el cuidado de niñas y niños.

696. Otra área crítica es la relativa a las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas, específicamente en cuanto al no pago del seguro social y largas jornadas de trabajo, así como a la existencia de legislación discriminatoria contra ellas en el Código de Trabajo, artículos 104 y 105.

697. Adicionalmente, se debe continuar con los esfuerzos para estimar el valor del trabajo doméstico no remunerado y darlo a conocer, y el desarrollo de campañas educativas con el propósito de modificar la visión cultural y económica de las labores domésticas en el hogar, así como valorar el aporte de las jóvenes que por uno u otro motivo se dedican exclusivamente a este trabajo.

698. El país debe avanzar en la regulación de la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres, en el sentido de que ambos cónyuges o convivientes tengan la obligación de asumir las labores domésticas que demanda la atención del hogar y el cuidado de la familia. Ello implica, igualmente la responsabilidad a sufragar solidaria y proporcionalmente los gastos que demanda la familia, siempre y cuando cuenten con recursos propios derivados del trabajo remunerado.

699. Como fue señalado, Costa Rica no cuenta con una política de empleo y mucho menos de una que considere los problemas y demandas de las mujeres. Es urgente abocarse a la formulación de una Política de Empleo que facilite la absorción de mujeres en el sector formal de la economía, estimulando a las empresas para que contraten y mantengan en planilla un creciente número de empleadas, que promuevan el ascenso de las mujeres hacia puestos mejor remunerados y para que les ofrezcan mayores oportunidades de capacitación y actualización, con vistas a escalar en la pirámide ocupacional de dichas empresas. Complementariamente, se debe ejecutar medidas de acción positiva para garantizar fuentes de empleo frescas y de calidad para las mujeres, que amplíen las oportunidades de acceso al mercado de trabajo con condiciones más equitativas. El fortalecimiento de los programas de incentivos empresariales por buenas prácticas, relativos al “sello de equidad”, constituye un componente de esta política que facilitaría la incorporación de medidas de equidad.

700. Es ineludible continuar con la difusión sistemática y sostenida de los derechos de las mujeres trabajadoras, como un medio para sensibilizar a empleadores y la ciudadanía en general, pero también, y principalmente para garantizar la sostenibilidad de este tipo de iniciativa. El proceso de aumentar la conciencia de las mujeres sobre sus derechos es lento, por lo que este tipo de acciones no puede ser intermitente.

701. Redoblados esfuerzos tiene que realizar el Estado costarricense, en asocio con la empresa privada y las organizaciones de la sociedad civil, para generar las condiciones que permitan ampliar el acceso de las mujeres a puestos de decisión en áreas no tradicionales de trabajo femenino.

702. Las mujeres costarricenses alcanzaron significativos avances en ciertos campos asociados al derecho a la salud. Por una parte, mantienen con respecto a los hombres una mayor esperanza de vida al nacer. El Programa de Prevención y Detección del Cáncer Cérvico-Uterino y de Mama, contribuyó a mejorar la cobertura de los servicios de salud orientados hacia las mujeres específicamente. El derecho de las mujeres a contar con servicios de consejería profesional y optar por la esterilización quirúrgica quedó reconocido mediante un decreto ejecutivo que busca resguardar los derechos sexuales y reproductivos de todas las personas. Otro de los procesos que expresa un avance positivo aunque complejo, fue la implementación del Modelo de Atención Integral de la Salud de las Mujeres.

703. Aún así persisten obstáculos reveladores de una visión androcéntrica de la salud y la atención de ésta, que limitan las oportunidades de las mujeres para acceder a una salud integral, la seguridad social y una vida libre de violencia en todos los espacios, incluidos los servicios de salud y otros. Se mantiene una distancia entre el discurso y la práctica, pues se privilegian acciones que protegen preferentemente la salud reproductiva de las mujeres. Los cambios en el modelo de salud propuestos como parte del proceso de Reforma del Sector Salud, han sido sumamente lentos y han topado con resistencias de algunas autoridades y principalmente del personal médico. Se mantiene el modelo médico de atención patriarcal en todos los niveles de atención, con algunas incipientes iniciativas para modificarle. La calidad de la

atención que se ofrece a las mujeres sigue siendo deficitaria en la mayoría de campos, incluyendo en el trato y las concepciones que prevalecen sobre sus derechos y su cuerpo. Adicionalmente, las políticas y servicios de prevención y atención de la salud de las mujeres no consideran las diversidades, por ejemplo en lenguas, condiciones como la discapacidad, las necesidades diferentes que emergen durante las diversas fases en los ciclos vitales y la cultura producto de diferencias étnicas.

704. La actividad desplegada por las organizaciones de la sociedad civil, especialmente las de mujeres, y por las instituciones estatales, logró sensibilizar a amplios sectores de la sociedad costarricense sobre la violencia contra las mujeres como uno de los principales problemas de salud pública en el país. En este campo, se avanzó en la institucionalización de la política pública sobre violencia intrafamiliar y en la consolidación del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI). Asimismo se valoraron los avances del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, en sus ejes de detección, atención, prevención, acceso a recursos e inter-aprendizaje. Uno de los principales avances en este campo fue la promulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, así como la elaboración de un proyecto de reforma a esta ley que ampliaría su ámbito de aplicación.

705. A pesar de los progresos, persisten obstáculos significativos que limitan las oportunidades de las mujeres para acceder a una salud integral y una vida libre de violencia. Estos plantean desafíos para el Estado costarricense y la sociedad en su conjunto. Es clara la necesidad de avanzar en el levantamiento y manejo de datos y la construcción de indicadores en salud congruentes con una concepción de salud integral y no solamente referida a la noción de enfermedad. También es importante aplicar el enfoque de género a los sistemas de registro y las categorías y denominaciones de los padecimientos, de tal modo que las estadísticas permitan develar con mayor precisión el impacto de los estilos de vida sobre la salud de mujeres y hombres, así como controlar sesgos culturales de género que puedan expresarse en la percepción que estigmatiza ciertas dolencias asociadas tradicionalmente a lo femenino.

706. El Sistema de Salud debe apoyar iniciativas tendientes a fortalecer acciones y buenas prácticas dirigidas a una atención diferenciada de la salud de mujeres y hombres. Además, los programas de atención a la salud integral y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres demandan de un fortalecimiento financiero y técnico, así como reducir la tasa de embarazos en adolescentes. Paralelamente, es necesario llevar a la práctica el modelo de atención integral en salud, respondiendo a las diferentes necesidades preventivas y curativas de las mujeres, según los diversos ciclos de vida, no sólo en el Hospital de las Mujeres sino en todos los centros de salud del país. Dicho modelo debe incorporar una perspectiva de diversidad que tome en consideración en el diseño y su implementación, las condiciones diferenciadas que tienen las mujeres en Costa Rica (v.g. grupo étnico, nivel escolaridad, estado conyugal, discapacidad, edad, condición migratoria).

707. Como se señaló, la salud mental de las mujeres es un área olvidada por parte del Sistema. Consecuentemente se requiere desarrollar un Programa Integral de Salud Mental para las Mujeres, que cubra todos sus ciclos de vida, entendiendo la salud mental como una condición de bienestar de la persona consigo misma y con el entorno que la rodea, como componente sustantivo para alcanzar la condición de salud óptima. Implica por lo tanto, dejar fuera el abuso de la “medicalización”.

708. La cobertura de la seguridad social debe ser ampliada, en especial para respaldar el derecho a una pensión por vejez o invalidez que asegure condiciones adecuadas de vida, bajo una óptica de justicia social y de justicia distributiva de la riqueza nacional que supere el enfoque asistencial, especialmente a las amas de casa en general y en particular, las que presentan algún tipo de discapacidad o con hijos e hijas inhabilitados; las productoras rurales no asalariadas; las microempresarias por cuenta propia, mayoritariamente no aseguradas, muchas jefas de hogar en situación de pobreza.

709. El Código de Trabajo es un instrumento jurídico que fue aprobado en 1940. A pesar de las reformas a que ha sido sometido, no ha logrado adecuarse a la diversidad de formas de contratación ni modalidades de empleo y trabajo existentes en un país sometido a una apertura de mercados y demandas de una economía globalizada. Al mismo tiempo, el Código se fundamenta en una concepción del varón como el sujeto económico y proveedor familiar. Por ello es necesario actualizar el capítulo sobre la “Protección de los Trabajadores Durante el Ejercicio del Trabajo” del Código de Trabajo, para cubrir la protección de muchos riesgos del trabajo de la población trabajadora en general y en particular de las mujeres que realizan labores en industrias manufactureras modernas y otras formas de contratación surgidas bajo los procesos de globalización y en condiciones de discriminación y explotación por su condición de género.

710. El trabajo indispensable que realizan las ONG en sus comunidades para reforzar la prevención, defensa de derechos, capacitación, salud alternativa, exige de un apoyo mayor por parte del Estado costarricense, pues son un instrumento estratégico para garantizar un ejercicio activo de la ciudadanía de las mujeres.

711. El Estado costarricense en asocio con las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, deben promover una redistribución de los costos que representan las licencias por maternidad mediante acciones que lleven a las reformas legales necesarias y una política que garantice la implementación ágil de esta medida.

712. Significativos son los avances logrados en la consolidación del Sistema Nacional de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar y la aprobación de leyes y reformas en la legislación para proteger a las mujeres contra las diversas formas de violencia de género que se ejercen contra ellas. Persisten todavía vacíos en la legislación y las políticas públicas que dejan desprotegidas a mujeres con condiciones específicas y frente a ciertos tipos de violencia. El Estado y la ciudadanía costarricense tienen que redoblar esfuerzos, recursos y voluntades para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres que atentan contra su seguridad física, emocional y patrimonial, con especial atención a las poblaciones particularmente vulnerables. Las iniciativas que se impulsen deben ir más allá de la promulgación de leyes o reforma a las ya existentes, buscando fuentes de financiamiento frescas y sostenibles, alianzas entre el Estado y la sociedad civil, el desarrollo de estrategias de prevención y atención innovadoras que aprovechen la capacidad instalada de las comunidades y municipalidades, y una ampliación del acceso de todas las mujeres a servicios eficaces y de calidad de prevención de la violencia contra ellas y de atención a las sobrevivientes.

713. Los desafíos que enfrenta el país en materia de prevención y atención de la violencia intrafamiliar son múltiples. Estos básicamente apuntan a la creación de condiciones para garantizar una consolidación del Sistema y una garantía de respuesta a las demandas de las personas sobrevivientes:

- Regular el Sistema Nacional de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar, mediante una ley que considere la Secretaría Técnica asignada al Área de Violencia de Género del INAMU, así como una Contraloría de Servicios y una Comisión Permanente de Evaluación y Seguimiento, conjuntamente con la dotación del presupuesto requerido para garantizar el cumplimiento de las funciones asignadas al Sistema.
- Establecer un Sistema de Información sobre Violencia Intrafamiliar con capacidad de acreditar los datos generados por las instituciones y organismos participantes en el sistema, sobre el desempeño y sobre el impacto de su trabajo. La valoración sobre el tipo de registros, fuentes y procesamientos disponibles en las instituciones u organismos que generan los datos, permitirá diseñar los indicadores que puedan dar cuenta de la prevalencia e incidencia de la violencia, así como del desempeño del Sistema Nacional de los diferentes ejes de intervención.
- Diseñar y poner en ejecución un programa de investigación que pueda nutrirse de los trabajos de graduación que realizan las universidades, así como de investigaciones institucionales o interinstitucionales que aporten conocimiento para la toma de decisiones.
- Ampliar los servicios de prevención y de atención para las personas adultas mayores, afrodescendientes, indígenas y con discapacidad y poblaciones ubicadas en zonas geográficas que no han sido cubiertas por los servicios en violencia intrafamiliar.
- Fortalecer los espacios para la retro-alimentación, la contención individual y grupal, así como para el auto-cuidado de las personas que trabajan en la atención de la violencia tanto en el sector público como privado.
- Ampliación de la Red de Oficinas Municipales y Ministeriales de la Mujer o de Género y fortalecer sus competencias técnicas en el área de violencia intrafamiliar para que puedan ejercer funciones promocionales y de prevención en este campo.
- Creación y aplicación de una política de prevención de la violencia intrafamiliar, bajo el liderazgo del MEP y el activo concurso del Ministerio de Justicia, el MCJD, el Consejo Nacional de Política Pública de la persona joven, el PANI y el INAMU; así como de organizaciones no gubernamentales y las redes de jóvenes que tienen experiencia en el campo de la prevención de la violencia intrafamiliar.
- Lograr la asignación de recursos gubernamentales para el financiamiento de la campaña permanente de sensibilización y educación “Por una vida sin violencia”, que incluya la evaluación de impacto de la misma.
- Lograr la aprobación del Proyecto de Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.
- Desarrollar una revisión del modelo de Inter-aprendizaje sobre violencia intrafamiliar, que permita enriquecerlo con los aportes que se le han hecho, a partir de su aplicación con diferentes sectores de población y por un período de tres años.

