



Decimotercera Conferencia Regional sobre la Mujer
de América Latina y el Caribe

Montevideo, 25 a 28 de octubre de 2016

INFORME COSTA RICA



Informe Nacional para la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe COSTA RICA

La Administración del Presidente de la República de Costa Rica, el señor Luis Guillermo Solís Rivera, se ha comprometido desde el inicio de su gestión en 2014, con la agenda del desarrollo sostenible e inclusivo. Basándose en un enfoque de derechos humanos y de igualdad de género, ésta apuesta se refleja de forma más notoria en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante”¹ (PND).

1. Un marco político, legal y normativo costarricense para la igualdad de género

Tres son los pilares sobre los que se sustentan los objetivos nacionales por un “desarrollo humano sustentable y de cohesión social” (PND, 2015: 66): generar mayor crecimiento económico con más y mejores empleos con una reducción de la pobreza y particularmente de la pobreza extrema, disminuir la desigualdad social y territorial, y por último luchar contra la corrupción, mediante el fortalecimiento de un Estado transparente, eficiente y efectivo.

En este marco, la agenda de género ocupa un lugar central, en tanto constituye uno de los principales articuladores de políticas públicas del Plan. Al mismo tiempo, permea el resto de programas del Estado, desde la óptica que se trata de “un objetivo por derecho propio”, así como un medio para alcanzar otras metas: “todo avance en su cumplimiento promueve el de otros objetivos, tales como la reducción de la pobreza y la desigualdad, la erradicación de la segregación laboral y la desigualdad salarial, la eliminación de la violencia contra las mujeres, la participación política y el acceso pleno a la educación, entre otros” (PND, 2015: 84).

Un compromiso país de esta índole requiere sin duda del apoyo político a la arquitectura institucional de la igualdad de género. En el caso costarricense, ésta involucra a los diferentes poderes del Estado, las Unidades para la equidad de género, oficinas de la mujer en gobiernos locales, y por supuesto al Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Precisamente el INAMU, como mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres, es la institución llamada a ejercer el rol de ente rector de las políticas públicas en materia de igualdad de género.

La cronología del mecanismo nacional para el adelanto de las mujeres se remonta a 1974, cuando Costa Rica estableció su primera Oficina de Programas para la Mujer y la Familia, para posteriormente, en el año 1986, conformar el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia como ente rector de políticas en favor de las mujeres, en su momento adscrito al Ministerio de Cultura. Es en 1998 que la ley 7801 da vida al INAMU como institución autónoma.

¹ Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante”, Costa Rica. <http://www.mideplan.go.cr/component/content/article?id=1273>

Esta Ley prevé la posibilidad de que el Presidente de la República le otorgue rango de Ministra a la Presidenta Ejecutiva de la institución. Actualmente, la jerarca participa con voz y voto en el Consejo de Gobierno, posibilitando al mecanismo mayores niveles de articulación y acción en las políticas públicas.

2. Consolidar los avances y abordar de forma integral las causas estructurales de la desigualdad de género: trabajo no remunerado, división sexual del trabajo, brechas y sesgos en la participación laboral de las mujeres

Otro elemento fundamental para el avance de los derechos de las mujeres en Costa Rica ha sido la continuidad en la acción, coordinación, ejecución y seguimiento de los programas dirigidos a la equidad e igualdad de género. Justamente, la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017² simboliza la capacidad del Estado y de las autoridades en establecer un programa de trabajo, armonizado con los compromisos adquiridos internacionalmente y con el propio Plan Nacional de Desarrollo, sostenible y de largo plazo.

Cabe destacar que desde su creación, tres gobiernos distintos han sido responsables de la implementación de la PIEG, lo que representa un hito en el fortalecimiento de la institucionalidad y de la política pública para el adelanto de las mujeres. En este sentido la gestión actual de la Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del INAMU, Alejandra Mora Mora, pretende asegurar la consolidación de la PIEG y su continuidad a futuro, con acciones sólidas y efectivas, que se recogen en el III Plan de Acción de la PIEG 2015-2018³.

No obstante los avances conseguidos en materia educativa, participación política, o trabajo remunerado, se ha priorizado atender los “núcleos duros”, grandes retos pendientes para alcanzar la igualdad de género, entendiéndolos desde la heterogeneidad de situaciones que viven las mujeres costarricenses, la interacción de factores multidimensionales de discriminación y exclusión, y los estereotipos culturales a partir de los cuales se definen los roles de género.

Podemos decir que las mujeres en Costa Rica enfrentan condiciones de desigualdad y discriminación diferenciada en al menos un aspecto, como puede ser la inclusión o exclusión del mercado laboral. Mientras la mitad de nuestras mujeres no cuenta con las oportunidades para generar ingresos propios y para sus familias, otras que sí participan en el mercado de trabajo deben enfrentar un sinnúmero de brechas y sesgos, explícitos o implícitos.

