

Sistematización de Talleres de diálogo y negociación

en el marco del proceso de la actualización de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018 - 2030



Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres



320.672.86
l59t

Instituto Nacional de las Mujeres

Sistematización de Talleres de diálogo y negociación en el marco del proceso de la actualización de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030 / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1. ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2019. --(Colección Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género; n. 15; Estrategias e Instrumentos de Política Pública; n.15)

60 p., 20.32 X 26.67 cm.

ISBN 978-9968-25-378-9

1. GÉNERO. 2. IGUALDAD. 3. POLÍTICAS PÚBLICAS. 4. DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES. I. TÍTULO

Producción ejecutiva:

Instituto Nacional de las Mujeres
Secretaría Técnica Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género

Elaboración de textos:

Vanessa Pichardo Rojas, Consultora EuroSocial

Revisión y edición:

Secretaría Técnica Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género

Diseño y diagramación:

Ana Tricia Calvo Alfaro

Impreso en los Talleres Gráficos de la Editorial UNED

Índice



Presentación	5
Contextualización del documento	9
1. Proceso de sistematización de los diálogos con mujeres en el marco de la construcción de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030.....	11
1.1. Proceso de diseño, diálogos y formulación.....	11
2. Resultados de la sistematización.....	17
Situación de partida de la Política	17
2.1 Avances a 10 años de la PIEG	17
2.2. Nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en Costa Rica	20
3. Política de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030: el compromiso del Estado costarricense.....	29
3.1. Prioridades de la Política al 2030	29
Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad.....	30
Eje 2: Distribución del tiempo	34
Eje 3: Distribución de la riqueza	36
Eje 4: Distribución del poder	39
4. Conclusiones y recomendaciones de la consultoría	47
Anexos	53

Índice de Tablas



Tabla 1. Diálogos realizados con mujeres y funcionariado público	14
Tabla 2. Avances de la PIEG 2007 – 2017, según aportes en actividades de diálogos regionales con mujeres y funcionariado público.	18
Tabla 3. Nudos estructurales, según objetivo y percepciones de grupos de mujeres y funcionariados consultados en regiones	21
Tabla 4. Resumen de prioridades de la Política al 2030.....	53



Presentación



Con sumo agrado, presentamos el documento titulado *“Sistematización de los Talleres de Diálogo y Negociación en el marco de la construcción de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030”*, correspondiente a un esfuerzo de sistematizar los resultados derivados de los espacios de diálogos regionales realizados para la Evaluación de la PIEG 2007 – 2017 y para la actualización de la misma al 2030. Se utilizó como base para la clasificación y ordenamiento de la información, que derivó los ejes de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 que se formularon paralelamente a este proceso.

El INAMU ha liderado el proceso de formulación de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030, y contó con la colaboración en su momento, de EuroSocial Expertise France, quienes propiciaron la asesoría técnica concreta de una consultora para elaborar dos estudios concretos, que constituyeran insumos para la elaboración de la PIEG, a saber: *un Estudio sobre brechas entre mujeres y hombres de la ruralidad costarricense* (Estudio exploratorio en el marco diagnóstico de brechas de género de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, 2018 – 2030), y el presente documento.

Para esta política también nos propusimos analizar las características particulares que asume la discriminación en la diversidad de las mujeres, para identificar e incorporar el impacto de estas diferencias en el disfrute de derechos y en sus condiciones de vida, como rutas para el planteamiento de nuevas estrategias de inclusión y gobernanza del Estado.

Uno de los nuevos enfoques orientadores de esta Política que se hizo necesario destacar y posicionar es el de Interseccionalidades o de discriminaciones múltiples, considerando que la vinculación de las teorías de género con la interseccionalidad, ofrece un escenario de precisión de vulnerabilidades particulares cruzadas a la condición de género, que da cuenta de la discriminación diferenciada hacia las mujeres a partir de categorías sociales como sexo, clase, edad, etnia, orientación sexual e identidad y/o expresión de género entre otras; en particular en lo relacionado a las oportunidades y acceso real al ejercicio de sus derechos humanos.

Ante este escenario, se desarrollaron los procesos de diálogos y negociación en las diferentes regiones del país, cuyo carácter participativo involucró a grupos de mujeres en sus diversidades, y a funcionariado público de la institucionalidad pública destacado en las regiones.

Para la elaboración de la propuesta de la Política se había conformado una comisión interna en el INAMU, coordinada por la Secretaría Técnica de la Política y acompañada en algunos momentos del proceso por representantes de la CEPAL, División de Género. Era necesario desarrollar estrategias de discusión y análisis que derivaran en las prioridades de esta agenda pública, razón por la cual se consideró pertinente llevar a cabo procesos y espacios de diálogo y negociación de la evaluación de la PIEG 2007 – 2017 del estado de situación de las brechas de desigualdad de género en el país, a partir de las reflexiones de grupos claves y estratégicos.

Se definieron en los siguientes ejes de política:

- Eje 1. Cultura de los derechos para la igualdad
- Eje 2. Distribución del tiempo
- Eje 3. Distribución de la riqueza
- Eje 4. Distribución del poder

A partir de la construcción de los resultados esperados para estos ejes, se delimitó la columna vertebral de esta Política, marco global que fue tomado como propuesta para las sesiones de consulta nacionales y regionales para retroalimentarla. En estas sesiones participaron mujeres de la sociedad civil, personal de instituciones, representante de gobiernos locales, representantes feministas y personas expertas en derechos humanos y políticas públicas. Los diferentes grupos realizaron significativos aportes en el afinamiento de la propuesta de los ejes.

La formulación de la PIEG es un mandato de ley para el INAMU, y un compromiso del Estado Costarricense con el marco normativo internacional sobre derechos humanos y la igualdad efectiva, que protegen los derechos de las mujeres; en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1984) y, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem Do Pará, OEA 1994), así como las declaraciones, Acuerdos, Plataformas sobre la materia, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que tienen como objetivo que nadie se quede atrás en el Desarrollo (principalmente el ODS 5 que alude a la igualdad entre los géneros y al empoderamiento de mujeres y niñas).

La nueva política se ha denominado Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, fundamentado en la importancia de apuntar hacia los nudos estructurales para el avance hacia la igualdad sustantiva. El objetivo de la búsqueda de la igualdad de género ha formado parte de los desafíos mundiales establecidos para alcanzar el desarrollo de los países a raíz de los esfuerzos de los movimientos feministas y de mujeres, desde décadas pasadas.

Ahora, tenemos por delante quizás el mayor reto, como es el cumplimiento de todos y cada uno de sus objetivos y sólo lo lograremos con el apoyo, el compromiso y la participación activa de actores políticos y sociales claves, y de las mujeres en sus diversidades, sin duda alguna.



Patricia Mora Castellanos
Ministra de la Condición de la Mujer/
Presidenta Ejecutiva del INAMU



Contextualización del documento

El Instituto Nacional de las Mujeres, establece en su Ley de creación No. 7801, en el artículo 3, que uno de sus fines se relaciona con la formulación e impulso de la política nacional para la igualdad y equidad de género.

En el caso de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030, se plasma una voluntad política que contempla los compromisos internacionales aprobados por el Estado Costarricense en materia de derechos humanos de las mujeres y el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. E, igualmente, parte y toma en cuenta las demandas y necesidades de mujeres diversas del país, para incidir en la reducción de las principales brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, que considere a su vez las discriminaciones particulares.

En ese contexto, se procuró recoger las experiencias y demandas de las mujeres a partir del análisis de nudos estructurales que generan la discriminación y sobre los cuales, se definieron sus cuatro ejes principales de esta Política, a saber:

- Eje 1. Cultura de los derechos para la igualdad
- Eje 2. Distribución del tiempo
- Eje 3. Distribución de la riqueza
- Eje 4. Distribución del poder

La PIEG constituye una herramienta política y técnica del Estado para dar cumplimiento al marco normativo y jurídico nacional e internacional desde diversos enfoques y principios orientadores relacionados con el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, en este caso, el Principio de universalidad, así como los enfoques de Derechos Humanos, el de Igualdad de Género, Desarrollo Humano Sostenible, y el de ***Interseccionalidad o de múltiples discriminaciones***.

Con relación a este último enfoque orientador, se consideró pertinente dar énfasis en esta Política al estudio de los derechos humanos de las mujeres en el contexto de las diversidades, analizando las diferentes condiciones sociales y etarias de las mujeres, sin dejar por fuera el análisis de la condición misma de ser mujer. De este modo, el Estado puede establecer prioridades desde su quehacer sensibles al género, la etnia, la clase social, la edad, la orientación sexual y la identidad y/o

expresión de género y el estatus migratorio, ya no sólo para aportar al desarrollo y justicia democráticos, sino también para coadyuvar en los factores estructurales que promueven profundas desigualdades.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (adoptada por en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en septiembre del año 1995), coloca el acento por primera vez en este tema, y reconoce, de forma explícita, que la discriminación que se ejerce en contra de las mujeres resulta de la convergencia de una multiplicidad de factores, señalando que *"...las mujeres hacen frente a barreras que dificultan su plena igualdad y su progreso por factores tales como su etnia, edad, idioma, origen étnico, cultura, religión o discapacidad, por ser mujeres que pertenecen a poblaciones indígenas o por otros factores. Muchas mujeres se enfrentan con obstáculos específicos relacionados con su situación familiar, particularmente en familias monoparentales, y con su situación socioeconómica, incluyendo sus condiciones de vida en zonas rurales, aisladas o empobrecidas (...)"* (Plataforma de Acción, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995, párrafo 46).