- Aplicar adecuadamente la legislación existente de manera que los esfuerzos institucionales se dirijan a reducir la impunidad y fortalecer los mecanismos de protección de las personas afectadas por la Violencia IntraFamiliar (proteger a las mujeres en sus casas, a la vez que controlar a los agresores y sancionarlos). (Si esto se logra, la necesidad de las mujeres maltratadas de recurrir a un albergue será cada vez más excepcional.)

714. Hay que impulsar acciones para reducir las brechas entre la norma dictada por la Ley y los Reglamentos contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y su interpretación, las cuales limitan la vigencia del derecho y la eficacia de las garantías. Papel primordial juegan en este esfuerzo, el Ministerio de Trabajo, la Defensoría de los Habitantes, el Mecanismo Nacional y las organizaciones de mujeres que han jugado un papel protagónico en el monitoreo de la Ley contra el Hostigamiento Sexual.

715. Una de las áreas donde se han dado avances muy limitados y en la cual persisten múltiples inequidades de género y modalidades de exclusión de las mujeres, es la que la Convención define como “Prestaciones Sociales”. Dos son los avances más relevantes y que sirven de punto de partida para futuras políticas públicas en la materia:

- La legislación costarricense garantiza capacidad jurídica a las mujeres para acceder al crédito, hipotecar, vender y realizar transacciones comerciales, sin imponer condiciones distintas a las que se exigen a los hombres.
- Existen algunas, aunque pocas, líneas de crédito específicas para las mujeres, así como una diversidad de entidades públicas, privadas y de cooperación internacional que tienen programas específicos de apoyo para la microempresa.

716. La Convención y la Plataforma de Acción Mundial de Beijing obligan al país a impulsar políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que consideren las necesidades de las mujeres y fortalezcan sus iniciativas para superar la pobreza. Adicionalmente insisten en garantizar a las mujeres el acceso a recursos productivos como el crédito y tecnología. El cumplimiento de estos compromisos plantea desafíos que se traducen en demandas de acción urgente en las siguientes áreas:

- Fortalecer los programas de orientados a favorecer el acceso a los recursos económicos para el desarrollo de actividades productivas de mujeres. Algunas medidas que se impulsan actualmente y que habría que apoyar se proponen garantizar que como mínimo el 50% de los créditos de PRONAMYPE se canalicen hacia mujeres. Además, es conveniente negociar un interés más bajo para mujeres en condiciones de pobreza y flexibilizar la regulación de las garantías. Por otra parte, es recomendable aumentar los puntos de intermediación en el proceso de préstamo y promover modelos de atención diferenciados que respondan a las demandas de las mujeres.
- Establecer criterios más claros sobre el rol que las organizaciones de mujeres pueden desempeñar en términos de la orientación estratégica de programas dirigidos al crédito y el empleo de las mujeres.
- Crear un Fondo Nacional de Avals y Garantías, que incorpore mecanismos que faciliten y orienten el crédito hacia las mujeres en condiciones diferenciadas.
- Lograr que los recursos del Fideicomiso del IMAS, en el marco de la Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza, se dirijan a impulsar prioritariamente a las microempresas de mujeres.

- Lograr que el IMAS incorpore a su Estrategia Operativa de Atención a las Mujeres, la perspectiva de género en la capacitación o acompañamiento a las mujeres, la planificación y la asesoría técnica.
- Incorporar, en el FODEMIPYME del Banco Popular, una nueva tecnología que tenga que ver con el uso de la información y los incentivos adecuados para las mujeres empresarias.

717. Varios son los avances logrados por Costa Rica durante el período, relativos las mujeres rurales. Se revisaron y adecuaron los reglamentos de las instituciones públicas del sector agropecuario y rural, para facilitar el acceso al crédito por parte de las mujeres y la juventud rural, para financiar proyectos productivos. Así mismo se firmaron convenios con entidades bancarias para este propósito.

718. Existe un convenio entre el INAMU y el Ministerio de Agricultura y Ganadería que se propone incorporar el enfoque de género en la actividad regular de las instituciones del sector agropecuario. Como parte de esta iniciativa, en todas las instituciones del Sector Agropecuario y Rural se crearon las instancias de Género y Desarrollo y Enlaces Regionales de Género, constituyendo una red de apoyo para el desarrollo de acciones que favorezcan a las mujeres rurales en el nivel regional. Además, en el Ministerio de Agricultura y Ganadería se creó una de las Comisiones de Alto Nivel Político y Técnico con el objetivo de orientar el proceso hacia la incorporación de la Perspectiva de Género en el quehacer de las instituciones y de sus respectivos sectores de influencia, dentro de sus competencias. La instalación de estas condiciones permitió adelantar el proceso de capacitación y sensibilización de los recursos humanos de las instituciones del sector agropecuario y rural, en temas relacionados con la incorporación del enfoque de género en sus quehaceres y la eliminación de estereotipos en los procesos de reclutamiento del personal.

719. Algunos avances, aunque pocos, se generaron en el proceso de capacitación de mujeres rurales con el propósito de fortalecer su capacidad organizativa y de incidencia política.

720. El MINAE adoptó una Política de Equidad de Género y elaboró el correspondiente Plan de Acción. La Oficina de Género y Ambiente tiene a su cargo el seguimiento y monitoreo de las acciones del Plan de Acción. Como parte de las acciones incluidas en esta política, se puso en marcha un Sistema de Seguimiento y Monitoreo para todas las acciones sobre equidad de Género que realizan las Áreas de Conservación. El Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC) es la Dirección del MINAE que más ha respondido a la directriz de trabajar con género, en las áreas de capacitación y diagnóstico.

721. El principal obstáculo que enfrentan las mujeres rurales para acceder a condiciones de vida dignas, es su invisibilidad como sujetas productivas y actoras del desarrollo económico y social. Esta invisibilización agudiza su discriminación y exclusión en todas las áreas del desarrollo económico y social: acceso a recursos productivos, educación, formación técnica, salud y seguridad social, entre otros. Las políticas de atención a la pobreza femenina continúan siendo limitadas. Su concepción como política social reduce las oportunidades de impactar en las políticas económicas que afectan el sector.

722. Los desafíos son múltiples y complejos. Una oportuna y eficaz atención de las discriminaciones que enfrentan las mujeres rurales exigiría del Estado costarricense acciones, principalmente en las áreas siguientes:

- Impulsar estudios que produzcan conocimiento acerca del acceso de las mujeres a los recursos productivos y a la propiedad.
- Promover la adopción de un Sistema Financiero de Desarrollo Rural (SFDR), que contemple condiciones especiales para las mujeres productoras rurales, equilibrando entre la dimensión solidaria (necesidades de las productora) y la sostenibilidad (eficiencia financiera); no debe tener criterio prioritario lucrativo; debe ser adaptado a las necesidades de las mujeres productoras rurales; y debe contar con la participación de las campesinas y sus organizaciones.
- Apoyar las acciones afirmativas para asegurar el acceso equitativo de las productoras rurales a los mercados laborales (empleo agrícola y no agrícola) y a los servicios estatales de mercadeo y agroindustria, así como a otros que les garanticen el crecimiento de sus negocios.
- Hacer visible el trabajo de las productoras por la vía de la contabilización oficial del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres rurales y su incorporación en las cuentas nacionales y sobre la base de ello gestionar la extensión de cobertura de la seguridad social a todas las mujeres rurales (cobertura total de salud, de pensiones por invalidez, vejez y muerte, etc.).
- Impulsar un programa específico para apoyar la organización de las pequeñas productoras agropecuarias con el fin de lograr el acceso efectivo a programas de reconversión productiva, asistencia técnica y asesoría, así como su vinculación a redes para la producción, comercialización, y compra común de insumos, entre otros.
- Llevar a la práctica e institucionalizar las políticas de equidad de género formuladas para el sector ambiental y agropecuario.
- Desarrollar una estrategia de trabajo conjunto entre instituciones con accionar en el medio rural y el campo productivo, que permita atender los problemas de la acción empresarial de las productoras rurales, mediante programas de fortalecimiento organizacional, asesoría y planificación empresarial, comercialización y mercadeo de productos y un programa de financiamiento con condiciones adecuadas a las mujeres.
- Fortalecer los procesos de organización y capacitación de las mujeres rurales, así como su liderazgo, con el propósito de mejorar su participación en las iniciativas de desarrollo sostenible e incrementar su capacidad de incidencia a nivel comunal, en los gobiernos locales y a nivel nacional.

723. Como ha sido señalado, Costa Rica alcanzó durante la década de los noventa y los dos primeros años del nuevo siglo, la capacidad de poner en la agenda pública temas sustantivos relativos a la igualdad y equidad de género, con lo cual se sentaron las bases para avanzar en la aprobación de leyes y políticas públicas. Formalmente, la igualdad de las mujeres con los hombres está formalmente consagrada en la Constitución y en muchas de las leyes. En el proceso se ha producido una apropiación y discusión de los temas por parte de la ciudadanía en general; lo que ha permitido sustraerlos del dominio de unas pocas personas, generar opinión pública y concomitamiento, y actuar sobre el componente político-cultural del derecho. Al mismo tiempo, y como parte de este proceso, se ha eliminado la naturalidad y aceptación social de hechos en contra de las mujeres, como por ejemplo, la violencia intrafamiliar. Del mismo modo, se concretaron condiciones para la generación de

conceptos jurídicos referidos específicamente a hechos que suceden a las mujeres por ser mujeres (por ejemplo, el hostigamiento sexual, que antes se calificaba dentro de la tradicional falta grave), la creación de novedosas figuras jurídicas de fondo y forma, que rompen con la lógica tradicional, y la ruptura de la falsa dicotomía entre lo público y lo privado para la incorporación de valores democráticos en la esfera privada (v.g. en violencia doméstica y responsabilidades legales y económicas de la paternidad). Adicionalmente, varias reformas permitieron eliminar algunas de las ventajas concedidas a los varones en detrimento de la condición de las mujeres. En síntesis y como ya fue señalado al inicio, el país ha logrado un avance destacado en el componente formal normativo del derecho.