² Instituto Nacional de las Mujeres. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017: <http://observatoriointernacional.com/wp-content/uploads/2014/09/Politica-para-la-Igualdad-y-Equidad-de-Genero-2007-2017.pdf>

³ INAMU, III Plan de Gobierno para la Equidad E Igualdad de la Mujer. <http://pieg.inamu.go.cr/wp-content/uploads/2016/03/IIIPlanPIEG-baja.pdf>

En efecto, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el segundo trimestre de 2016⁴, más de un millón de mujeres, 56,8% de las mayores de 15 años, se encontraba fuera de la fuerza laboral. En el caso de las tasas de desempleo, si bien la brecha se ha reducido en los últimos años, las mujeres siguen siendo más desempleadas (11,2%) que los hombres (8,3%).

Por otro lado, aquellas que participan del mercado laboral afrontan dificultades de otro tipo, que se ven reflejadas en la sobrerrepresentación de mujeres en empleos de baja productividad, en la ausencia de mujeres en jerarquías corporativas (3 de cada 10 directores y gerentes en el sector privado; su participación asciende al 47% en el sector público); en condiciones de aseguramiento, subempleo, peores que las de los hombres, y en brechas salariales para una misma labor que alcanzan el 27% en el sector privado. Estos casos se agudizan cuando se es mujer indígena, afrodescendiente, migrante, o se forma parte de poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Por último, en los últimos años el índice de feminidad de la pobreza en Costa Rica ha alcanzado la relación de 122 mujeres en esa condición por cada 100 hombres, según datos de la CEPAL en 2013⁵. Esto acontece cuando al mismo tiempo la jefatura de hogares por mujeres alcanza más de un tercio de los hogares del país (34,1%), 43,5% de los hogares pobres y 43,4% de los hogares en pobreza extrema⁶.

La situación actual de las mujeres en Costa Rica obliga a un abordaje comprehensivo de la discriminación, que aporte respuestas y soluciones diferenciadas a los problemas y demandas de la sociedad, entendida desde su intersectorialidad e interseccionalidad. Adicionalmente, nuestro país como otros países de la región, se encuentra ante una coyuntura de polarización en torno a los derechos humanos y particularmente los derechos de las mujeres.

Son estos factores los que invitan a dirigir la política pública hacia la atención de las causas estructurales de la desigualdad. Si bien el horizonte sigue siendo el impacto en todas las dimensiones de la igualdad, entre ellas la autonomía física y política, es preciso atender ejes estratégicos como la división sexual del trabajo, las formas o la calidad de la participación de las mujeres en el mundo de lo público, que sean capaces de generar consensos políticos y articular a actores diversos.

⁴ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Encuesta Continua de Empleo, II Trimestre 2016: <http://www.inec.go.cr/empleo>

⁵ Lupica, Carina, “Instituciones laborales y políticas de empleo: Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres”, CEPAL, Naciones Unidas, marzo 2015: p. 15.

⁶ INEC. Encuesta Nacional de Hogares, julio 2015.

http://www.inec.go.cr/wwwisis/documentos/INEC/ENAOH/ENAOH_2015/ENAOH_2015.pdf

3. Corresponsabilidad social del cuidado y empoderamiento económico de las mujeres como ejes del cambio económico, social y cultural: el Programa FOMUJERES y el Sello de Igualdad de Género

Dos de los cinco objetivos estratégicos que propone el III Plan de Acción de la PIEG 2015-2018 se basan justamente en la corresponsabilidad social del cuidado por un lado, y en trabajo remunerado de calidad, generación de ingresos y empoderamiento económico de las mujeres, por otro.

Respondiendo a los objetivos trazados por el Plan Nacional de Desarrollo, el III Plan de Acción de la PIEG viene a impulsar acciones afirmativas para la eliminación de brechas de género y sesgos existentes en los sectores productivos, la generación de cambios en la cultura organizacional y los procesos de trabajo, la promoción del trabajo decente, o bien mejorar la oferta de servicios integrales e integrados con la finalidad de fortalecer capacidades empresariales de las mujeres.

No obstante, gran parte del cambio ambicionado reside en la capacidad del Estado en impulsar el cambio cultural, que parte desde una visión estereotipada del trabajo público y privado, la que ha sometido históricamente a las mujeres a las labores reproductivas y especialmente del cuidado, y busca dirigirse hacia nuevos horizontes en los que el cuidado se asuma como corresponsabilidad social, instituyéndolo explícitamente como derecho y como un bien público.