Ante este panorama, en el marco de la formulación de la PIEG, se incluyó en el diseño metodológico de este proceso, una serie de consultas y diálogos con las mujeres en su diversidad, para perfilar necesidades e intereses de carácter común y específico desde las particulares formas de discriminación y violencia que les afecta. Sus propuestas en dichas consultas constituyeron un punto de referencia para la priorización de los cuatro ejes de la política; allí, las participantes coincidieron en la exigibilidad de avanzar hacia una sociedad inclusiva, de respeto a las diversidades y a la no discriminación, eliminando estereotipos y prejuicios.

En el año 2017, momento de la formulación de la Política, se estableció una alianza por parte de la Secretaría Técnica de la PIEG del INAMU con EuroSocial Expertise Francia, para aportar procesos de asesoría técnica y acompañamiento en actividades y productos concretos en el marco de la elaboración de la PIEG 2018-2030. Una de las consultorías específicas solicitadas, fue el desarrollo de la sistematización de diálogos con mujeres y funcionariado realizados a lo largo del país.

Esta sistematización fue realizada por la consultora de EuroSocial, Vanessa Pichardo Rojas, y el objetivo se orientó a integrar los diversos insumos e información resultante de los diálogos y negociaciones, revisarlo a la luz de los cuatro ejes señalados y de los planteamientos de la Estrategia de Montevideo desde la realidad de Costa Rica, con el fin precisar aportes determinantes en el afinamiento de la Política y sus planes de acción.

Por la naturaleza de la información, la metodología fue esencialmente cualitativa, a partir de los aportes, percepciones y planteamientos de los actores involucrados, así como los contenidos de la información documental suministrada.

1. Proceso de sistematización de los diálogos con mujeres en el marco de la construcción de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030¹



1.1. Proceso de diseño, diálogos y formulación.

La sistematización consistió en la realización de los siguientes pasos:

Definición de la metodología, instrumentos de procesamiento y estructura del documento final de la sistematización

El primer paso de la sistematización fue la realización de dos sesiones de trabajo con el equipo de la Secretaría Técnica de la Política de Igualdad y Equidad de Género para revisar y realizar ajustes a la metodología de la sistematización e instrumentos a partir de los alcances reales de la consultoría. Se realizó un primer encuentro de forma virtual a partir del cual se consensuó la propuesta metodológica de la sistematización y el cronograma inicial. La segunda sesión se efectuó de forma presencial durante la primera misión a Costa Rica, en la que se definió la estructura del informe de la sistematización, con base en los ejes de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres de Costa Rica (2018 – 2030).

¹ En consecutivo, los siguientes apartados fueron elaborados por la consultora e integrados en su documento de Informe final, en diciembre del 2017.

Revisión documental

Un segundo paso consistió en la revisión de la información documental facilitada para los fines de la consultoría, que permitió ubicar el estado de avance del proceso de diálogos, el nivel y tipo de información recopilada y realizar un primer ordenamiento/jerarquización de la información. Entre otros se incluye el siguiente listado:

- Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.
- Análisis Crítico de la CEPAL de la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género.
- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (2007 – 2017).
- Informes de avances y/o evaluación de la implementación de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (2007 – 2017).
- Informe de Recomendaciones CEDAW Costa Rica 2017.
- Informe Propuesta de las Mujeres con Discapacidad y la UNESCO para la Nueva Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y su Plan de Acción 2019 - 2021.
- Propuesta de Regionalización de la PIEG.
- Talleres de diálogos y negociaciones realizados.

Como parte de esta primera fase se hizo una revisión de los talleres de diálogos y negociaciones del proceso evaluativo y de actualización de la política para identificar los avances, nudos estructurales o brechas de desigualdad de género y los insumos para los objetivos y ejes de la política que las distintas fuentes de información han brindado como elementos a considerar por la política de equidad e igualdad de género. Para ello se elaboraron matrices de salida de la información en correspondencia a la estructura compartida por la secretaría de la PIEG:

- Situación de Partida: Avances a 10 años de la PIEG y Nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en Costa Rica.
- Prioridades de la política al 2030:
 - Eje 1: Cultura de los derechos y para la igualdad.
 - Eje 2: Distribución del tiempo.
 - Eje 3: Distribución de la riqueza.

- Eje 4: Distribución del poder.

De tal forma que toda la información resultante de los diálogos y negociaciones fue revisada a la luz de estos ejes para analizar qué hallazgos se encontraban vinculados a los planteamientos de la Estrategia de Montevideo desde la realidad de Costa Rica.

Por la naturaleza de la información, la metodología fue esencialmente cualitativa, a partir de los aportes, percepciones y planteamientos de los actores involucrados, así como los contenidos de la información documental suministrada.

Clasificación, ordenamiento y análisis de la información

La sistematización se ha realizado con base a la revisión de las siguientes sesiones evaluativas, de diálogo y validación por cada uno de los momentos metodológicos hasta ahora desarrollados por la Secretaría de la PIEG para la realización de este proceso:

1. Diálogo sobre el balance de la PIEG 2007-2017 (mayo 2016 a agosto 2017).
2. Nudos estructurales de desigualdad de género e ideas para la nueva PIEG (septiembre a noviembre 2017).
3. Ejes, objetivos y metas (diciembre de 2017).

A continuación, la tabla 1 contiene información sobre las actividades realizadas en cada uno de los tres momentos: nombre de la actividad, participantes, fecha de realización y el lugar en donde se realizó la actividad.

Tabla 1. Diálogos realizados con mujeres y funcionariado público

Momento 1. Diálogo sobre el balance de la PIEG actual (mayo 2016 a agosto de 2017)			
Actividad	Participantes	Fecha	Lugar
Visitas a Unidades Regionales. Primer Acercamiento.	Funcionarias y Funcionarios	6 de mayo de 2016	Unidad Regional Huetar Norte
		9 de mayo de 2016	Unidad Regional Huetar Caribe
		17 de mayo de 2016	Unidad Regional Chorotega
		23 de mayo de 2016	Unidad Regional Pacífico Central
		30 de mayo de 2016	Unidad Regional Gran Área Metropolitana
		31 de mayo de 2016	Unidad Regional Brunca
Sesiones de Trabajo con Unidades Regionales del INAMU ²	Funcionarias y Funcionarios	2016	En cada sede regional y otras en oficinas centrales del INAMU.
Consulta Limón con mujeres lideresas.	Mujeres lideresas.	5 de julio de 2017	Limón.
Encuentro de Mujeres Lideresas Esparza.	Mujeres lideresas.	16 de agosto de 2017	Esparza.
Taller regional Chorotega – Consulta PIEG a funcionariado público.	Funcionariado público.	17 de agosto de 2017.	Liberia, Guanacaste.
Consulta Limón con OFIM ³ y CMCM ⁴ .	OFIM y CMCM	18 de agosto de 2017.	Limón
Consulta Regional.	Instituciones	25 de agosto de 2017.	Huetar Norte.

2 Estas sesiones fueron desarrolladas por parte de la ST PIEG con jefaturas y equipos de las Unidades Regionales, con dos fines: dar seguimiento al Plan de Acción 2015-2018 de la PIEG anterior, y generar discusiones de estrategias de fortalecimiento para el impulso de la PIEG en el ámbito regional (de cara al Modelo de Gestión de la PIEG 2018-2030).

3 Son los órganos municipales conocidos como Oficinas de la Mujer

4 Comisión Municipal de la Condición de la Mujer

Momento 2. Nudos estructurales de desigualdad de género e ideas para la nueva PIEG (septiembre a noviembre de 2017)			
Actividad	Participantes	Fecha	Lugar
Consulta a mujeres y personal de municipalidades.	Mujeres y personal de municipalidades.	7 de septiembre de 2017.	Buenos Aires de Puntarenas
Apuntes Consultas en Pérez Zeledón y Buenos Aires.		6 y 7 de septiembre de 2017.	Pérez Zeledón y Buenos Aires.
Consulta regional Huetar Norte PIEG.	Organizaciones locales de mujeres y lideresas	8 de septiembre de 2017.	Huetar Norte.
Consulta Regional	Funcionarios y Funcionarias	Fecha sin especificar.	Huetar Norte.
Evaluación de la PIEG con las oficinas de la mujer de la Unidad Regional Central.	Mujeres lideresas	Fecha sin especificar.	Provincia de San José
Evaluación de la PIEG con las oficinas de la mujer de la Unidad Regional Central. Evaluación de la PIEG con las oficinas de la mujer de la Unidad Regional Central	Mujeres lideresas	Fecha sin especificar.	Provincia de Cartago: Cartago, Turrialba y Loma Larga.
Evaluación de la PIEG con las oficinas de la mujer de la Unidad Regional Central.	14 municipalidades	Fecha sin especificar.	Provincia de San José
PreCongreso de mujeres con discapacidad	Mujeres.	25 de septiembre de 2017	San José.
Diálogo con Mujeres Lesbianas y Bisexuales.	Mujeres Lesbianas y bisexuales.	25 de octubre de 2017.	San José.
Taller de diálogo con Foro de Mujeres y Organizaciones Sociales.	Mujeres feministas y organizaciones sociales.	25 de octubre de 2017.	San José.
Diálogo con Mujeres Afro.	Mujeres Afro.	1 de noviembre de 2017.	San José.
Diálogo con Mujeres Trans	Mujeres Trans	1 de noviembre de 2017.	San José.
Taller de diálogo con mujeres adultas mayores.	Mujeres adultas mayores.	7 de noviembre de 2017.	San José.