724. En el desarrollo y fortalecimiento de la institucionalidad, se observaron pasos importantes que conviene destacar:

- La integración de la Defensoría de la Mujer a la Defensoría de los Habitantes, como una instancia para la defensa, investigación de quejas, promoción y divulgación de derechos de las mujeres, representó una acción eficaz en el fortalecimiento de los mecanismos para la defensa de los derechos humanos de las mujeres.
- El establecimiento de la Comisión Permanente Especial de la Mujer, en la Asamblea Legislativa, la cual conoce y dictamina proyectos de ley sobre situaciones de las mujeres con facultades para proponer modificaciones legales y realizar control político sobre la actuación de las administración pública.
- En el ámbito del Poder Judicial se han creado varias instancias especializadas en razón de la materia y por la naturaleza de las situaciones de hecho, pensiones alimentarias y violencia doméstica.
- Las acciones de investigación, capacitación, asistencia técnica y divulgación de información para la incorporación de la perspectiva de género en el fenómeno jurídico, realizadas por el Programa Mujer, Justicia y Género del ILANUD.

725. Persisten obstáculos diversos que el Estado debe erradicar mediante acciones estratégicas que apunten al fortalecimiento de la capacidad de las personas operadoras del derecho, como una forma de disminuir los abismos entre la letra de la norma y su aplicación. La fuerte persistencia en la administración de la justicia del paradigma patriarcal androcéntrico incide en el trato que reciben las mujeres y en las interpretaciones de la ley. Avanzar en la eliminación de la discriminación y exclusión de las mujeres en esta área, plantea desafíos varios. Es necesario fortalecer los mecanismos y estructuras que atiendan, visibilicen y potencien a las usuarias de los servicios, así como los mecanismos de acceso a la justicia. Los derechos tienen que ser exigibles y justiciables para garantizar su real protección. Simultáneamente en apoyo a este proceso, deben crearse instancias especiales de protección de derechos de las mujeres y fortalecimiento de las existentes, asignándoles adecuados recursos humanos y presupuestarios.

726. Como se ha señalado reiteradamente, quedan ámbitos susceptibles de mejorar en términos formales para garantizar igualdad ante la ley por parte de las mujeres. Algunos de éstos están contenidos en varios proyectos de ley actualmente en la corriente legislativa esperando aprobación: la Reforma a los artículos 5 y 6 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer; el Proyecto de Ley de Partidos Políticos; la Reforma a la Ley contra el Hostigamiento Sexual; y el Proyecto de Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.

727. La aprobación de la Ley de Paternidad Responsable marcó un hito histórico en las luchas de las organizaciones de mujeres y el Mecanismo Nacional para erradicar discriminaciones oprobiosas en materia de filiación y responsabilidades familiares. Este proceso dejó muchas lecciones aprendidas. Con esta Ley, se avanzó en la eliminación de una discriminación impuesta sobre las mujeres con hijos e hijas nacidas fuera de matrimonio, así como sobre un número importante de niños y niñas. Se nombró una Comisión Interinstitucional de Seguimiento de las Políticas sobre Paternidad Responsable, la cual elaboró un documento de Lineamientos de Política para el Fomento de la Paternidad Responsable, que además contiene una serie de compromisos institucionales adquiridos para tal finalidad. Esta acción ha permitido avanzar en la articulación de compromisos de las diversas instituciones estatales responsables, según la Ley, de contribuir a la prevención de la paternidad irresponsable y atender a las personas y grupos sujetos de protección por parte de la Ley. El INAMU, en cumplimiento de su función de rectoría, ha servido de ente catalizador y articulador de iniciativas sin quitarle responsabilidad a cada una de las instituciones participantes en el proceso de aplicación de la Ley.

728. Quedan todavía áreas donde fortalecer competencias, mejorar los servicios y apuntalar políticas específicas dirigidas a prevenir discriminaciones y exclusiones de género. La acción más importante y que representa posiblemente el desafío más trascendental, considerando el grado de resistencia y oposición manifestada por diversos sectores (v.g. organizaciones neoconservadoras, personal de salud, Iglesia Católica, algunos medios de comunicación), está centrada en el desarrollo de una política de educación para la sexualidad respetuosa de los derechos humanos de las mujeres y una política de salud sexual y reproductiva acorde con los objetivos estratégicos y acciones planteadas en la Plataforma de Acción de Beijing.

729. Otros desafíos apuntan a resolver problemas derivados de la operacionalización de la Ley y que buscan garantizar la protección de los derechos de las madres y sus hijos e hijas, así como la exigibilidad de los derechos protegidos. Se requiere capacitar al personal del Ministerio de Seguridad Pública para que puedan desempeñar sus funciones adecuadamente, así como también las y los registradores y personal de salud de la CCSS que tiene relación con las madres. Además, debe incidir en el instrumento y en el seguimiento para que la aplicación de la Ley se ajuste a los principios que le dieron origen. La aprobación de la Ley no garantiza por sí misma el apoyo político e institucional para que se logre avanzar en los objetivos y acciones planteados por los lineamientos de política para fomentar paternidades más sensibles y responsables. En este sentido, el Mecanismo Nacional y la Defensoría de los Habitantes como instancias coordinadoras de las comisiones de seguimiento nombradas para monitorear el cumplimiento de la Ley y de las políticas públicas, deben aprovechar estos mecanismos como medio para garantizar el compromiso y cumplimiento por parte del gobierno y las instituciones, de los compromisos asumidos. Para este fin se requiere divulgar más ampliamente la Ley de Paternidad Responsable, sus mecanismos de aplicación y los objetivos con que fue creada con el fin de crear una mayor conciencia en la población de las implicaciones sociales e individuales del no reconocimiento paterno. Al mismo tiempo, fortalecer y ampliar el trabajo interinstitucional desde las Comisiones instituidas para coordinar acciones de interés común entre las instancias involucradas en la tarea de fomento de la paternidad responsable.

Bibliografía

Aguilar, Lorena y otras. (1999). La ineludible corriente. Políticas de equidad de género en el sector ambiental mesoamericano, UICN, Editorial Absoluto, San José, Costa Rica.

Alfaro, Patricia y otras. (2001). Sistematización Nacional de la ejecución del Programa Creciendo Juntas. Agosto 1999-2000. Programa Creciendo Juntas. San José, Costa Rica.

AMES y ADC. (1999). Mejorando la Calidad de los Servicios Públicos de Salud para las Mujeres con Énfasis en la Salud Sexual y Reproductiva: Clínicas Maternidad Carit y Solón Nuñez. Consultora Anna Arroba, Fondo de Población de Naciones Unidas. San José, Costa Rica.

AMES. (S. f.) (a). Humillación y Maltrato en el Parto Hospitalario. Asociación de Mujeres en Salud. San José, Costa Rica.

AMES. (S. f.) (b). Parir y Nacer Dignamente. Asociación de Mujeres en Salud. San José, Costa Rica.

Anderson, Jeanine. (1994). La Feminización de la Pobreza en América Latina. Red Entre Mujeres: Diálogo Sur-Norte. Lima, Perú.

Arroba, Anna y Guzmán, Laura. (2001). “La Salud de las Mujeres”. Artículo elaborado para el Capítulo Especial, VII Informe del Estado de la Nación sobre el Desarrollo Humano Sostenible 2000. San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa. (S. f.) Leyes y Decretos década 1990-2000. San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa. (1995). Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Centro nacional Para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa. (1996). Ley de Igualdad de Oportunidades Para las Personas Con Discapacidad en Costa Rica. Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa. (1999). (a) Ley Integral Para la Persona Adulta Mayor. Defensoría de los Habitantes. San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa. (1999). (b) Ley Contra la Explotación Sexual de las Personas Menores de Edad. INAMU. San José, Costa Rica.

Asociación Demográfica Costarricense. (1992). Características generales de las Entrevistadas. El embarazo no deseado. San José, Costa Rica.

ASTRADOMES. (1993). Las trabajadoras domésticas. En Nosotras #3. San José, Costa Rica.

ASTRADOMES. (1997). Situación de las Trabajadoras de Oficio Doméstico: Estudios por Muestra 1996/1997. San José, Costa Rica.

Bartolomei, María Luisa. (1996). Universalismo y Diversidad Cultural en América Latina. Estudios Básicos de Derechos Humanos VI, Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, Costa Rica.

Blanco, Lara y otras. (2001) “La situación del Sector Agropecuario centroamericano: retos para la incorporación del enfoque de equidad de género”, UICN – Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José, Costa Rica.

Blanco, Lara; Ramírez, Felicia; y Blanco, Montserrat. (2001). La situación del Sector Agropecuario centroamericano: Retos para la incorporación del enfoque de equidad de género. UICN – FUNDACIÓN ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO, San José, Costa Rica.

Bonilla Leiva, Alejandra. (2001). “Propuesta. Lineamientos de Equidad de Género para el Sistema de Financiamiento de Desarrollo Rural – SDFR”, CNTMC, San José, Costa Rica

Brenes Irene y Méndez Nineth —consultoras (2002). El Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar en el período 1998— 2001. Sistematización sobre avances y desafíos. Instituto Nacional de las Mujeres. San José, Costa Rica.

Caja Costarricense del Seguro Social. (1999) Cambios en la morbilidad y mortalidad por edad y sexo en Costa Rica: 1987, 1992 y 1997. Serie Estadísticas de la Salud No. 8 B

Caja Costarricense del Seguro Social. (2000). Estadísticas de Patronos, Trabajadores y salarios. Dirección Actuarial y Planificación Económica. San José, Costa Rica.

Camacho De La O, Lorena. (2001). “Oficinas Municipales de la Mujer. Mecanismo para el Avance de los Derechos y Ciudadanía de las Mujeres”. INAMU. San José, Costa Rica.

Campell, Epsy. (2001). “Situación de las Mujeres Afrocostarricenses”. Artículo elaborado para el Capítulo Especial, VII Informe del Estado de la Nación sobre el Desarrollo Humano Sostenible 2000. San José, Costa Rica.

Campos Álvaro y Salas José M. (2001). “La Masculinidad en Costa Rica. El Estado de la Cuestión, Retos y Perspectivas”. Artículo elaborado para el Capítulo Especial, VII Informe del Estado de la Nación sobre el Desarrollo Humano Sostenible 2000. San José, Costa Rica.

Carcedo, Ana y Sagot Montserrat. (2001). Femicidio en Costa Rica: 1990-1999. Inédito, OPS. San José, Costa Rica.

Carcedo, Ana y Zamora Alicia. (1999). Ruta Crítica de las Mujeres Afectadas por la Violencia Intrafamiliar. OPS. San José, Costa Rica.

Carcedo, Ana. (1993). La Paz Comienza en Casa: La Violencia contra las Mujeres en Centroamérica y la Cooperación Holandesa. Embajada Real de los Países Bajos. San José, Costa Rica.

Carcedo, Ana. (2001). “Violencia contra las mujeres en la década de los noventa”. Artículo elaborado para el Capítulo Especial, VII Informe del Estado de la Nación sobre el Desarrollo Humano Sostenible 2000. San José, Costa Rica.

Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer (2002) Sistematización de las estrategias pedagógicas implementadas por las organizaciones no gubernamentales: componente fortalecimiento para la vida. Programa Construyendo Oportunidades. Universidad de Costa Rica/Instituto de Ayuda Mixta. San José, Costa Rica.

CEFEMINA. (1993). "Sobre las Mujeres que Acuden al Programa Mujer No Estás Sola". Mujeres Hacia el 2000. San José, Costa Rica.

CEFEMINA. (2001). Informe de Avance del Proyecto Consolidación de La Red Nacional Mujer No Estás Sola. San José, Costa Rica.

CEPAL. (1993). Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente. Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago, Chile.

CEPAL. (1995). Plataforma de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001. UNIFEM, Naciones Unidas. Santiago, Chile.