Para ello, el INAMU impulsa, entre otros programas, el proyecto FOMUJERES y el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG), que si bien son experiencias relativamente recientes, constituyen dos herramientas con el potencial de impactar a largo plazo la calidad de vida de las mujeres.

En el caso de FOMUJERES, se trata de un fondo de financiamiento no reembolsable de apoyo a proyectos productivos y organizaciones de mujeres, que en sus tres primeras convocatorias logró impactar a más de 3 mil mujeres con 2.310 proyectos individuales y grupales, con una inversión total en capital semilla de seis millones de dólares en 3 años. La metodología de selección se basa en una convocatoria pública, una etapa de recepción de proyectos, para posteriormente ser analizados y seleccionados a partir de mecanismos transparentes de selección.

Además de ejercer una labor de acompañamiento a los proyectos que son financiados, el INAMU garantiza que el fondo sea utilizado para apoyar ideas productivas en distintas regiones del país y en ramas de actividad diferentes, como textil, servicios, agricultura, agroindustria, comercio, artesanía, entre otras. Llegado a su cuarta edición, el fondo cuenta además con la seguridad de recibir financiamiento del presupuesto ordinario del INAMU, lo cual está establecido en la normativa de la institución.

Con respecto a esquemas de certificación de organizaciones en igualdad de género, que reciben hoy en día una mayor atención por parte de gobiernos y tomadores de decisión a nivel mundial, la



creación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en Costa Rica ha permitido dar mayor impulso a la incorporación del sector privado y otros actores no gubernamentales en el diseño e implementación de políticas públicas para la igualdad de género.

La norma técnica con la que este se rige contempla criterios de reclutamiento y promoción, procedimientos para la atención del hostigamiento sexual y acoso laboral, o medidas para conciliar el trabajo productivo y reproductivo. En este momento más de cuarenta organizaciones se encuentran en un proceso de diseño de políticas internas, con el apoyo técnico del INAMU y organismos internacionales.

Este sistema de gestión visualiza el proceso de certificación en cuatro etapas, incluyendo el diagnóstico, seguido por el diseño e implementación de políticas internas y finalmente la verificación, que se obtiene de un organismo certificador previamente autorizado por el Ente Costarricense de Acreditación (ECA).

La norma le brinda además un amplísimo margen de innovación y creatividad a estas organizaciones para mejorar sus prácticas, por ejemplo, en cuanto a la adecuación de puestos de trabajo para necesidades específicas de las mujeres, certificación de habilidades sin reconocimiento formal, extensión de licencias por paternidad, servicios de guardería bajo esquemas de Responsabilidad Social, entre otras. Concluida la certificación, el INAMU le otorga a la organización el Sello de Igualdad de Género.

El programa del Sello de Igualdad de Género busca que la norma pueda a su vez ser acogida y estandarizarse a nivel regional e internacional, asegurando a mediano plazo el cumplimiento de un piso mínimo de condiciones con enfoque de género y derechos humanos.

Estos dos programas han sentado las bases sobre las cuales se hace posible sumar esfuerzos públicos y privados con el fin alcanzar la igualdad a la que aspiramos. Estamos convencidas que estas iniciativas tendrán un impacto sustancial en la calidad de vida de las mujeres, proveyéndoles de herramientas para su involucramiento en el mundo de lo público, pero también comprometiendo a un creciente número de actores, a contribuir a la eliminación de la desigualdad entre géneros.

Sobre este particular, la actual desaceleración de nuestras economías, sumada a presiones internas de índole fiscal deben invitarnos a pensar nuevas formas de actuación en la política social y económica que involucren más activamente a actores no tradicionales como lo es el sector privado. De ninguna forma podemos claudicar ante quienes pretenden reducir déficits fiscales o reorientar la política social en perjuicio de las conquistas que hemos conseguido tras décadas de lucha.



Es crucial comprender que la estrategia para el desarrollo de nuestros países, con el fin de “no dejar a nadie atrás” como han apuntado la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, pasa indudablemente por una búsqueda y construcción permanente de sinergias y alianzas entre actores diversos, comprometidos con la participación plena y efectiva de las mujeres en la economía, así como con la corresponsabilidad social de los cuidados.

Una estrategia de alianzas estratégicas, consensos y acciones conjuntas, es la que persigue el Instituto Nacional de las Mujeres para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, honrar el compromiso de esta Administración, y avanzar a paso firme hacia la igualdad de género. Sobre todo, aspiramos a transformar la visión actual del desarrollo a través de la inclusión de la sensibilidad y capacidad de la mujer, quien por su relación biológica-histórica con la labor de la crianza y la primera educación ha conocido mejor que nadie las necesidades más elementales del individuo, y de esta manera permitir la construcción de nuevos modelos de sociedad.