Momento 2. Nudos estructurales de desigualdad de género e ideas para la nueva PIEG (septiembre a noviembre de 2017)			
Actividad	Participantes	Fecha	Lugar
Encuentro de mujeres jóvenes. "Para ser grande- debo de estar con gente grande" / "El cielo es el límite" (Mesa Emprendimiento Económico, 2017, comunicación personal).	Mujeres jóvenes.	Fecha sin especificar.	San José.
Conversatorio con el sector privado.	Empresas privadas.	22 de noviembre de 2017.	San José.
Diálogo con Mujeres Rurales.	Mujeres rurales.	27 de noviembre de 2017.	San José.

Momento 3. Ejes, objetivos y metas (diciembre de 2017)			
Actividad	Participantes	Fecha	Lugar
Diálogo para validación de la política con mujeres académicas y feministas.	Lideresas de la academia y feministas.	5 de diciembre de 2017.	San José.
Diálogo de validación de la política con funcionariado.	Funcionarios y funcionarias	6 de diciembre de 2017.	San José.
Mesa Nacional de PIEG con Mujeres.	Mujeres sociedad civil	7 de diciembre de 2017.	San José.
Diálogo con representantes municipales.	Representantes municipales.	12 de diciembre de 2017.	San José.

Fuente: Elaboración propia a partir de listados de asistencia a las actividades.

Por cada una de las actividades, se hizo el llenado de las matrices de clasificación y ordenamiento de la información con los insumos de los talleres, a la luz de la información documental. La información se trabajó con la estructura antes descrita.

Estos insumos permiten presentar una primera lista de los avances, nudos estructurales y brechas, así como los problemas, propuestas de solución y otras propuestas planteados por población específica por cada uno de los cuatro ejes de la política 2018 – 2030, desde las percepciones de los diferentes actores consultados en los talleres de diálogos y negociaciones.

2. Resultados de la sistematización



Situación de partida de la Política

En este acápite se detalla la información sobre los avances a 10 años de la PIEG 2007 - 2017 y los nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en Costa Rica.

Los avances se recopilaron a partir de los espacios regionales de diálogo que se están realizando en el marco de la Evaluación de la PIEG 2007 – 2017, los cuales fueron realizados con participación de las mujeres lideresas y funcionarios de las instituciones de diferentes territorios.

En cuanto a los nudos estructurales y brechas de desigualdad se retoman los insumos de los espacios regionales de diálogo de la evaluación y de los espacios de diálogos con grupos específicos, tales como: mujeres afro, indígenas, adultas mayores, mujeres trans y con orientación sexual diversa, jóvenes, mujeres con discapacidad, entre otras.

2.1 Avances a 10 años de la PIEG

Los espacios regionales de diálogo para la evaluación de la PIEG 2007 – 2017 han permitido identificar algunos de los avances de la política desde la perspectiva de las mujeres y funcionarios/as consultados/as en estos espacios. Antes de presentar la información recopilada, cabe hacer las siguientes observaciones:

- La información obtenida en algunos casos es de índole enunciativo, es decir, que solamente se menciona el avance, pero no se especifican detalles sobre cómo se está implementando la estrategia, ni el efecto en la igualdad de género o el ejercicio de los derechos de las mujeres. Por ejemplo, se menciona como avance el parto humanizado, pero no es

claro a qué política o programa se refiere y en qué territorios o a qué grupos poblacionales específicos beneficia, ni cuáles son sus resultados. Por lo tanto, habría que seguir profundizando en las validaciones sobre estos puntos.

- Se ordenó la información con base en los objetivos y las líneas de acción de la PIEG 2007 - 2017.
- Las personas en los distintos territorios plantean diferentes percepciones sobre los avances, habiendo algunas coincidencias y planteamientos propios de su realidad.

A continuación, los avances identificados por cada uno de los objetivos de la PIEG 2007 – 2017 (ver Tabla 2):

Tabla 2. Avances de la PIEG 2007 – 2017, según aportes en actividades de diálogos regionales con mujeres y funcionariado público.

Avances
Objetivo 1. Cuido como responsabilidad social.
Línea de acción: Crear una infraestructura social del cuidado.
Avance: Aprobación de la Ley Nacional del Cuido y Desarrollo Infantil (Huetar Norte), Ampliación de la infraestructura del cuidado (existencia de los Centros de Educación y Nutrición y de los Centros Infantiles de Atención Integral en Huetar Norte, Pérez Zeledón, Buenos Aires – en licitación, Regional Chorotega, OFIM y CMCM Limón).
Línea de acción: Promover cambios culturales en favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
Avance: Enfoque de corresponsabilidad de los cuidados, específicamente la integración de los hombres en espacios no tradicionales, reconocimiento del trabajo doméstico en jornadas parciales, la asistencia para la atención integral de la niñez del INA, así como las campañas de sensibilización y capacitación (Huetar Norte).
Objetivo 2. Trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos.
Línea de acción: Promover la calidad del empleo femenino
Avance: Ampliación de las oportunidades de trabajo y el fortalecimiento de las inspecciones laborales del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. El programa Empléate y los cursos (OFIM y CMM Limón).
Línea de acción: Crear nuevas fuentes de empleo femenino, especialmente en zonas con mayores desventajas

Avances
Objetivo 3. Educación y salud de calidad en favor de la igualdad.
Línea de acción: Influir en la formación que se brinda a niños, niñas y adolescentes en el sistema educativo formal a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia.
Avance: El programa de Afectividades y Sexualidades del MEP y el Proyecto Mesoamericano de prevención del embarazo de mujeres adolescentes en lo que respecta a educación (Huetar Norte). El modelo de atención de parto humanizado (Huetar Norte). La existencia de la Clínica del Adolescente (Buenos Aires).
Línea de acción: Incidir en la formación que se brinda a niños, niñas y adolescentes en espacios no formales a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia.
Avance: Pérez Zeledón reconoce las campañas sobre el machismo, el acompañamiento, la supervisión y el acercamiento que existe con la municipalidad por parte del INAMU.
Objetivo 4. Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia.
Línea de acción: Mejorar las condiciones para que las mujeres exijan sus derechos.
Línea de acción: Promover una administración de justicia efectiva, de calidad e integrada con los esfuerzos, que realizan los demás poderes del Estado.
Línea de acción: Garantizar la protección efectiva de las mujeres ante las todas las formas de violencia contra ellas, así como su prevención y erradicación.
Avance: Huetar Norte identifica como avance el “Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres y los Comités Locales para la Atención Inmediata y el Seguimiento de casos de alto riesgo por Violencia contra las Mujeres (CLAIS). Buenos Aires destaca los avances en torno a la normativa de violencia. En Limón destaca el funcionamiento de las redes de violencia intrafamiliar, el protocolo de atención y la existencia de un WhatsApp para casos de violencia con participación de instituciones públicas.
Objetivo 5. Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria.
Línea de acción: Promover la participación paritaria en posiciones de toma de decisión y representación política.
Avance: Reforma al Código Electoral, al Código Municipal y la propuesta de normativa sobre el acoso político (Huetar Norte y Buenos Aires).
Línea de acción: Potenciar la calidad de los liderazgos políticos de las mujeres.
Avance: Fortalecimiento del Centro de Formación Política del INAMU (Huetar Norte). Empoderamiento de las mujeres a través de su inclusión en cargos municipales como es el caso de las síndicas y pertenecer al grupo de la agenda de la mujer (Pérez Zeledón, Buenos Aires y Huetar Norte). La capacitación en formación humana le ha permitido empoderarse y tomar decisiones de cambio.

Avances
Objetivo 6. Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.
Línea de acción: Fortalecer la institucionalidad pública que trabaja en favor de la igualdad.
Avance: La existencia de las Redes de Unidades de Género a nivel institucional (Huetar Norte). El trabajo de las municipalidades en materia de género (Buenos Aires). La existencia y el rol del INAMU en los procesos de formación.
Línea de acción: Crear condiciones políticas y procesos de trabajo adecuados para conducir, dar seguimiento, evaluar y rendir cuentas de la PIEG.

Fuente: Elaboración propia a partir de minutas realizadas por ST PIEG de las actividades.

2.2. Nudos estructurales y brechas de desigualdad que persisten en Costa Rica

La identificación de los nudos estructurales y brechas de desigualdad se realizó utilizando como referencia los objetivos de la PIEG 2007 – 2017 en los encuentros de evaluación, a excepción de los aportes de mujeres afro y mujeres trans que tuvieron como marco de referencia los nudos estructurales de la Estrategia de Montevideo. No obstante, la información es comparable debido a que hay convergencia entre las prioridades nacionales con el contexto regional de América Latina.