Chen Mok, Mario y otros. (2001). Salud Reproductiva y Migración Nicaragüense en Costa Rica 1999-2000: Resultados de una Encuesta Nacional de Salud Reproductiva. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, PCP, INISA.

Chiriboga Manuel, Grynspan Rebeca, Pérez Laura. (1995). Mujeres de Maíz. Programa de Análisis de la Política del Sector Agropecuario Frente a la Mujer Productora de Alimentos en Centroamérica y Panamá. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.

Claramunt, Cecilia. (1998). Explotación sexual en Costa Rica: Análisis de la Ruta Crítica de Niñas, Niños y Adolescentes Hacia la Prostitución. San José, Costa Rica: UNICEF.

Claramunt, Cecilia. (2001). Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes. Informe de Investigación para el Estado de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia, Inédito. San José, Costa Rica.

Comisión Técnica Interinstitucional, Ministerio de Salud, Instituto Nacional de las Mujeres, Caja Costarricense de Seguro Social, Hospital de las Mujeres Dr. Adolfo Carit Eva, (2000) Modelo de Atención Integral de la Salud de las Mujeres: Una Propuesta para su Construcción. San José, Costa Rica.

Comisión Técnica Interinstitucional. (2000). Modelo de Atención Integral de la Salud de las Mujeres: Una Propuesta para su Construcción. Ministerio de Salud, Instituto Nacional de las Mujeres, Caja Costarricense de Seguro Social, Hospital de las Mujeres Dr. Adolfo Carit Eva. San José, Costa Rica.

Conferencia Mundial sobre la Mujer (1996). 4 Plataforma de Acción: Declaración de Beijing; Información general y selección de documentos. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia; Ministerio de Planificación y Política Económica. San José, Costa Rica.

Consejo Nacional de Atención Integral del VIH-SIDA. (2001) Plan Nacional Estratégico para el Abordaje Integral del VIH/SIDA 2001-2004. San José, Costa Rica.

Consejo Nacional de Rectores. (2001). Características Sociodemográficas de los Estudiantes de las Universidades Estatales. 2000. Oficina de la Planificación de la Educación Superior, San José, Costa Rica.

- Coordinadora Nacional para el Trabajo con las Mujeres Campesinas – CNTMC. (1999) Informe Estudio sobre Oferta y Demanda de Crédito para Productoras Rurales en Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Defensoría de los Habitantes. (1994). Informes Anual 1993-1994. San José, Costa Rica.
- Defensoría de los Habitantes. (1998). Informe Anual 1997-1998. San José, Costa Rica.
- Defensoría de los Habitantes. (2000). Compendio de Resoluciones de la Defensoría de la Mujer. Compiladoras Ligia Martín y Alejandra Mora. San José, Costa Rica.
- Defensoría de los Habitantes. (2000). Informe Anual 1999-2000. San José, Costa Rica.
- Defensoría de los Habitantes. (s. f.) Observaciones al Proyecto de Reforma al Régimen de Servidoras Domésticas. Documento. San José, Costa Rica.
- Defensoría de los Habitantes. (2001) Compendio de Resoluciones de la Defensoría de la Mujer. San José, Costa Rica.
- Defensoría de los Habitantes. (2002). Informe de Labores 2000-2001. San José, Costa Rica.
- Delgado, Yolanda. (2000). Respuesta Social a Nivel Local Ante la Violencia Intrafamiliar. San José, Costa Rica: Organización Panamericana de la Salud.
- Devandas, Catalina. (2000). “Mujer y Discapacidad en Costa Rica”. En La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer: Una Mirada Desde la Diversidad en Costa Rica, UNIFEM-HIVOS. San José, Costa Rica.
- Díaz Alvarado, Marco y otros. (2002). Bases Programáticas. Programa Atención Integral a la Adolescencia. Caja Costarricense de Seguro Social, Gerencia de División Médica, Dirección Técnica de Servicios de Salud, Departamento de Medicina Preventiva. San José, Costa Rica.
- Dierckxsens Wim, (1996). “Impacto del ajuste estructural sobre la mujer trabajadora en Costa Rica”. En Nuevos Enfoques Económicos. Contribuciones al Debate sobre Género y Economía. San José, Costa Rica.
- Duncan, Quince y Carlos Meléndez. (1972). El Negro en Costa Rica. Editorial Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Edgerton, Lilly. (1994). “Costa Rica: tranquilizantes en un mundo feliz”. En: Mujeres, No. 346, Servicio de Noticias de la Mujer. San José, Costa Rica.
- Escalante, Ana Cecilia. (1999). “Las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila en Costa Rica”. Proyecto RLA/97/07/MNET Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila, OIT. San José, Costa Rica.
- Escalante, Ana Cecilia. (2000). “La Contribución de los movimientos de mujeres contemporáneos en la construcción de la democracia costarricense: mirando hacia el futuro”. Ponencia presentada en la Conferencia La democracia de Costa Rica ante el nuevo siglo (1986-2000): Tendencias, problemas y perspectivas. Universidad de Costa Rica. Inédito. San José, Costa Rica.

Facio Alda. (1992). Cuando el género suena cambios trae. Programa Mujer, Justicia y Género, ILANUD. San José, Costa Rica.

Facio Alda. (2001). Declaración Universal de Derechos Humanos: texto y comentarios inusuales. Programa Mujer, Justicia y Género, ILANUD. San José, Costa Rica.

Faerron Angel, Ana Lucía (2002). La educación para la sexualidad en el contexto de la sociedad costarricense: análisis del proceso de diseño y gestión del Programa Amor Joven (1998-2001). Tesis sometida a la consideración del Tribunal Examinador de Posgrado en Estudio de la Mujer para optar por el grado de Magíster Scientiae. Universidad de Costa Rica/Universidad Nacional/Maestría Regional en Estudios de la Mujer. San José, Costa Rica.

Fernández, Janina. (2001). “Tendencias en la inserción laboral de las mujeres en Costa Rica 1980-2000”. Proyecto Maquila OIT, Oficina Regional. San José, Costa Rica.

FIRE – UNIFEM – HIVOS. (2000) La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer: una mirada desde la diversidad en Costa Rica 1999-2000, Iniciativa Raíces de la Diversidad. San José, Costa Rica.

Flores Villareal, Eileen. 2000. Aplicación de la ley contra el Hostigamiento Sexual en las Universidades. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad Internacional de las Américas. San José, Costa Rica.

Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. (1998). Mujeres, derechos a la tierra y contrarreformas en América Latina. San José, Costa Rica.

Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. (S. f.) (a). Diagnóstico sobre la organización de las mujeres rurales en Centroamérica. San José, Costa Rica.

Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. (S. f.) (b). La legislación nacional relacionada con el acceso de las mujeres a la tierra y a la propiedad en Costa Rica. San José, Costa Rica.

Gámez, Lorna. (2001). “Presencia y condiciones de vida de mujeres inmigrantes nicaragüenses en Costa Rica”. Síntesis elaborada para el VII Informe del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2000. San José, Costa Rica.

Goldenberg, Olga. (2001). “Indicadores de Género para el seguimiento y la evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing. Propuesta CEPAL. Indicadores No Cuantitativos”. Informe, INAMU – Proyecto Estado de la Nación – PNUD. San José, Costa Rica.

Gómez, M. Elena. (2001). Avances en el Abordaje de la Violencia Doméstica en el Poder Judicial. Comisión Permanente Para el Seguimiento de la Violencia Doméstica en el Poder Judicial. Inédito. San José, Costa Rica.

González Mirta. (2000). El sexismo en la educación. La discriminación cotidiana. San José, Costa Rica: Editorial UCR.

González Mirta. (S. f.) La perspectiva de igualdad de género y los procesos pedagógicos. Inédito. San José, Costa Rica.

Grupo Agenda Política de Mujeres Costarricenses. (1997). Agenda Política de Mujeres Costarricenses. San José, Costa Rica.

Guzmán, Virginia y otras. (1991). Una Nueva Lectura: Género en el Desarrollo. Compilación, Entre Mujeres–Flora Tristán Ediciones. Lima, Perú.

Heise, Lorie, J. Pitanguy y A. Germain. (1996). *Violencia Contra las Mujeres: La Carga Oculta Sobre la Salud*. OPS. Washington, Estados Unidos.

HERA. (1999). *Hojas de Acción sobre Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos de las Mujeres*. Nueva York, Estados Unidos.

ILANUD y Programa Mujer, Justicia y Género. (1997). *Caminando hacia la Igualdad Real. Manual de Capacitación*. San José, Costa Rica.

INCIENSA, CCSS, OPS. (1998). *Situación de las enfermedades crónicas no transmisibles en Costa Rica*. Cartago, Costa Rica.

Iniciativa Centroamericana de Seguimiento a Beijing (Capítulo Costa Rica). (1999). *Informe Alternativo sobre el Cumplimiento de la Plataforma de Acción Mundial de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres por parte del Gobierno Costarricense*. Auspiciado por la Fundación Ford. San José, Costa Rica.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1999) (b). *Guía de Capacitación Derechos Humanos de las Mujeres, Tomo 2, Programa de Acción de Derechos de las Humanas*. San José, Costa Rica.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Red de las Defensorías de las mujeres. (1998). *Lineamientos para la integración de la perspectiva de género en los organismos de la Federación Iberoamericana*. Lima, Perú.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (1999) (a). *Instrumentos Internacionales de Protección de los derechos Humanos, 3ª Edición ampliada y actualizada*. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (1999). *Encuesta de Hogares de propósitos múltiples. Instructivo del Entrevistador*. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2001). *Encuesta de Hogares de propósitos múltiples*. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2001). *IX Censo Nacional de Población, 2000*.

Instituto Nacional de las Mujeres (1999). *Línea 800-300-3000. Estadísticas de las Llamadas Año 1998. Área de Violencia de Género*. Inédito. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (2000) (a). *Balance del Estado de Costa Rica de la implementación de la Plataforma de Acción. Logros y Desafíos. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Instituto Nacional de las Mujeres. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (2000) (b). *Comisión Técnica Interinstitucional: Contabilización del trabajo femenino*. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (2000) (c). *Línea 800-300-3000. Estadísticas de las Llamadas Año 1999. Área de Violencia de Género*. Inédito. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (2000) (d). *Página Web <http://www.inamu.go.cr>*.

Instituto Nacional de las Mujeres (2001) (a). *Línea 800-300-3000. Estadísticas de las Llamadas Año 2000. Área de Violencia de Género*. Inédito. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (2002) (a). Caracterización de los tres principales proyectos de ley que actualmente se encuentran en la Asamblea Legislativa los cuales fortalecen los derechos políticos de las mujeres. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (2002) (c) Resultados de la revisión de resoluciones emitidas por la Dirección General del Registro Civil y el Tribunal Supremo de Elecciones a los partidos políticos. Nóminas aprobadas y cumplimiento del 40% mínimo de participación femenina. Período Electoral 2002-2006. Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres y Sistema de Emergencias 911. (2000). Propuesta de Centro Operativo de Atención de las Llamadas de Violencia Intrafamiliar. INAMU. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2001) (b). Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Informe Anual de Labores. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2001). (c) Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. Informe de labores mayo 2000–abril 2001. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2002) Informe de Labores 1998-2002. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2002). (b) Programas Amor Joven y Construyendo Oportunidades 1998-2002. Programa Amor Joven, Programa Construyendo Oportunidades, INAMU, Primera Dama de la República. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres/Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña empresa de Costa Rica/PROMICRO – OIT. (2000) La mujer microempresaria en Costa Rica: años 90. San José, Costa Rica.

Juzgado de Familia del Primer Circuito Judicial de Alajuela. (1999). “Sentencia en Primera Instancia en Proceso de Declaratoria de Abandono Planteado por el Patronato Nacional de la Infancia de las 8 horas del 31 de agosto de 1999”. Alajuela, Costa Rica.

Kurian, Rachel. (1996). “Las mujeres y el crecimiento económico sostenible” en Nuevos Enfoques Económicos. Contribuciones al debate sobre Género y Economía. San José, Costa Rica.

La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer: Una Mirada Desde la Diversidad en Costa Rica. UNIFEM-HIVOS. San José, Costa Rica.

Lagarde Marcela. (1997). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Segunda edición, Editorial Horas y horas. Madrid, España.

Lagarde, Marcela. (1996). “Identidad de Género y Derechos Humanos”. Estudios Básicos de Derechos Humanos IV, IIDH, págs. 85 a 126. San José, Costa Rica.

Lagarde, Marcela. (1994). Organización de Género y Poder. Conferencia poligráfica. FUNDETEC/UNICEF. Género e Identidades. Servicios Editoriales. Quito, Ecuador.

Loría Bolaños, Rocío. (2000). Complementariedad entre géneros u ocultamiento de la violencia: Relatos de mujeres ngäbe de Conte Burica, Tesis para optar al grado de Licenciatura en Antropología, Escuela de Antropología y Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

- Loría Bolaños, Rocío. (2001). “Las mujeres Ngabe y su situación de vida”, Artículo elaborado para el Capítulo Especial, VII Informe del Estado de la Nación sobre el Desarrollo Humano Sostenible 2000, San José, Costa Rica.
- Martínez, Juliana. (2002) Acceso de las mujeres a los beneficios de los seguros sociales en Costa Rica: situación actual y recomendaciones para mejorarla. Instituto Nacional de las Mujeres. San José, Costa Rica.
- Maxera, Rita. (2000). “Investigación sobre acceso a la justicia en la República de Costa Rica”. En Acceso a la Justicia y Equidad, BID/IIDH. San José, Costa Rica.
- Medina, Cecilia. (S. f.) “Hacia una manera más efectiva de garantizar que las mujeres gocen de sus Derechos Humanos en el Sistema Interamericano”.
- MIDEPLAN (1999). Mujeres jefas de hogar y tasas de jefatura femenina según condición de pobreza de los hogares y zona, período 1987-1998: <http://www.mideplan.go.cr/sdes/social/09-02.htm>. 21 de octubre de 1999.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2000) (a). Rindiendo Cuentas: Mujeres. Año 2, Número 11, Marzo. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2000) (b). Rindiendo Cuentas: Trabajo y Calidad del Empleo. Año 2, Número 22, Setiembre. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Salud. (2000). (a) Plan Nacional de Salud 1999-2004. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Salud. (2000). (b) Política Nacional de Salud 1998-2002. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Salud. (2001) Memoria Anual 2000. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Salud/Caja Costarricense de Seguro Social. (2000). Normas de Atención en salud a las personas afectadas por la violencia intrafamiliar. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2000). Estadísticas de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Unidad de Asesoría para la Investigación y la Calidad de la Gestión. San José, Costa Rica.
- Miranda, Guido y Del Valle, Luis. (2002) Violencia en Costa Rica: visión desde la salud pública. Proyecto Estado de la Nación 2000. (Serie Aportes para el Análisis del Desarrollo Humano Sostenible No. 6, San José, Costa Rica.
- Mora, Alejandra. (2001). “Un acercamiento género sensitivo al fenómeno jurídico”, Artículo elaborado para el Capítulo Especial, VII Informe del Estado de la Nación sobre el Desarrollo Humano Sostenible 2000. San José, Costa Rica.
- Morales, Lourdes y Dávila, Ana Lorena. (2000) “Pago de Servicios Ambientales”, FONAFIFO, MINAE, San José, Costa Rica.
- Morice, Ana y Solís Marlen. (1998) Situación de las enfermedades crónicas no transmisibles en Costa Rica. Cartago, Costa Rica: INCIENSA.
- Naciones Unidas/Asamblea General. (1994). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Asamblea General, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. San José, Costa Rica.

Oficina de la Primera Dama (2002). Informe de los programas ejecutados durante 1998-2002. Sin publicar.

Organismo Internacional del Trabajo. (2000). Equidad de Género en el Mundo del Trabajo en América latina y El Caribe. Avances y Desafíos 5 Años después de Beijing. Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Lima, Perú.

Palma Campos, Claudia. (2001) (a). Concepciones de Salud en un grupo de mujeres con dos enfermedades crónicas, Diabetes e Hipertensión, y la relación con su autocuidado a partir de la construcción de la identidad femenina. Tesis para optar al grado de Licenciada en Antropología Social, Escuela de Antropología y sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Palma, Claudia. (2001) (b). “La salud de las Mujeres en Costa Rica: algunos datos y algo más”. Artículo elaborado para el Capítulo Especial, VII Informe del Estado de la Nación sobre el Desarrollo Humano Sostenible 2000. San José, Costa Rica.

Piedra, Evelyn. (2001). El Programa “Creciendo Juntas: Un Balance desde el INMAU”. INAMU. Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1991). Anuario de Estadísticas Judiciales. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1992). Anuario de Estadísticas Judiciales. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1993). Anuario de Estadísticas Judiciales. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1994). Anuario de Estadísticas Judiciales. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1995). Anuario de Estadísticas Judiciales. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1996). Anuario de Estadísticas Judiciales. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1997). Anuario de Estadísticas Judiciales. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1998). Anuario de Estadísticas Judiciales. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1999) (a). Anuario de Estadísticas Judiciales. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1999) (b). Análisis Estadístico Sobre las denuncias Presentadas por Violencia Doméstica en Oficinas Judiciales. Inédito. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (1999) (c). “Circular No. 60-99”. Boletín Judicial. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (2000). “Duración de la Medida Cautelar en Violencia Doméstica”. Jurisprudencia, No. 27. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (2001). Casos Penales Entrados en las Oficinas Judiciales (1990-2000). Sección de Estadísticas del Poder Judicial. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (S. f.) (a). Manual de Procedimientos en Violencia Doméstica. San José, Costa Rica.

Poder Judicial. (S. f.) (b). Ley Contra la Violencia Doméstica Anotada y Concordada. San José, Costa Rica.

Portafolio de Estudio del Curso Los Derechos Humanos de las Mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional, IIDH. San José, Costa Rica.

- Poveda, Alejandra. (2000). *Manifestaciones de Violencia en las Mujeres con Discapacidad*. Inédito. San José, Costa Rica.
- Preinfalk Fernández, María Luisa (1998). *Vivencias y prácticas sexuales de las mujeres jóvenes: El caso de rincón Grande de Pavas*. Tesis de Maestría en Estudios de la Mujer. San José, Costa Rica: Universidad Nacional y Universidad de Costa Rica.
- Programa Regional La Corriente (PRC). (1999). *Movimiento de Mujeres en Centroamérica*. Managua, Nicaragua.
- PRONAMYPE y PROMICRO/OIT (S.f.) “La microempresa en los noventa en Costa Rica”. San José, Costa Rica.
- Proyecto Estado de la Nación. (1997). *III Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (1996)*. San José, Costa Rica.
- Proyecto Estado de la Nación. (1999). *V Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (1998)*. San José, Costa Rica.
- Proyecto Estado de la Nación. (2000). *V Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (1999)*. San José, Costa Rica.
- Proyecto Estado de la Nación. (2001) *Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible: resumen del séptimo informe 2000*. Proyecto Estado de la Nación. San José, Costa Rica.
- Proyecto Estado de la Nación. (2001) *VII Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2000)*. San José, Costa Rica.
- Proyecto La Sala. (2000) *Situación Actual de las Trabajadoras del Sexo en Costa Rica*. En el marco del Proceso Beijing+5. En: FIRE –UNIFEM– HIVOS. *La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer: una mirada desde la diversidad en Costa Rica 1999-2000*, Iniciativa Raíces de la Diversidad, San José, Costa Rica.
- Quirós, Edda. (2000). *La salud de las mujeres, un derecho humano. Algunos indicadores de la situación y acciones realizadas en Costa Rica*. Inédito. San José, Costa Rica.
- Ramellini, Teresita. (2000). *La Situación de la Violencia de Género Contra las Mujeres en Costa Rica*. PNUD. San José, Costa Rica.
- Ramos, Pilar. (2001). “Revisión para Costa Rica. Propuesta de indicadores de la CEPAL para el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing”. Informe Final de la Consultoría, INAMU – PROYECTO ESTADO DE LA NACIÓN – PNUD. San José, Costa Rica.
- Ramos, Pilar. (2002) “Segregación por género en la estructura ocupacional de Costa Rica”, Simposio “Costa Rica a la luz del Censo del 2000”, Academia Nacional de Ciencias, CCP, Proyecto Estado de la Nación, INEC. San José, Costa Rica.
- Reyes, Roxana. (2000). “La Condición de las Lesbianas en Costa Rica y la Plataforma de Acción de Beijing”. En *La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer: Una Mirada Desde la Diversidad en Costa Rica*. San José, Costa Rica: UNIFEM-HIVOS.
- Rojas, Ana Isabel. (1998). *Mujer y Salud*. INAMU. San José, Costa Rica.

- S.C.I. Consultores. (1997). Síntesis gráfica de trabajos sobre la participación de las mujeres en las Organizaciones Sociales, PLN y PUSC. San José, Costa Rica.
- Sagot, Montserrat y Carcedo. Ana (S.f.) “La Invisibilidad de las Niñas y las Adolescentes: Problemas para el Seguimiento de sus Derechos”. Inédito. San José, Costa Rica.
- Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria – SEPSA. (1999) Políticas Públicas para el desarrollo agropecuario y del medio rural costarricense, Documento Oficial del Gobierno de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Solís, Aflía Eva. (2001). Todo lo que tengo que saber como migrante: Guía Informativa para mujeres nicaragüenses en Costa Rica. San José, Costa Rica: Cenderos/Alforja.
- Torres García, Isabel. (2001). La Aplicación de la Cuota Mínima de Participación de las Mujeres: ¿Ficción o Realidad? Un Diagnóstico para Costa Rica.
- Treguear, Tatiana y Carro Carmen. (1994). Niñas prostituidas: El caso de Costa Rica. UNICEF. San José, Costa Rica.
- Treguear, Tatiana y Carro Carmen. (1996). Niñas y adolescentes prostituidas: Silencio social y violación de derechos. UNICEF. San José, Costa Rica.
- Trejos, J. D. (2000). La mujer microempresaria en Costa Rica: años 90. PROMICRO-OIT. San José, Costa Rica.
- Tribunal Supremo de Elecciones (2002). Estadísticas electorales. Informe sobre los resultados de las elecciones presidenciales, legislativas y municipales del 4 de febrero de 2002. San José, Costa Rica.
- UNICEF. (2001).II Estado de los derechos de la niñez y la adolescencia en Costa Rica. Universidad de Costa Rica, UNICEF. San José, Costa Rica.
- UNICEF-UCR-FLACSO. (2000). Estado de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia en Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Universidad de Costa Rica. (2001). Balance Sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. Rectoría de la Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Valerín, Gloria. (2002). Crónica Legislativa. Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres. San José, Costa Rica.
- Villanueva, Zarela y Alexandra Bogantes. (1996). Principio de Igualdad y Jurisprudencia Constitucional. Corte Suprema de Justicia, Poder Judicial. San José, Costa Rica.
- Young Kate. (1991). “Reflexiones sobre como enfrentar las necesidades de las mujeres”. Una Nueva Lectura: Género en el Desarrollo, Virginia Guzmán y otras (Compiladoras), Entre Mujeres, Ediciones Populares Feministas. Lima , Perú.
- Zeledón, Fernando. (2000-2002). Elecciones Municipales en Costa Rica: Construcción de una serie estadística: 1953-1998. Proyecto de Investigación. Escuela de Ciencias Políticas. Vicerrectoría de Investigación. Universidad de Costa Rica.