Los nudos estructurales se detallan en Tabla 3 que a continuación se describe:

Tabla 3. Nudos estructurales, según objetivo y percepciones de grupos de mujeres y funcionariados consultados en regiones

Objetivo PIEG 2007 - 2017	Nudo estructural
1. Cuido como responsabilidad social	<p>Baja cobertura y articulación de la red de cuidado, exclusión a grupos poblacionales en condiciones de vulnerabilidad (Huetar Norte, Pérez Zeledón, Mujeres Limón, Taller regional Chorotega con funcionariado, Buenos Aires, Mujeres afro y mujeres trans), calidad de la atención, débil sistema de información sobre poblaciones beneficiadas, dificultades de coordinación interinstitucional y para el establecimiento de alianzas (Huetar Norte, OFIM y CMCM Limón y funcionariado de la regional Chorotega). Trabajar más el componente cultural del cuidado (unidades regionales INAMU).</p> <p>Persiste la ausencia de un enfoque y práctica de corresponsabilidad sobre todo en las familias (regional Chorotega).</p>
2. Trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos.	<p>Discriminación en el acceso al empleo de calidad por razones de edad (se excluye a las mujeres mayores de edad, Huetar Norte), sexo, etnia, por estar embarazadas o en edad reproductiva (Pérez Zeledón), identidad de género y etnia (mujeres afro y trans).</p> <p>Segregación horizontal del trabajo por la oferta de formación disponible y los estereotipos de género del sistema patriarcal que hace que las mujeres opten por carreras tradicionales (Huetar Norte). Por otro lado, la oferta formativa no responde a las necesidades de los territorios, lo que afecta las posibilidades de obtener empleo (Pérez Zeledón).</p> <p>Brechas salariales siguen existiendo (Pérez Zeledón).</p> <p>No existen opciones de financiamiento (Buenos Aires).</p> <p>Discriminación en el acceso a tecnología (mujeres lesbianas y bisexuales).</p> <p>Falta de acceso a la seguridad social (Huetar Norte, mujeres trans).</p> <p>Hostigamiento sexual en el trabajo (mujeres afro).</p> <p>Estereotipo que vincula a las mujeres afro a empleos precarios, tales como trabajadoras domésticas o de asistencia y le impide acceder a un empleo de mejor calidad (mujeres afro).</p> <p>Estereotipo que ubica a las mujeres trans como "comercializadoras del sexo" les impide acceder a un empleo de mejor calidad (mujeres trans).</p> <p>Información sobre programas para el desarrollo de MIPYMES (mujeres jóvenes).</p>

Objetivo PIEG 2007 - 2017	Nudo estructural
3. Educación y salud de calidad en favor de la igualdad	<p>Prevalece enfoque adultocéntrico en servicios de atención, el de salud, por ejemplo. Huetar Norte Organizaciones.</p> <p>Mejora del Programa para la Afectividad y Sexualidad Integral (PASI): formación de los equipos docentes de las escuelas, oferta de métodos anticonceptivos (Huetar Norte y Pérez y Zeledón), la inclusión de los hombres en este tipo de procesos de sensibilización (Buenos Aires) y el fortalecimiento a las municipalidades para que den acceso a este tipo de información (OFIM y CMCM de Limón).</p> <p>Existencia de prejuicios, tabúes y costumbres que no permiten un desarrollo sano de la sexualidad en la sociedad. Se evidencia como la falta de información tiene un vínculo con los embarazos en adolescentes y el abuso sexual.</p> <p>Necesidad de contar con una estrategia de empoderamiento clara para las mujeres, que considere la dimensión económica y la salud sexual y reproductiva.</p> <p>Se carece de normas para la atención a las mujeres con pérdida de embarazo temprano y que los hombres no se están sometiendo a la vasectomía cuando es requerido (Huetar Norte).</p>
4. Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia	<p>Dificultades en la calidad de la atención a la víctima de violencia de género por parte del personal del Poder Judicial, desconocimiento sobre sus derechos y la ruta a seguir por parte de las mujeres, inexistencia de CLAIS⁵ y el PISAV⁶ en algunos territorios.</p> <p>Mujeres jóvenes: Se requiere mayor conocimiento de herramientas para participar, promover derechos y acceder a la justicia. Mayor conocimiento sobre los diferentes tipos de violencia, cómo denunciar el acoso callejero. Se exponen situaciones de violencia obstétrica y abuso de mujeres jóvenes en hospitales.</p>

5 Comités Locales para la Atención Inmediata y el Seguimiento de casos de alto riesgo por Violencia contra las Mujeres, constituidos por grupos de trabajo interinstitucionales, a nivel comunitario, especializados en la atención inmediata de situaciones donde peligra la vida o integridad de las mujeres. Sus objetivos son especializar y registrar la intervención para prevenir oportuna y eficazmente el femicidio y las tentativas de femicidio, contribuir a reducir la impunidad de la violencia contra las mujeres y dar una respuesta interinstitucional de protección inmediata a mujeres en situaciones de alto riesgo de femicidio, entre otros.

6 Refieren a la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima, y consiste en concentrar en un mismo lugar varias oficinas judiciales, con el fin de brindar un servicio integral, interdisciplinario en interinstitucional a víctimas de violencia doméstica, intrafamiliar y sexual, así como a personas usuarias de la materia de pensiones alimentarias, familia, para minimizar la revictimización.

Objetivo PIEG 2007 - 2017	Nudo estructural
5. Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria.	Vigencia de los estereotipos de género patriarcales tanto a nivel de las instituciones públicas como de la sociedad en su conjunto. Existe un conformismo con el nivel de participación de las mujeres y una simplificación de lo que implica. En el caso de los partidos políticos se promueven postulaciones dobles (hombre y mujer), pero la tendencia es que las mujeres son siempre la segunda opción dentro de la fórmula o asumen funciones tradicionales, lo mismo que los hombres. La normativa de paridad no se está aplicando y la propuesta de acoso político sigue estando sin aprobación. Se necesita fortalecer las capacidades de las mujeres para una participación y activa y el desarrollo de liderazgos. Debilidades en formación política de personas jóvenes, sobre todo de mujeres jóvenes. Capacitación en leyes de paridad y alternancia.
6. Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.	Respecto a las UPEG's ⁷ , se comparte que no hay claridad sobre qué son, qué hacen y en cuáles instituciones existen. Adicionalmente se señala como limitante el poco presupuesto y la poca cobertura. Falta de articulación interinstitucional para la formación e inserción laboral. La planificación de las instituciones se realiza de forma individual y no hay visión de trabajo articulado (Huetar Norte Funcionariado, Pérez Zeledón, Limón). No existe una estrategia de gestión del conocimiento, se requiere promover el intercambio de experiencias y aprendizajes para mejorar el abordaje del enfoque de género. No hay una gestión basada en resultados. Se mide cantidad de personas y no la calidad de la atención, no se trabaja en el impacto (Huetar Norte Funcionariado). Persisten estereotipos de género del personal institucional. Hace falta un sistema de rendición de cuentas a nivel institucional y un sistema de sanciones cuando las instituciones públicas no cumplen con sus responsabilidades institucionales. Se requiere mayor presencia del INAMU a nivel regional y local. Se necesita una mejora de los sistemas de información (registros administrativos y estadísticas) que permita hacer un uso de datos desagregados por edad, diversidad sexual, etnia y sexo para el análisis de las brechas e interseccionalidades y el establecimiento de políticas dirigidas a reducir estas brechas. Se requiere eliminar a nivel institucional las prácticas discriminatorias a las mujeres rurales, trans, lesbianas, bisexuales, migrantes y afro.

Fuente: Elaboración propia a partir de minutas realizadas por ST PIEG de las actividades.

⁷ Unidades para la Equidad de Género, instancia interna para promover la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional

Como parte del proceso de sistematización se ha considerado importante relevar la percepción del funcionariado público respecto a la gestión de la PIEG y la necesidad de una estrategia de regionalización.

Respecto al sistema de gestión, se ha enfatizado en los siguientes problemas:

- Revisar el rol de rectoría del INAMU (Huetar Norte). Fortalecer la rectoría del INAMU y de la Secretaría Técnica PIEG, para que lidere y de seguimiento continuo al cumplimiento de las metas se coloca como una prioridad para el funcionariado público. Cabe mencionar que también es un planteamiento de las mujeres participantes en los diálogos.
- La ausencia de la aplicación del enfoque de articulación. En este sentido se desatacan los siguientes puntos: a. Por un lado, la necesidad de mejorar la articulación entre la política, los planes de acción y las acciones conjuntas, que es un enfoque que debe trabajarse con las instituciones estatales y tiene que ver con la planificación, monitoreo, evaluación y presupuestación de la política (En Limón se destacó la necesidad de aplicar la normativa del Código Municipal para aplicar el enfoque de género, Huetar Norte señaló al CIR⁸ – MIDEPLAN como un espacio clave para posicionar la PIEG). b. La mejora de la articulación a nivel interinstitucional e intersectorial (ejm. Huetar Norte señalaba la importancia de este aspecto entre las instituciones a cargo de la formación y el empleo, Limón también lo menciona, en el Taller Regional Chorotega se comparte la necesidad de participar en las redes de violencia). c. Así como la articulación entre los diferentes niveles de gobierno (central, provincias, cantones y distritos) – Limón menciona la necesidad de revisar la política municipal de género, capacitar a los consejos municipales y compartir y replicar experiencias de coordinación local, la regional Chorotega enfatiza en que se requiere una estrategia en cascada a nivel central, regional -. d. Alianzas con actores no gubernamentales (organizaciones sociales presente en las localidades, organizaciones feministas y de mujeres, academia, sector privado, entre otras) para impulsar la implementación de la política.
- Otro tema importante es el desconocimiento sobre las unidades de género por parte de las instituciones a nivel regional (Huetar Norte), no todas las instituciones cuentan con esta estructura (Pérez Zeledón y Buenos Aires, Municipalidades de la Unidad Regional Central, Taller Regional Chorotega), algunas no tienen condiciones de trabajo adecuadas y requieren mayor acompañamiento del INAMU (Osa, Buenos Aires) y se desconoce cuál es su rol en la implementación de la PIEG (Huetar Norte).