Entrevistas realizadas

Aragón, Margarita. Especialista en género, adolescencia y migraciones y responsable de la coordinación del componente comunitario del Modelo de Atención Integral en Salud que se ejecuta en el Hospital Nacional de las Mujeres.

Camacho, Lorena. Coordinadora Area de Identidades y Proyectos de Vida.

Figueroa, Mabel e Ibarra, Marta. Area Gestión de Políticas Públicas para la Equidad. INAMU.

Flores, Lorena. Ex Coordinadora Area Construcción de Identidades y Proyectos de Vida. INAMU.

González, Irma. Dirección Técnica INAMU.

González, Mirta. Representante Organizaciones Sociedad Civil ante Junta Directiva del INAMU (2000-2002).

Lara, Silvia. Directora Técnica INAMU (1998-2002).

Maxera, Rita. Especialista en Derecho de Familia, integrante de la Comisión Redactora de la Ley de Paternidad Responsable.

Mora, Alejandra. Defensoría de la Mujer, Defensoría de los Habitantes.

Pérez, Nielsen. Coordinadora Area Ciudadanía Activa, liderazgo y Gestión local. INAMU.

Ramellini, Teresita. Directora Maestría en Estudios de la Mujer Universidad de Costa Rica-Universidad Nacional. Funcionaria del Area de Violencia de Género del INAMU.

Sagot, Montserrat. Experta en violencia de género. Realizó conjuntamente con Ana Carcedo el estudio sobre Femicidio en Costa Rica. Coordinó para la UCR-UNICEF el Proyecto Estado de Situación de los Derechos Humanos de las Niñas y las Adolescentes.

Soto, Tatiana. Abogada. Area Condición Jurídica y protección de los derechos de las mujeres. INAMU.

Torres, Ana Felicia. Presidenta Foro de Mujeres INAMU (2000-2002).

Anexo 1

Resumen de indicadores sobre la posición y condición de las mujeres, período 1990-2000

Indicador	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Desarrollo humano							
Índice de desarrollo humano (valor)		0,883	0,884	0,889	0,889	0,801	0,797
Índice de desarrollo relativo al género (valor)		0,763	0,813	0,825	0,818	0,795	0,789
Índice de potenciación de género (valor)		0,474		0,494	0,503	0,550	0,553
Economía							
Diferencial de pobreza según sexo de la jefatura de hogar ^d	-3,2	-6,7	-5,8	-6,0	-5,7	-9,9	-7,9
Porcentaje de mujeres ocupadas por rama de actividad (principales para mujeres)							
Servicios sociales, comunales y personales	44,4	41,7	44,6	46,2	45,5	44,0	44,5
Comercio, restaurantes y hoteles	20,9	25,3	24,8	23,7	23,3	26,7	26,1
Industrias manufactureras	23,5	20,0	17,9	16,3	17,2	16,8	15,6
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	6,4	6,3	5,7	5,9	5,5	4,7	5,4
Porcentaje de mujeres ocupadas por categoría ocupacional							
Asalariadas	77,6	75,6				74,9	76,6
Trabajadoras por cuenta propia	14,2	16,0				16,7	17,2
No remuneradas	6,4	5,1				4,3	3,3
Patronas	1,8	3,3				4,3	2,9
Relación de género en el salario promedio mensual ^b							
Asalariados	84,0	84,4	92,1	97,1	93,3	90,3	91,7
Primaria completa	72,5	71,9	74,6	75,2	73,0	74,4	75,2
Secundaria académica completa	81,4	75,5	79,3	84,0	79,6	74,3	78,4
Universitaria	65,6	74,3	74,5	82,0	79,1	76,4	73,0
Grupo ocupacional							
Profesionales y técnicos	68,6	80,4	77,5	89,6	85,9	80,4	80,3
Directivos	75,6	83,1	85,3	88,3	95,2	84,3	82,5
Comerciantes y vendedores	66,9	66,7	76,0	73,1	76,7	75,8	71,6
Operarios y artesanos	73,3	76,6	77,6	84,2	77,2	77,8	81,8
Ocupaciones de los servicios personales	58,4	57,1	62,0	60,2	61,0	57,4	68,1
Valor del trabajo doméstico como porcentaje del PIB		9,4	10,5	10,5	10,1	9,2	9,8
Porcentaje de bonos de vivienda otorgados a mujeres		28,0	29,4	31,5	37,2	40,2	41,5
Trabajo							
Tasa de participación femenina ampliada ^c	41,1	41,2	42,2	41,5	44,1	43,3	40,8
Diferencial de género en la tasa de subutilización total ^d	-2,5	-2,4	-2,5	-2,9	-4,5	-4,6	-2,7
Porcentaje de mujeres ocupadas en puestos especializados del total de esos puestos							
Como profesionales y técnicas	44,5	45,4	47,8	48,3	45,1	47,1	46,2
Como directivas	23,3	23,4	26,7	27,5	30,1	30,6	29,9
Índice de segregación por sexo en las ocupaciones ^d	24,9	23,0	23,6	24,7	25,5	25,8	24,8
Diferencial de género dentro del sector de baja productividad ^d		-16,0	-13,0	-15,2	-16,4		-15,5

Indicador	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Educación y capacitación							
Diferencial de género en tasa neta de cobertura en secundaria ^e				4,6	4,9	4,9	
Relación de género en el promedio de años de escolaridad de la población de 12 años o más de edad ^b							
12 a 17 años					101,7	104,1	104,1
18 a 29 años					106,2	104,9	105,9
30 a 49 años					90,7	99,3	100,1
50 años y más					87,2	94,0	93,2
Índice de segregación por sexo en la graduación universitaria ^d	16,2	16,7	15,6	15,7	15,3	14,5	15,5
Índice de segregación por sexo en las acciones formativas del INA ^d	29,20	20,00	20,50	20,90	21,60	21,00	
Salud							
Diferencial de género en la esperanza de vida al nacer ^b	4,9	5,2	5,0	5,6	5,1	5,7	5,5
Tasa de mortalidad masculina por los tres tumores malignos más frecuentes (tasa por 100,000 hombres)							
Estómago	24,8	24,2	22,2	21,2	21,1	18,2	17,6
Próstata	7,7	13,4	12,80	10,70	12,60	13,53	14,1
Pulmón	9,1	8,0	10,0	8,1	7,4	8,8	8,1
Tasa de mortalidad femenina por los tres tumores malignos más frecuentes (tasa por 100,000 mujeres)							
Estómago	10,9	14,0	13,7	10,3	12,1	10,9	10,6
Cuello de útero	8,7	10,1	10,2	8,7	9,4	9,7	9,3
Mama	7,2	9,0	8,5	8,1	7,7	7,0	6,3
Relación de fecundidad de mujeres menores de 20 y las de 20 a 39 años	68,2	81,4	82,3	84,7	86,6	87,0	
Relación de género en la cobertura de PEA con seguro de EyM ^b	82,2	95,8	93	97,5	102,6	80,6	
Violencia intrafamiliar							
Relación de género en el porcentaje de las víctimas de asesinato por violencia intrafamiliar ^b						550	
Denuncias entradas por violencia doméstica				15,336	20,996	26,437	32,643
Participación política^g							
Porcentaje de mujeres diputadas	12,3	15,8			19,3		
Porcentaje de mujeres candidatas a diputadas del total de candidaturas	17,8	23,4			47,2		
Porcentaje de mujeres regidoras sobre el total de regidores/as electos/as	12,4	14,2			34,4		
Índice de masculinidad en los puestos de elección popular							
Índice de masculinidad en la población electora ^f	105,7	105,7			103,4		

Fuente: Proyecto Estado de la Nación (2001). VII Informe Estado de la Nación 2000. San José, Costa Rica: Proyecto Estado Nación.

^a Diferencia entre el porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres.

^b Razón entre el valor del indicador para mujeres que trabajan 40 horas o más y el mismo valor para hombres, multiplicado por 100.

^c Se considera como fuerza de trabajo la población ocupada en actividades primarias de autoconsumo y a los ocupados en actividades marginales además de ocupados tradicionales; como desocupados se considera a los desempleados abiertos tradicionales que no realizaron las actividades anteriores, a los desempleados desalentados y a los inactivos que ya encontraron trabajo.

^d Refleja el porcentaje total de personas que “deberían” cambiar de categoría (ocupación, carrera) para obtener en cada una de ellas la distribución observada en el total de la población de interés (ocupados, graduados, participantes).

^e Se refiere a la diferencia entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres.

^f Población empadronada, actualizada al mes de julio de 1999.

^g En los procesos electorales de 1990-1994; 1994-1998 y 1998-2000.

Anexo 2

Cuadro 1-1

Resumen de Tratados y Convenios Internacionales que protegen de manera específica los Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por Costa Rica, período 1951-2002

<i>Tratados y Convenios Internacionales</i>	<i>Fecha de Ratificación</i>
Pacto Internacional Derechos Civiles y Políticos (entró en vigencia el 23 de marzo de 1976)	29 de noviembre de 1968
Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales (entró en vigencia el 3 de enero de 1976)	29 de noviembre de 1988
Convención Americana de Derechos Humanos (entró en vigencia el 18 de julio de 1978)	2 de julio de 1980
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (entró en vigencia el 4 de enero de 1969)	16 de enero de 1967
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la mujer (entró en vigencia el 2 de septiembre de 1981)	2 de octubre de 1984
Convención Internacional de los Derechos del Niño (entró en vigencia el 2 de septiembre de 1990)	21 de agosto de 1990
Convenio 169 de la OIT (entró en vigencia el 5 de septiembre de 1991)	2 de abril de 1993
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (entró en vigencia el 3 de marzo de 1995)	5 de julio de 1995

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recolectada. 2002.

Anexo 3

Caracterización general del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

El Centro Mujer y Familia desde su creación en 1986, se constituyó en el ente rector de las políticas nacionales en torno a la mujer, con personería jurídica y patrimonio propio, pero como órgano adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes. Esta naturaleza jurídica hacía que tuviera importantes limitaciones para su accionar y la experiencia de trabajo desde el Centro permitió ver que:

Las políticas públicas para la equidad y la igualdad de género, requieren de compromisos al máximo nivel de toma de decisiones, así como de los compromisos sectoriales de las entidades del sector público para la ejecución de las políticas; y

Existían limitaciones para ejercer las funciones de rectoría en la materia, debido a la contradicción existente entre la amplitud de sus competencias y su ubicación en el aparato estatal (órgano adscrito a un Ministerio).

Esto además del hecho de que en el Párrafo 57 de las Estrategias Nairobi se menciona que deben crearse mecanismos gubernamentales apropiados a un nivel elevado del gobierno para supervisar y mejorar la situación de la mujer, influyó en que se hiciera evidente la necesidad de fortalecer el Mecanismo Nacional existente.

De esta forma, con el fin de contar con una instancia estatal con suficiente rango político administrativo y la adecuada figura jurídica, para la gestión y rectoría de las políticas públicas de género, el Centro Mujer y Familia pasa a convertirse en mayo de 1998 en el *Instituto Nacional de las Mujeres*, creado por la Ley No. 7801, con personería jurídica y presupuesto propio.