- Inclusión del enfoque de interseccionalidad en la atención a las mujeres (el taller regional chorotega menciona que el sistema de justicia no tiene servicios de ayuda para adultas mayores o mujeres con discapacidad).
- Fortalecimiento de capacidades de las autoridades institucionales y funcionariado para mejorar la atención al público y el cumplimiento de la PIEG (ejm. Buenos Aires identificó que las instituciones no incorporan el enfoque de género, los servicios no son sensibles a las necesidades de las mujeres – esto último se mencionó en Limón y en el taller regional Chorotega -).
- No se cuenta con mecanismos de rendición de cuentas por parte de las instituciones públicas que permita dar cuentas sobre las acciones realizadas, los recursos invertidos, ni los impactos generados. Se requiere desarrollar mecanismos para la fiscalización de acciones y presupuestación pública, así como la revisión del impacto de la política en sus espacios regionales y locales. Para ello es necesario fortalecer la capacidad de incidencia y fiscalización de las mujeres.

En cuanto a los planteamientos relacionados con la **estrategia de regionalización**, en los diferentes espacios de diálogo con el funcionariado público, se destacó la necesidad de descentralizar la política para poder tener una mayor cobertura e impacto a nivel territorial. En este sentido, tanto la formulación, como el proceso de planificación, implementación, monitoreo y evaluación tendrá que realizarse a nivel regional, a fin de responder a las particularidades de los territorios y los diferentes grupos poblacionales. La estrategia de regionalización supone un reto para el INAMU como rector de la política, las UPEG y OFIM, las instancias intersectoriales de coordinación y seguimiento más recientemente conformadas, los gobiernos locales y sus estructuras de igualdad de género (en dónde existen) y actores no estatales presentes en las localidades.

La estrategia regional deberá acercar la política al nivel local, para ello será necesario asegurar la coherencia entre la política nacional, las políticas locales, estrategias, planes y el marco normativo para que el mandato logre operativizarse en los territorios. La regionalización implicará la revisión y fortalecimiento del andamiaje organizativo a nivel de las instituciones estatales del nivel nacional, regional y local para lograr la implementación en los territorios. De tal forma que, desde el ente rector, el INAMU, las instituciones sectoriales de gobierno, los poderes del estado y los gobiernos locales se apropien de sus responsabilidades en el cumplimiento de las metas y el establecimiento/fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas, monitoreo, evaluación y auditoría social.

En este marco, la Política Nacional es el marco de actuación construida a partir de procesos de diálogo en donde se ha incorporado la visión de las regiones. No obstante, el proceso de planificación y la estrategia de implementación deberá construirse bajo una mira de enfoque territorial (planificación con los territorios) y una estrategia de desarrollo de capacidades.

Según el PNUD (2009), el desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. Se han identificado tres puntos en los que crece y se nutre la capacidad: un entorno favorable, las organizaciones y las personas. Estos tres niveles se influyen recíprocamente de manera fluida: la fortaleza de cada uno depende de la fortaleza de los demás y también la determina.

- El entorno favorable: es el amplio sistema social en el que operan las personas y las organizaciones. Incluye todas las reglas, leyes, políticas, relaciones de poder y normas sociales que regulan la interacción cívica. Es el entorno favorable el que marca el alcance del desarrollo de capacidades.
- El nivel organizacional: se refiere a la estructura, políticas y procedimientos internos que determinan la efectividad de una organización. Es aquí donde se ponen en juego los beneficios del entorno favorable y donde se reúne una variedad de personas. Cuanto mejor alineados estén estos elementos y mejores sean sus recursos, mayor será el potencial de su capacidad de crecimiento.
- El nivel individual: lo conforman las aptitudes, experiencias y conocimientos de cada persona que permiten su desempeño. Algunas de estas aptitudes son adquiridas formalmente, a través de educación y capacitación; pero otras son de origen informal y provienen de las acciones y observaciones de las personas. El acceso a recursos y experiencias que permitan desarrollar la capacidad individual es moldeado en gran parte por los factores organizacionales y sistémicos descritos anteriormente, los cuales son influenciados a la vez por el grado de desarrollo de capacidades de cada individuo.

La Política supondrá un entorno favorable, pero será importante que a nivel local se revise la coherencia con sus políticas locales, institucionales y la estructura institucional dispuesta para poder implementar la regionalización, tanto desde el rol de los gobiernos locales, como de las mismas instituciones públicas a nivel local. Una preocupación que comparten los actores locales que han participado en los espacios de diálogo es la falta de presupuesto suficiente, débiles capacidades y la necesidad de contar con el acompañamiento del INAMU en este sentido. Esto último se relaciona con el análisis de las capacidades

organizacionales que debe acompañar la estrategia de regionalización, de tal forma que sea posible identificar cuáles son las fortalezas y debilidades para poder garantizar los resultados proyectados.

El desarrollo de procesos de sensibilización y formación al funcionariado es un componente central de la estrategia de regionalización a fin de que las personas se apropien de la política y asuman el compromiso de implementarla y de desarrollar las alianzas necesarias para poder cumplir con los planes operativos.

La mejora de los sistemas de monitoreo y evaluación, la rendición de cuentas y la auditoría social se encontrarán estrechamente vinculados para que, desde lo local, se rinda informes sobre el cumplimiento de las acciones, las metas y objetivos planteados de manera abierta a la ciudadanía. La regionalización permitirá un mejor seguimiento y fiscalización por parte de las instancias públicas y organizaciones de mujeres en estos territorios, una apropiación de la política y, empoderamiento de las mujeres.

3. Política de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030: el compromiso del Estado costarricense.



3.1. Prioridades de la Política al 2030

Las prioridades de la política se elaboraron a partir de los insumos de los diferentes espacios de diálogo y negociación de la evaluación de la PIEG 2007 – 2017 y de los espacios con grupos específicos. Los mismos se ordenaron de acuerdo a los cuatro ejes definidos por el comité interno del INAMU a cargo de definir la estructura de contenido de la política:

- Eje 1. Cultura de los derechos para la igualdad.
- Eje 2. Distribución del tiempo.
- Eje 3. Distribución de la riqueza.
- Eje 4. Distribución del Poder.

Se procederá a presentar los hallazgos generales derivados de esta fase y se han dejado en recuadro algunos planteamientos específicos de las mujeres rurales, mujeres indígenas, mujeres afro, trans, bisexuales, lesbianas, adultas mayores, mujeres con discapacidad y jóvenes para que sean considerados en la recopilación.

A continuación, se describen los principales lineamientos de acción identificados por cada uno de los ejes de la política en los espacios consultados. En el anexo 1, se puede observar una tabla (Tabla 4) que incorpora la relación entre posibles objetivos, ejes, los problemas identificados, propuestas de solución y otras propuestas realizadas por poblaciones específicas.

Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad

a. Nuevas visiones para vivencia de la igualdad

Estrategias de educación, sensibilización y capacitación formales e informales dirigidas a la niñez (desde la primera infancia), adolescentes, jóvenes, padres y madres de familia para fomentar nuevas masculinidades, la paternidad responsable y promover un cambio en los estereotipos y roles de género para la igualdad, el respeto a la diversidad sexual y la prevención de la violencia hacia las mujeres. Educación inclusiva. Capacitación a instituciones del sector público en materia de género. Alianzas con actores claves para el cambio: medios de comunicación; formadores de opinión, universidades, escuelas, hombres niños, adolescentes y jóvenes; autoridades públicas, líderes espirituales y religiosos; sector privado empresarial todos sensibilizados y capacitados. Estrategias de comunicación global inclusivas que eliminen patrones socio-culturales discriminatorios y violentos, disipando estereotipos y actitudes sexistas en las instituciones públicas y en el sector privado. Apertura de espacios informativos sobre los derechos de las mujeres en su diversidad, diseño de herramientas TICs⁹ y, otras acciones formativas a favor de los derechos humanos de las mujeres.). Incidencia en la malla curricular de las universidades y escuelas para la formación y sensibilización en género y de derechos humanos desde una perspectiva inclusiva.

Lo que deben de hacer las instituciones para mejorar es hacer cumplir las leyes establecidas para este grupo de ciudadanos y darnos la debida preferencia en las distintas instituciones públicas. Las instituciones deben prestar más atención a las personas adultas mayores. Instruir al personal sobre los derechos del adulto mayor. Cada institución debe acondicionar lugares de acuerdo a la Ley 7935. El MOPT debe velar por que los transportistas cumplan la Ley 7936. **Mujeres adultas mayores.**

⁹ se refiere a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir información por medio de diversos soportes tecnológicos, tales como: computadoras, teléfonos móviles, televisores, reproductores portátiles de audio, entre otros.

Que los medios se integren a la pluriculturalidad con respeto. Es necesario una sensibilización sobre las mujeres afro (cambio cultural). Descentralización de la cultura en donde se incluya a las mujeres afro, indígenas, rurales y migrantes. Que los medios integren lo positivo de los aportes de nuestra pluriculturalidad. Recuperación y visibilización de la cultura afro. Que el IMAS, reconozca que la solidaridad de la familia afro, a veces no les permite ver la pobreza de la que vienen algunas de nuestras familias. Se hace necesario la definición de un perfil sobre las mujeres negras con base a su cultura. Educación sobre la cultura y diversidad. El respeto de los derechos humanos de las afrodescendientes. **Mujeres afro.**

Hay una concepción de la población trans como conflictiva. Debe haber un cambio cultural, hay que trabajar más en la sensibilización. Lucha contra el bullying y sanciones. **Mujeres trans**

Campañas publicidad no sexista. **Mujeres lesbianas y bisexuales.**

Trabajar temas de socialización en espacios de primaria para mayor sensibilidad con los estudiantes. **Mujeres jóvenes.**

Trabajar el tema de la familia, programas educativos desde la niñez. Respeto al adulto mayor, prevenir el bullying al adulto mayor. Ofrecer actividades recreativas a nivel nacional, regional y local. **Mujeres adultas mayores.**

Igualmente, las participantes consideraron relevante hacer cambios estructurales en cuanto al tópico de la educación, tanto para las personas con diversidad funcional, como para el resto de la población. En el primer sentido, es necesario eliminar la figura de la "Educación Especial" puesto que resulta segregante. Ésta tiene que transformarse en educación inclusiva, donde los niños y niñas con discapacidad se integren a las aulas regulares.

En cuanto a la formación educativa de la población en general, las mujeres consultadas insistieron en que los currículos educativos tienen que contar obligatoriamente con cursos de LESCO y de Braille, para facilitar la comunicación entre toda la ciudadanía costarricense. **Mujeres con discapacidad.**

b. Alianzas entre mujeres diversas

Reconocimiento a la diversidad de las mujeres. Fortalecimiento de la sororidad entre mujeres, la asociatividad y la organización (habilidades y destrezas para la negociación, la abogacía e incidencia, la mediación y el seguimiento al cumplimiento de compromisos de políticas públicas).

Solicitar a los Estados su apoyo para gestionar las condiciones y recursos necesarios para realizar actividades periódicas -nacionales e internacionales- que nos permitan provocar el crecimiento del movimiento de mujeres con discapacidad al interior de nuestros países y en la región latinoamericana y, para dar seguimiento a los presentes acuerdos. **Mujeres con discapacidad.**

Que las instituciones retomen el tema del hostigamiento sexual en los empleos para crear espacios libres de discriminación (alianza con Asociación Empresas para el Desarrollo, Pacto de San José) en empresas privadas, por orientación sexual e identidad de género. **Mujeres lesbianas y bisexuales.**

Organizaciones deben unir esfuerzos y conocerse entre sí para comprender la especificidad del trabajo. Utilización de herramientas virtuales. Se requiere incorporar la lucha de las mujeres antecesoras, recordar que la mayoría de las luchas aún las estamos llevando. Realizar construcciones colectivas incorporando mujeres de todas edades. Realizar intercambios intergeneracionales para construir: inspiración+ motivación= fuerza-energía. **Mujeres jóvenes.**

c. Modelo de gestión de la política

Mecanismos de gestión y alianzas (arquitectura de género): Fortalecimiento del INAMU en su rol de rectoría de la política ante las instituciones públicas (asesoría, acompañamiento y seguimiento a las instituciones públicas a nivel nacional, regional y local y la continuidad de procesos formativos dirigidos a las instituciones públicas). Fortalecer el trabajo de las OFIM's y UPEG's en las regiones y la incidencia de la política en las instancias regionales. Mayor presupuesto para el INAMU. Alianzas con otros actores (Consejos de Distrito, CCCI -Consejos Cantonales de Coordinación Interinstitucional-, Asociaciones de Desarrollo, empresa privada, mujeres lideresas – creación de la red de promotoras con mujeres formadas por el INAMU -) para la implementación de la política, su divulgación y el desarrollo de procesos de formación y auditoría. Establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas a nivel institucional que permita un seguimiento oportuno y sistemático del INAMU a la implementación de la política (Régimen disciplinario para la rectoría del INAMU). Sistema de Gestión del conocimiento para promover el intercambio y la difusión de los aprendizajes institucionales en el marco de la implementación de la política. Divulgación de la política, planes operativos anuales e informes de avance.

El establecimiento de mecanismos efectivos, sistemáticos y sostenibles de rendición de cuentas por parte de las instituciones a nivel nacional, regional y local que deben estar articulados con los sistemas de seguimiento, fiscalización y auditoría social y la evaluación de la política. La generación de sistemas de información accesibles a las mujeres y la ciudadanía en general sobre la política, estrategia de implementación, planes de acción, metas e indicadores de seguimiento y evaluación, así como de los avances, dificultades e impactos de la política que le permita a la ciudadanía el ejercicio de la auditoría social. El establecimiento de mecanismos de comunicación y diálogo con las mujeres, organizaciones feministas y de mujeres y la ciudadanía en general para plantear consultas, demandas o quejas, la planificación operativa de las acciones a nivel local con la participación de las mujeres en su diversidad. Capacitar a las mujeres en incidencia, fiscalización y auditoría social. Establecer mecanismos accesibles para poblaciones alejadas o con difícil acceso geográfico, mujeres indígenas, rurales, con discapacidad, personas adultas mayores, lesbianas, bisexuales y trans.

La definición e implementación de una estrategia de regionalización de la política que permita acercar la política al ámbito local. Para ello se requiere una mayor presencia del INAMU a través de las OFIM y una estrategia de la atención basada en la alianza con las estructuras de las UPEG existente a nivel de las instituciones públicas del nivel central y gobiernos municipales. Alianzas

con organizaciones de mujeres y feministas y otros actores sociales vinculados a la implementación de la política. Revisar la coherencia entre la política nacional, las políticas locales, estrategias, planes y el marco normativo para que el mandato logre operativizarse en los territorios. Revisión y fortalecimiento del andamiaje organizativo a nivel de las instituciones estatales del nivel nacional, regional y local para lograr la implementación en los territorios. Sistema de planificación, monitoreo y evaluación con la participación activa del INAMU, las instituciones sectoriales de gobierno, los poderes del estado y los gobiernos locales que tendrán asignadas responsabilidades específicas en las matrices de cumplimiento de los objetivos, metas y acciones. Articulación de estos sistemas con los mecanismos de rendición de cuentas de las instituciones estatales y los sistemas de seguimiento, fiscalización y auditoría social.

Mejora de los sistemas de información (registros administrativos y estadísticas) considerando la desagregación por sexo, edad, etnia, etnia, área de residencia – urbano/rural - personas con discapacidad, para la generación de políticas públicas sensibles a género, la multiculturalidad y la interculturalidad.

Seguimiento y evaluación de la política: Sistema de planificación, monitoreo y evaluación de la política establecido con la participación activa y sistemática de las instituciones públicas en todos los niveles (nacional, regional y local) bajo la rectoría de instancias de planificación, seguimiento y evaluación.

Trabajar temas en regiones, para que la información y promoción de derechos no se centralice. Se requiere capacitación en zonas indígenas, islas, zonas transfronterizas y otros espacios con diferentes perspectivas. Participación y representatividad de diversos sectores que favorezca la inclusión. Presencia institucional en territorios rurales. **Mujeres jóvenes.**

Las mujeres consultadas reclamaron la necesidad de instaurar dependencias administrativas encargadas de apoyar sus intereses, de modo de poder gestionar acciones concretas en su beneficio. **Mujeres con discapacidad.**

Eje 2: Distribución del tiempo

Uso del tiempo de las mujeres para su desarrollo integral.

- a. Corresponsabilidad social de los cuidados. Las medidas giran en torno al fortalecimiento de la red del cuidado a través de la ampliación de la cobertura y la aplicación de los principios de universalidad en términos de territorio y la inclusión de grupos excluidos (mujeres jefas de hogar o que solo tienen un salario, mujeres adolescentes madres, personas adultas mayores, personas con discapacidad, comunidades alejadas, área rural, mujeres privadas de libertad, mujeres afro, mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero y la niñez. El establecimiento de horarios adecuados a las necesidades de las mujeres (considerar horarios extendidos, nocturnos). Inclusión de los gobiernos municipales en la corresponsabilidad social del cuidado. Establecimiento de alianzas con otros actores sociales existentes en las localidades para conocer las alternativas del cuidado y la selección de la población beneficiaria. Mejorar los sistemas de información sobre la cobertura de las personas atendidas en la red del cuidado desagregando los datos por sexo, edad, etnia, identidad sexual y de género, área de residencia –rural o urbano, entre otras variables. Capacitación adecuada para el personal de los centros del cuidado para brindar una atención de calidad. Sensibilización para que se tome en consideración las diversidades sexuales (por ejemplo, mujeres adultas mayores trans, lesbianas o bisexuales con hijos/as que requieren de los servicios del cuidado) y la prevención del maltrato a personas adultas mayores. Mejoramiento de la supervisión de la red del cuidado. Considerar transporte para acudir a los centros de cuidado. Continuar posicionando el concepto del cuidado como una corresponsabilidad social a nivel cultural. Trabajar el componente cultural del cuidado. Trascender a un modelo más integral y menos asistencialista, acompañar las estrategias de cuidado con medidas que faciliten la autonomía de las mujeres.