Como institución autónoma descentralizada se eleva su rango y se amplían sus funciones y atribuciones y se designa a una Ministra de la Condición de la Mujer como la encargada del Instituto y que participa en el Consejo de Gobierno. Esto último es de suma importancia, ya que este nombramiento permite incidir al más alto nivel de la toma de decisiones, con respecto al impulso de políticas públicas para la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Esto coincide con lo que se establece en la Plataforma de Acción de Beijing, como necesario, para que funcionen eficazmente los mecanismos de promoción de las mujeres:

Estar ubicados en el mayor nivel de gobierno posible y bajo la responsabilidad de una ministra del Gabinete;

Disponer de suficientes recursos presupuestarios y capacidad profesional; y

Tener las oportunidades y mecanismos correspondientes para ejercer influencia en la formulación de todas las políticas gubernamentales y en la planificación desde una perspectiva de género.

Misión

Políticas nacionales de Estado, con verdadero consenso y legitimidad política para asegurar su sostenibilidad, a pesar de los cambios políticos y de otra índole.

Políticas públicas estratégicas, orientadas hacia un cambio cualitativo en las relaciones de género, que superen las acciones asistenciales, puntuales y desligadas entre sí, que caracterizó el trabajo con las mujeres durante mucho tiempo.

Políticas de alcance nacional y con capacidad de respuesta a las necesidades e intereses de las mujeres en su diversidad, no sólo a sectores o grupos de mujeres.

Políticas que convoquen a la convergencia entre las distintas fuerzas políticas, las organizaciones de la sociedad civil, el movimiento de mujeres y las instancias de Gobierno.

Fines

“Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.

Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.

Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.

Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.” (Artículo 3)

Atribuciones

“Elaborar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Coordinar el conjunto de las políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contengan la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Elaborar y ejecutar los planes, programas y proyectos del propio Instituto que considere necesarios para cumplir sus fines.

Coordinar las acciones e instancias existentes en el seno de la administración Pública, para promover la condición de las mujeres y la equidad de género.

Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además de garantizar y coordinar su funcionamiento.

Elaborar, coordinar y ejecutar acciones que impulsen el desarrollo de la familia como espacio de socialización de los derechos humanos e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Brindar asesoramiento y orientación jurídica a todas las instituciones de Estado para que desempeñen sus actividades sin discriminación entre mujeres y hombres.

Vigilar que las disposiciones administrativas no sean discriminatorias y respeten los derechos de las mujeres.

Emitir criterio acerca de los proyectos de ley en trámite legislativo relacionados con la condición de género y la situación de las mujeres y las familias.

Promover y facilitar la creación y el funcionamiento de un fondo para fomentar actividades productivas de organización de las mujeres.

Coadyuvar, cuando lo considere pertinente, en los procesos judiciales que afecten los derechos de las mujeres.

Promover y realizar investigaciones que permitan conocer la condición de las mujeres, la equidad de género y la situación de las familias, así como realizar propuestas para su avance.

Mantener relaciones de intercambio y cooperación con los organismos internacionales que se ocupen de la promoción de las mujeres, sin perjuicio de las atribuciones del Poder Ejecutivo en materia de relaciones exteriores.

Promover la actividad asociativa de las mujeres, brindando a sus organizaciones la asistencia que proceda para su constitución y mejor desarrollo.” (Artículo 4)

Anexo 4

Instituto Nacional de las Mujeres

Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad

Criterios para evaluar avances institucionales en la incorporación de la visión de género

Para ubicar el contexto general del mandato propio de una Unidad para la Equidad de Género de promover la incorporación de esta perspectiva en una institución gubernamental, se introduce la presente propuesta de criterios con la misión y objetivos que deben orientar el desempeño funcional de dichas unidades.

Misión
La misión de estas dependencias es coadyuvar a la consecución de la tarea de transversar el enfoque de género en el accionar de las instituciones, mediante la promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio de cultura institucional que requieren la prestación de servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades y derechos.

Esta tarea está orientada por los siguientes objetivos:

Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar el proceso de la visión de género en la planificación institucional y en los procesos administrativos internos. • Fiscalizar y apoyar los procesos de aplicación de las políticas nacionales de equidad de género en la institución. • Aportar insumos para la toma de decisiones a funcionarias/os clave vinculados a programas estratégicos para el avance de las mujeres. • Coordinar los compromisos de la institución con planes y programas de Gobierno, dirigidos a promover la equidad entre los géneros. • Recibir consultas sobre situaciones de discriminación que enfrentan las funcionarias por razones de género y canalizarlas hacia las instancias competentes.

A partir del cometido de estas unidades y de los propósitos planteados, se proponen los siguientes indicadores de cumplimiento de la misión y de sus objetivos.

Indicadores para valorar el cumplimiento de objetivos

Estos parten de las funciones consideradas en un perfil ideal de *funciones* propuesto por el INAMU para una Unidad para la Equidad de Género, según el siguiente listado:

- Identifica las áreas y acciones de carácter estratégico de la institución con el fin de impulsar la plataforma de igualdad de oportunidades y equidad genérica para las mujeres usuarias de los servicios.
- Apoya a las autoridades de la institución en la toma de decisiones claves para el adelanto de las mujeres en el ámbito de competencia de la institución.
- Establece alianzas estratégicas con instancias claves de la institución fomentando valores y prácticas institucionales de equidad entre los géneros.
- Impulsa procesos de asesoría y capacitación sobre la aplicación práctica de la visión de género en la gerencia, planificación estratégica y en los procesos administrativos internos.
- Coordina con el Instituto Nacional de las Mujeres, la promoción y aplicación de políticas públicas para la equidad en el ámbito de su sector e institución.
- Asesora el proceso de formulación del Plan de Acción Estratégico dirigido a transformar la cultura organizacional hacia una prestación de servicios y unas relaciones laborales con equidad de género.
- Asiste técnicamente, junto con el Instituto Nacional de las Mujeres, a las Comisiones especiales e instancias creadas para ejecutar el Plan de Acción Estratégico.
- Respalda el diseño de un mecanismo de seguimiento y evaluación de las acciones contenidas en el Plan de Acción Estratégico.
- Difunde, entre sectores y personas claves, los compromisos de la institución con la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres.
- Coordina y desarrolla acciones en conjunto con las Unidades para la Equidad de Género de otros ministerios e instituciones autónomas, e intercambia experiencias, que realimentan su trabajo.
- Coordina la elaboración de informes sobre los avances en materia de igualdad de oportunidades y equidad de género obtenidos por la institución, para presentar al Consejo de Gobierno o a la Ministra de la Condición de la Mujer.

Considerando que la transversación de la perspectiva de género es la tarea que identifica típicamente la misión de la Unidad, se recomienda emplear los siguientes criterios para apreciar el avance que la institución haya logrado en esta materia:

Criterios para valorar la transversalidad de género

- En todos los procesos institucionales relevantes se incorporan criterios que diferencian la situación de los hombres y las mujeres y se responde a ellos de manera particular para viabilizar la igualdad de oportunidades y la equidad entre los géneros. Entre los procesos más relevantes:
 - i. La planificación estratégica incluido el marco general de política sectorial (Plan Cuatrienal o de más largo plazo).

- ii. El Plan Institucional (Plan Anual Operativo).
 - iii. La asignación presupuestaria (Plan de Presupuesto Institucional).
 - iv. La producción estadística y de indicadores de género (captación, registro, procesamiento, interpretación y presentación de datos e información).
 - v. La revisión/producción de leyes, normas y otras disposiciones de carácter prescriptivo que regulan el funcionamiento de la institución.
 - vi. El desarrollo del recurso humano (Sistemas de: reclutamiento, selección e inducción del personal; capacitación, incentivos y beneficios al personal, evaluación del desempeño).
 - vii. El empoderamiento de las trabajadoras (oportunidades de ejercicio de cargos de mando).
 - viii. La gestión técnica y administrativa (normas y procedimientos establecidos para la prestación de servicios institucionales y para la gerencia y funcionamiento organizacional).
- Los criterios se introducen de manera sostenida, se integran como acciones regulares en la rutina y cultura organizacional (valores y prácticas).
 - Son objeto de monitoreo y de evaluación institucional de impacto.
 - Hacen parte de los compromisos de gestión institucional y de los Indicadores de Resultado (IDR) del Sistema Nacional de Evaluación (SINE/MIDEPLAN).
 - Se establecen relaciones con la sociedad civil como mecanismo para generar participación ciudadana de las mujeres en la discusión y planteamiento de propuestas para la resolución de los problemas que les afecta en los diferentes ámbitos.
 - La igualdad de oportunidades y la equidad de género se incorporan como un elemento sustantivo en la rendición de cuentas de la institución (Informe o Memoria Anual, informes a la ciudadanía, informes a la Presidencia de la República).
 - Se formula un Plan de Acción Estratégico orientado a modificar la cultura organizacional para una prestación de servicios y unas relaciones laborales con equidad de género (mecanismos para crear condiciones de transversación y mayor impacto en la situación y posición de las mujeres).
 - Los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales de promoción y protección de las mujeres, se aplican como parte del marco legal de ejercicio de la institución (Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convención de Belén du Pará sobre violencia de género, Ley de Igualdad Real, Ley sobre Hostigamiento en el trabajo y en la docencia, leyes protectoras de la maternidad, leyes referidas a la provisión de guarderías y condiciones de trabajo adecuadas a situaciones laborales que lo demanden, etc.).
 - La propaganda o divulgación institucional que se realiza en medios de comunicación de masas y otros medios contiene mensajes que dan valor a las mujeres y proyecta imágenes equilibradas entre mujeres y hombres.

Anexo 5

Funciones del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar

Velar porque las autoridades, funcionarios, personal y agentes e instituciones se abstengan de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres, las niñas, los niños y las personas mayores o con discapacidad.

Actuar con la debida diligencia para prevenir la violencia contra las mujeres, las niñas, los niños y las personas mayores o con discapacidad.

Adoptar todas las medidas administrativas necesarias apropiadas que sean necesarias para colaborar en la prevención, sanción y erradicación de la violencia intrafamiliar.

Tomar todas las medidas apropiadas para modificar prácticas consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia intrafamiliar.

Establecer los mecanismos administrativos necesarios para asegurar que la persona objeto de violencia intrafamiliar tenga acceso efectivo a los medios de compensación social del Estado.

Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer, las niñas, los niños, las personas mayores y las discapacitadas, a una vida libre de violencia, y el derecho a que se respeten y protejan sus derechos humanos.

Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo el nivel del proceso educativo, para erradicar los valores y estereotipos que subyacen como justificantes de la violencia contra la mujer.

Fomentar la educación y la capacitación del personal en la administración de justicia, policial y además funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres, las niñas, los niños y las personas mayores o con discapacidad.

Suministrar según las posibilidades, los servicios especializados apropiados para la atención necesaria de las personas afectadas por la violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para la familia, cuando sea el caso, y cuidado y custodia de los menores afectados.

Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concienciar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, las niñas, los niños, las personas mayores y las discapacidades, los recursos legales y la reparación que corresponda.

Ofrecer, según las posibilidades, a las personas afectadas por la violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que les permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social.

Alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia intrafamiliar en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de las personas afectadas.

Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia intrafamiliar, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia doméstica y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios.

Promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a las personas afectadas por la violencia.