Tomar en cuenta la diversidad étnica en los centros de cuidado (adultos mayores hablan idioma criollo e inglés y no hay intérpretes). Diferenciar/separar población indígena/afro, tienen particularidades, características y condiciones diferentes. Opciones/alternativas de cuidado para jóvenes por medio de educación, recreación. **Mujeres afro.**

La Ley de cuidado debe llegar a los territorios indígenas. **Mujeres indígenas.**

Quienes representaban a la comunidad sorda, abogaron por la particularización de las necesidades de las mujeres en esta situación. De este modo, se enfatizó la necesidad de que las redes de cuidado también sean inclusivas de la cultura sorda costarricense. **Mujeres con discapacidad.**

- b. Distribución equitativa del trabajo doméstico en los hogares. Fortalecer los procesos de capacitación con enfoque de género y corresponsabilidad social en los cuidados. Involucrar a los padres de familia en la crianza de sus hijas e hijos.

Tenemos que educar más para que hombres y mujeres asuman una actitud de cambio en torno al cuidado. Desde el kínder deberíamos empezar a hablar sobre las relaciones de género para fomentar un cambio hacia la corresponsabilidad del cuidado de hombres y mujeres. Regularizar las medidas de la flexibilidad horaria. Coherencia entre leyes del trabajo con la política para lograr el balance vida y trabajo, licencias de paternidad y maternidad. **Sector privado.**

Eje 3: Distribución de la riqueza

- a. Acceso equitativo y no discriminatorio a los ingresos, al empleo formal de calidad e inserción productiva, de acuerdo a la canasta básica costarricense sin discriminación por sexo, edad, etnia, condición de discapacidad, identidad de género o área de residencia (rural y urbana), a través de una estrategia continua y coordinada con diversos actores. Incorporación de las mujeres al mercado laboral en ámbitos no tradicionales y de alta productividad (promover cambios culturales desde la primera infancia a través de proyectos de ciencia y tecnología). Impulsar medidas para la prevención del acoso laboral y sexual.

De manera particular en **Pérez Zeledón** se sugiere trabajar con las mujeres privadas de libertad para la inclusión en el empleo.

Se visualizó la necesidad de revisar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 8862, de Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público, no solo en cuanto al porcentaje mismo, sino también en cuanto a los puestos que han sido asignados para las mujeres con discapacidad ya contratadas bajo esta medida. **Mujeres con discapacidad.**

- b. Empresas – MIPYMES - emprendimientos de mujeres (empresas formales y sostenibles para mujeres con negocios establecidos, flexibilización de requisitos a los emprendimientos de mujeres en condiciones de pobreza y del área rural (IMAS); relajamiento de requisitos para la formalización de empresas para las mujeres. Acceso equitativo al crédito y a los beneficios de banca de desarrollo (no solo tarjeta de crédito); desarrollo de capacidades técnicas en gestión empresarial a micro y pequeñas empresas administradas por mujeres; mayor apoyo para la microempresa, nuevas capacitaciones y fuentes de trabajo, igualdad de salario y garantías sociales, mayor seguimiento del INAMU a las mujeres emprendedoras. Incentivos para la productividad, el encadenamiento y la comercialización de los productos de las mujeres. Facilitar ayuda para crear su propia empresa y acompañamiento para eliminar la burocracia de los trámites. Incorporar el enfoque de interseccionalidad en los protocolos de recepción y el manejo de solicitudes de financiamiento para emprendurismo. Apoyo de emprendimientos para innovación. Recursos económicos, acompañamientos en formación. Acceso a la información sobre programas para el desarrollo de MIPYMES. Asesoría y acompañamiento para la formalización de los emprendimientos.

Innovar emprendimientos para las necesidades específicas de nuestra etnia a nivel de dinamizar el mercado con nuestro producto. **Mujeres afro.**

Capacitaciones especiales no impuestas a mujeres adultas mayores. Que nos permitan obtener ingresos para nuestro autocuidado, especialmente a aquellas adultas mayores que dependen únicamente de la pensión de su pareja. **Mujeres adultas mayores.**

- c. Tecnologías e innovación a favor de la igualdad sustantiva. Promover, programar, ejecutar, gestionar las TICs por parte de las mujeres en su diversidad. Generar espacios de incidencia a nivel TICs. Acceso a tecnologías apropiadas en el sector agropecuario y seguridad alimentaria.

Propuestas específicas para mujeres indígenas. No hay interés en las mujeres indígenas, aunque somos expertas en tecnologías. **Mujeres indígenas.**

Se rescató la importancia de dotar a las mujeres con discapacidad de formación y acceso a las nuevas tecnologías. Estos insumos podrían potenciar sus capacidades sea para desarrollo profesional o para el impulso de emprendimientos. Igualmente, el mundo digital suele ser más accesible y flexible que el mundo físico, avalando también que las mujeres participen en espacios de diálogo virtual, nutriéndose de nuevos conocimientos y propagando su opinión y sus demandas más ágilmente. **Mujeres con discapacidad.**

- d. Derecho a la tierra y al desarrollo para las mujeres rurales. Tenencia de tierra, vivienda digna y propia. Acceso al crédito y a proyectos productivo con requisitos flexibles, garantías económicas y medidas de acción positiva para mujeres jefas de hogar. Acompañamiento a las mujeres beneficiadas con los proyectos. Acceso al agua. Realizar análisis de género y cambio climático e impulsar medidas para el acceso de las mujeres en las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.
- e. Protección y seguridad social (ampliación de la cobertura). Valorar o revisar las categorías de trabajos formales e informales, el grado de informalidad e irregularidad debe ser revalorado. Acceso universal a los servicios de salud, pensión, cesantía para todas las modalidades de trabajo, incluyendo el trabajo informal.

El Estado debe revisar las medidas para otorgar pensiones a las personas con diversidad funcional, para otorgarlas a quienes realmente las requieren y que los montos transferibles sean suficientes para un desarrollo digno de la persona. En particular se resalta la necesidad que tales medidas sean aplicadas con sensibilidad de género. **Mujeres con discapacidad.**

- f. Reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres en las cuentas nacionales. Revisión de las jornadas laborales de las mujeres que realizan trabajo no remunerado en casa y seguimiento a las jornadas laborales de hombres y mujeres.
- g. Jefatura de hogar y bienestar de las mujeres. Al igual que el anterior, se menciona en los espacios de diálogo la exclusión de estas mujeres en los programas gubernamentales, pero no se especifican medidas concretas por lo que es un punto a destacar en las validaciones.
- h. Macroeconomía, política fiscal y sistema financiero. Facilitar el acceso al crédito de las mujeres en la banca nacional considerando a grupos excluidos. Fortalecimiento financiero y fiscal que permita el acceso al poder económico.

Se requiere educación en temas financieros para las mujeres jóvenes que promuevan independencia económica e incorporación a programas. **Mujeres jóvenes.**

Eje 4: Distribución del poder

- a. Poder sobre una misma

Promover el reconocimiento de la identidad de género (Ley de identidad de género) y orientación sexual de las mujeres y sus hijos/as. Educar a las adultas mayores sobre sus derechos como mujeres. Visibilizar a la población de mujeres refugiada, migrante y asilada política. Visibilizar las particularidades de las mujeres indígenas en la política.

Mayor conocimiento sobre la situación y diferencia de estatus de mujeres refugiadas, migrantes y asiladas, eliminar discriminaciones. La generación de estadísticas en cuanto al acceso a servicios y la documentación de estas poblaciones. **Mujeres migrantes, refugiadas y asiladas políticas.**

Reconocer las diferencias espirituales, culturales y sociales de las mujeres indígenas. Las instituciones deben informar sus derechos, servicios y quehacer a través de traducciones. Aumento de la cobertura a la educación pública. **Mujeres indígenas.**

Reconocimiento al derecho a la toma de decisiones de las mujeres sobre su cuerpo y a sus derechos sexuales y reproductivos (ampliar y actualizar métodos anticonceptivos, facilitar la esterilización a las mujeres; servicios de salud que respete a las mujeres indígenas; capacitar a docentes, padres y madres de familia, adolescentes y jóvenes en sexualidad, incluir temáticas de salud mental y adicciones, atención ginecológica).

Mujeres lesbianas y bisexuales que deseen ser madres, por FIV o inseminación artificial. ¿Qué pasa con el Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en el caso de madres que se asuman lesbianas o con niños/as que lo revelen? Visibilización de orientación sexual e identidad de género desde la no patologización y los mecanismos de protección correspondientes. Promoción y prevención de la salud en mujeres lesbianas y bisexuales. Trato en albergues (PANI y el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor – CONAPAM). Mujeres lesbianas o bisexuales con discapacidad (física o cognitiva).