Anexo 6

Leyes

1. Aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Ley No. 8089. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 2001.
2. Aprobación sobre la Convención Interamericana sobre Obligaciones Alimentarias, Ley No. 8053. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 2000.
3. Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza, Ley No. 7769. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1998.
4. Autorización al Instituto Mixto de Ayuda Social para la condonación total y parcial de los créditos hipotecarios sobre viviendas declaradas de interés social, Ley No. 7940. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1999.
5. Código de la Niñez y la Adolescencia. Ley No. 7739. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1998.
6. Código Municipal. Ley No. 7794. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1998.
7. Constitución Política 1949. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa.
8. Convención Interamericana sobre el Tráfico Internacional de Menores, Ley No. 8071. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 2001.
9. Creación de cargas tributarias sobre licores, cervezas y cigarrillos para financiar un Plan Integral de Protección y Amparo de la población adulta mayor, niñas y niños en riesgo social, personas discapacitadas abandonadas, rehabilitación de alcohólicos y farmacodependientes, apoyo a las labores de la Cruz Roja y derogación de impuestos menores sobre las actividades agrícolas y su consecuente sustitución, Ley No. 7972. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1999.
10. Creación de la Casa Hogar de la Tía Tere, Ley No. 7817. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1998.
11. Creación de la Galería de la Mujer, Ley No. 7954. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1999.
12. Creación de un Juzgado de Violencia Doméstica en el Circuito Judicial de Heredia, en el primer Circuito Judicial de Alajuela, en el Circuito Judicial de Cartago y de un Juzgado Penal en el Cantón de la Unión, provincia de Cartago, Ley No. 8129. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 2001.
13. Creación de un Juzgado de Violencia Doméstica en el Segundo Circuito Judicial de San José, Ley No. 8128. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 2001.
14. Creación del Instituto Nacional de las Mujeres, Ley No. 7801. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1998.
15. Desafectación del uso público de un inmueble autorización a la Municipalidad de San José para segregar un lote y traspasarlo a la Asociación Hogar y Cultura Pro Escuela de Capacitación para la Mujer, a fin de que funcione el Instituto Profesional Femenino de Pavas, Ley No. 7986. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 2000.

16. Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Ley No. 7600. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1996.
17. Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley No. 7476. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1995.
18. Ley contra la Explotación Sexual de las Personas Menores de Edad, Ley No. 7899. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1999.
19. Ley contra la Violencia Doméstica. Ley No. 7586. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1996.
20. Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República, Ley No. 7319. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1992.
21. Ley de Paternidad Responsable, Ley No. 8101. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 2001.
22. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley No. 7142. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1990.
23. Ley de Protección a la mujer contra la degradante propaganda comercial en los medios de comunicación colectiva. Ley No. 5811. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1975.
24. Ley de Reconversión Productiva. Ley No. 7742 San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1977.
25. Ley General de Espectáculos Públicos, Materiales, Audiovisuales e Impresos, Ley No. 7440. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1994.
26. Ley General de Protección a la Madre Adolescente, Ley No. 7735. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. (S.f).
27. Ley General sobre el VIH-SIDA, Ley No. 7771. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1998.
28. Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, Ley No. 7935. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. Gaceta No. 221. 1999.
29. Reglamento de la Asamblea Legislativa. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. (S.f).

Reformas de ley

30. Reforma de los artículos 20 y 33 de la Constitución Política, Ley No. 7880. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 1999.
31. Reforma de varios artículos del Código Electoral, Ley No. 7653. San José, Costa Rica. 1996.
32. Reformas de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda No. 7052, Ley No. 7950. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. 2000.

Proyectos de Ley presentados ante la Asamblea Legislativa

33. Código Electoral, Expediente No. 14268. San José, Costa Rica. 2001.
34. Creación de la Fiscalía Especial contra la Violencia Doméstica y los Delitos contra la Libertad Sexual, Expediente No. 13.050. San José, Costa Rica. 1997.
35. Instituto Nacional de las Mujeres. Proyecto de Ley: Reforma de los artículos 1, 13, 17, 125, 126 y 142, adición de los artículos 17 y 94, modificación de la secuencia de los artículos 182, 183 y 184 del Código Municipal y Creación de las Oficinas Municipales de las Mujeres. Expediente No. 14591. San José, Costa Rica. 2001.
36. Ley de Partidos Políticos, Expediente No. 13.862. San José, Costa Rica. 1999.
37. Ley para la Penalización de la Violencia contra las Mujeres Mayores de Edad. Informe Afirmativo de Mayoría, Expediente No. 13874. San José, Costa Rica. 2001.
38. Reforma de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, No. 7801, Expediente No. 14.591. San José, Costa Rica. 2001.
39. Reforma a los artículos 2, 7, 9, 12, 13, 18, 24 y 31, y adición de un artículo 31 bis a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476 del 3 de marzo de 1995, Expediente No. 13.094. San José, Costa Rica. 1997.
40. Reforma de los artículos 124 bis y 195 del Código Penal, sobre la Tipificación de la Agresión Doméstica, Expediente No. 13.081. San José, Costa Rica. 1997.
41. Reforma del Código Electoral para Incorporar el Cumplimiento de las Cuotas Mínimas de Participación Política de las Mujeres, Expediente No. 14.592. San José, Costa Rica. 2001.

Votos constitucionales

42. Expediente No. 00-009388-0007-CO. Recurso de Amparo contra el Banco Popular y de Desarrollo Comunal para elevar la participación femenina dentro de la vida política de esa entidad pública. San José, Costa Rica. 2000.
43. Expediente No. 97-003527-007-CO-C. Resolución No. 0716-98. La recurrente interpone acción de inconstitucionalidad por omisión en contra del Consejo de Gobierno, presidido por el Presidente de la República, y contra el Presidente de la Asamblea Legislativa, por no incorporar, el primero, a ninguna mujer como Directora dentro de la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos. San José, Costa Rica. 1998.
44. Expediente No. 99-007171-0007-CO. Resolución 2000-04350. La recurrente promueve recurso de amparo contra el Consejo de Gobierno de la República por la omisión de nombrar un número representativo de mujeres en la Junta Directiva del Instituto Costarricense de Electricidad. San José, Costa Rica. 2000
45. Resolución No. 1770-94. Reconceptualización del principio de igualdad. San José, Costa Rica. 1994.
46. Voto No. 2000-9733. Una mujer policía es excluida del Estatuto Policial a pesar de contar con los requisitos formales y de ser una de las mujeres que aprobó los cursos respectivos. San José, Costa Rica. 2000.

47. Voto No. 327-91. Acción de inconstitucionalidad por las diferencias que presenta el régimen laboral de trabajo doméstico al resto de la población trabajadora, contraviniendo el principio de igualdad. San José, Costa Rica. 1991.

48. Voto No. 034-94. Agricultores que el artículo 7 de la Ley de Promoción de Igualdad Real de la Mujer, crea un privilegio a favor de sus compañeras, al permitir que la propiedad se inscriba a nombre de ellas, y no en su nombre, pese a que han sido ellos quienes ha trabajado la tierra y ejercido actos de posesión durante más de doce años. San José, Costa Rica. 1994.

Resoluciones Tribunal Supremo de Elecciones

49. Resolución No. 804-E-2000. Aclaración de aspectos generales de aplicación de la cuota para la conformación de los puestos de Regidores y Síndicas. San José, Costa Rica: Tribunal Supremo de Elecciones. 2 de mayo de 2000.

50. Resolución No. 1863. Aplicación de la cuota de participación de las mujeres. San José, Costa Rica: Tribunal Supremo de Elecciones. 23 de setiembre de 1999.

51. Resolución No. 2837. Método para calcular las cuotas, las cuales se harán por el método histórico. San José, Costa Rica: Tribunal Supremo de Elecciones. 12 de diciembre de 1999.

Decretos Ejecutivos

52. Decreto Ejecutivo 27227-J. Creación del Consejo Nacional de Prevención de la Violencia y el Delito, como una instancia de coordinación interinstitucional de políticas preventivas relacionadas con la violencia y el delito. 13 de agosto de 1998.

53. Decreto Ejecutivo 27346-MINAE. Institucionaliza e incorpora dentro del Ministerio del Ambiente y Energía, el enfoque de equidad de género en todas sus políticas, programas, proyectos y planes de acción en las diferentes dependencias y aprueba el texto de la Declaración Política de Género del Ministerio. 28 de agosto de 1998.

54. Decreto Ejecutivo 27516-MTSS. Creación de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Proyección del Trabajo Adolescente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 9 de diciembre de 1998.

55. Decreto Ejecutivo 27623-Plan-MCM-MTSS-Mivah. Aprueba el reglamento a la Ley 7769 de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza. 21 de enero de 1999.

56. Decreto Ejecutivo No. 2118-S. Establece obligatoria por la CCSS, la atención de toda mujer embarazada y durante el parto y posparto, independientemente de su condición socioeconómica y migratoria. (S.f.).

57. Decreto Ejecutivo No. 27913-S. Precedente importante para el reconocimiento del derecho de las mujeres a decidir si recurre a la esterilización. 14 de mayo de 1999.

58. Decreto Ejecutivo No. 28284. Promueve la elaboración de Planes de Acción Sectoriales para la Igualdad y La Equidad de Género, desde los cuales se asiente el enfoque de género para las instituciones públicas. 2 de marzo de 2000.

59. Decreto Ejecutivo No. 28484-MAG-MEP-MTSS-CM. Creación de las Comisiones de Alto Nivel Político y Técnico para la incorporación de la perspectiva de género. 21 de febrero del 2000.

60. Decreto Ejecutivo No. 26664. Aprueba el Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar. Ratificada por Decreto Ejecutivo No. 27706. Administración Rodríguez. 19 de diciembre de 1997.

61. Decreto Ejecutivo No. 26989-MTSS. Autorización del trabajo nocturno de las mujeres en actividades industriales, en razón de que su limitación implica una discriminación por razón del género. 30 de marzo de 1998.

62. El Decreto Ejecutivo 27250-RE-J. Establece la “Semana Nacional de los Derechos Humanos” a celebrarse en la semana del 10 de diciembre de cada año. 3 de diciembre de 1998.

63. El Decreto Ejecutivo No. 27217-S-MP Creación del Consejo Nacional para la Lucha contra el Cáncer Uterino y de Mama, órgano coadyuvante en el dictado de las políticas y directrices que deben observarse para la prevención, detección y tratamiento de estos tipos de cáncer que afectan a las mujeres. 4 de agosto de 1998.

Acuerdos y directrices emitidas por el Gobierno de Costa Rica

64. Acuerdo de Consejo de Gobierno, para la elaboración de Planes de Acción para la Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres en los ministerios e instituciones autónomas. 1999.

65. Acuerdo del Consejo de Gobierno. Acuerda que en la época de navidad y fechas festivas, las instituciones y los funcionarios y funcionarias pública y la policía garanticen atención a demandas de auxilio y protección especial que puedan hacer las personas afectadas por una situación de violencia intrafamiliar. 23 de diciembre de 1998.

66. Acuerdo del Consejo Social de Gobierno. Creación de las Oficinas Ministeriales y Sectoriales de la Mujer, con el fin de velar por el cumplimiento de las políticas gubernamentales para la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las instituciones de la administración pública. 17 de mayo de 1994.

67. Directriz No. 13-98. Dicta reglas sobre la conformación y el funcionamiento de los Equipos Interdisciplinarios previstos en el Código Procesal Penal y el Código de la Niñez y la Adolescencia, para atender obligaciones de la justicia en materia de violencia intrafamiliar. Emitida por la Corte Plena. (S. f.).

68. Directriz No. 17. Asegura a las mujeres, en su condición de ciudadanas y por un derecho inalienable y consustancial al ser humano, el acceso digno al servicio público que brinda la banca estatal, con las mismas oportunidades y en igualitaria condición que los demás. Emitida por el Presidente de la República. 3 de marzo de 1999.

69. Directriz No. 3. Señala que las gestiones de autorización de despido de servidoras embarazadas se tramitarán mediante un proceso especial, en el cual se dará el debido proceso y se otorgará el derecho de defensa establecido en las normas constitucionales. Emitida por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social. 20 de julio de 1998.