Trabajar autoconfianza, sororidad, salud mental y sexualidad. Trabajar para construir la subjetividad femenina que amenaza a las mujeres económicamente. Trabajar en perderle el miedo al poder. Se requiere apoyo en sensibilización y uso de anticonceptivos. Información en términos emocionales, biológicos y que permitan encuentro con los sentimientos. **Mujeres jóvenes.**

Se recalcó que los servicios sanitarios – en especial en cuanto a la salud sexual y reproductiva – no son accesados integralmente por las mujeres con diversidad funcional. Para este último punto, las consultadas mencionan que existen grandes vacíos de información, mientras que se muestran preocupadas por sistemas obstétricos violentos e impositivos. **Mujeres con discapacidad.**

Respeto a la integridad física, psicológica, patrimonial y sexual se propone: Integrar y conceptualizar otros tipos de violencia - acoso callejero, acoso político, violencia simbólica-. Vigilancia en el cumplimiento de las medidas de protección en situaciones de violencia. Agilización y efectividad de los trámites judiciales en respuesta a la violencia contra las mujeres. Sensibilización y capacitación al personal que brinda atención para evitar la revictimización. Sensibilización a autoridades para lograr el compromiso de la rendición de cuentas. Sensibilización a la población con respecto a la violencia contra las mujeres para que no se naturalice o legitime. Asignación de recursos al INAMU para el acompañamiento. Mejorar la atención en salud. Ampliar la cobertura del PASI, divulgación a través de alianzas con medios de comunicación locales y nacionales, descentralizar la atención de la violencia contra las mujeres. Continuidad del modelo de nuevas masculinidades para prevenir la violencia contra las mujeres y fomentar una salud sexual y reproductiva responsable.

Sesgo en datos de denuncias de violaciones correctivas a mujeres lesbianas. Las instituciones no tienen condiciones para favorecer este tema. Eliminación de barreras actitudinales en las instituciones para denuncias de violación a lesbianas y bisexuales. Niñas y adolescentes que sufren abuso por padres por su orientación sexual, grupos de apoyo, protocolos para atención de esas niñas y niños y que se incluya el apoyo emocional por parte de grupos. Visibilidad de la violencia doméstica en parejas del mismo sexo, a veces está colocada "sin filtro", y no se sabe hacia qué servicios dirigirlo. Articulación con PLANNOVI (Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades, Costa Rica 2017-2032) – PIEG.

En instituciones no hay información, y una línea directa de emergencia.

Se requiere la regionalización del acceso a la información y servicios para la protección de derechos humanos (eficiencia) (capacitación-sensibilización, institucionalidad, ciudadanía, sociedad civil, etc.)

Política desde un enfoque de la interseccionalidad. Con particularidades de lesbianas y bisexuales en distintas etapas de la vida.

Vacío en bases de datos y estadísticas de particularidades de mujeres lesbianas y bisexuales, para recuperarlos en encuestas y censos.

Tener espacios para discutir la violencia que me autoejercer como mujer lesbiana y bisexual.

Se requiere lectura integral, comprensiva de las manifestaciones de violencia estructural simbólica, que incide en formas de violencia intra-personales-coste vital discriminación.

Reconocer las particularidades de las mujeres lesbianas y bisexuales en la atención de violencia en las regiones. **Mujeres lesbianas y bisexuales.**

Que se contemple las diversidades étnicas en el tema de salud. Derechos sexuales y reproductivos enfocados a la interculturalidad. Única forma de percibir la violencia hacia las mujeres afro, ya que el ciclo de violencia difiere por etnia. **Mujeres afro.**

Hay que visibilizar la violencia que existe contra las mujeres trans. Que los registros institucionales donde acude la población trans a realizar denuncias por violencia, maltrato, se identifique con claridad el sexo biológico y la identidad de género de la denunciante (no tiene peso la denuncia cuando la mujer trans es violentada por un hombre). Hay que desagregar los datos de violencia contra las mujeres trans (Poder Judicial). Acoso, violencia, hay que visibilizar el acoso hacia las mujeres trans. Romper estereotipos sobre la población trans, la gente piensa en la población y piensa en comercio sexual.

Población migrante trans, vienen de una vida de violencia estructural, persecuciones, no tienen documentación legal y sufren violencia. **Mujeres trans.**

Se requiere capacitación a personas funcionarias públicas para el trabajo con personas jóvenes y con mujeres. **Mujeres jóvenes.**

La violencia es también una grave problemática que afecta a las mujeres con diversidad funcional. Si bien, la actual PIEG dispone de mecanismos de apoyo y protección, las mujeres consultadas estiman que no son accesibles para las mujeres con diversidad funcional. El "Círculo de Violencia" se agrava para estas mujeres debido a la dependencia que las enlaza con la persona quien las cuida. Es difícil pedirle a una mujer que se desvincule de quien le hace daño físico y emocional, cuando ello implica que se quedará desatendida y solitaria, sin posibles fuentes de ingresos. A ello debe sumársele que las oficinas gubernamentales encargadas de atender la temática, suelen estar plagadas de obstáculos ambientales que configuran barreras en la accesibilidad.

Se resaltó la importancia de contar con atención psicológica profesional, lo cual es muy dificultoso por las barreras del lenguaje. Para las mujeres sordas es igualmente importante que en cada institución pública exista funcionariado capacitado en Lengua de Señas Costarricense (LESCO) para facilitar la comunicación; aunque de igual forma una medida para solventar la barrera idiomática es el uso de nuevas tecnologías. **Mujeres con discapacidad.**

b. Poder público y colectivo

Participación política y liderazgo: Representación paritaria de las mujeres en puestos de elección y cargos públicos; participación de las mujeres en su diversidad en todos los niveles y espacios decisorios de la vida política, económica y pública; aumento de las capacidades y competencias para ejercer el liderazgo transformador con enfoque de género y desarrollar estrategias de igualdad de género en el desempeño de sus roles y para la organización de las mujeres en su diversidad para su participación e incidencia política a través de estrategias de desarrollo de capacidades que contemple la capacitación, asistencia técnica y acompañamiento sistemático; fortalecer el rol del INAMU en torno a la generación de procesos que permitan el intercambio entre redes para compartir aprendizajes, fomentar el liderazgo de mujeres jóvenes, acceso de las mujeres en puestos de toma de decisiones en el sector privado.

Financiamiento del Estado (Decreto 38999 “Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI”) para comisiones de personas LGTBI. Fortalecer participación política, p.ej. en evaluación de programas. Utilizar redes. - Tema de cuotas para población lesbianas y bisexuales. **Mujeres lesbianas y bisexuales.**

Es necesario saber cómo están compuestas las instituciones en términos de la inclusión de las mujeres afro. Debe haber equilibrio. Tener una cuota étnica extra dentro de la estructura política. Mujeres afro. Rendición de cuentas para el control político y la auditoría social (información transparente y oportuna del Estado sobre políticas e inversión pública dirigidas a las mujeres; seguimiento a las políticas de igualdad y a los compromisos y recomendaciones que se hacen al país de la convencionalidad internacional sobre los derechos humanos de las mujeres; promoción de los procesos de auditoría social y de derechos humanos de las mujeres, en conjunto con organizaciones sociales y el sector privado. Concientizar políticamente a las mujeres afro, para que participen y apoyen a candidatas (o) que tengan conciencia de género y étnica. **Mujeres afro.**

Solicitar a los Poderes de la República, los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil; que nos garanticen las condiciones en equidad, para acceder a los espacios de participación política existentes, para la presentación, negociación y seguimiento de nuestras propuestas; de manera que nuestros requerimientos estén presentes en las políticas públicas e institucionales y, consecuentemente; podamos acceder a la toma de decisiones para dar seguimiento a las mismas. **Mujeres con discapacidad y Mujeres afro.**

Exigir a los entes estatales que el tema “mujer y discapacidad” se encuentre presente en sus agendas y que dispongan de recursos para la ejecución de las mismas, las cuales deben ser diseñadas en consulta estrecha con nosotras.

También, se destacó el hecho de que existen pocas mujeres en plazas públicas que les permita tratar directamente la cuestión de las mujeres con diversidad funcional. **Mujeres con discapacidad.**

Se debe comenzar con una educación completa y amplia, adaptable a nuestra edad para poder defendernos de la sociedad, especialmente de los adolescentes que tienen poco conocimiento del adulto mayor. Hay que hablar y apoyar informándose, colaborar en grupo, visitando instituciones, participando en marchas, levantar la voz por nuestros derechos, promoviendo más el trabajo por la adulta mayor y así hacer valer nuestros derechos. **Mujeres adultas mayores.**

Partidos políticos y sistemas electorales: desarrollo de procesos de formación y sensibilización dirigida a los partidos políticos para la incorporación del enfoque de género en sus acciones.

Igualdad a favor de las mujeres en las regiones, territorios y el ámbito local: mujeres participando en instancias de toma de decisiones en el nivel regional, territorial y local orientadas hacia su desarrollo; diseño y ejecución de políticas con perspectiva de género en cumplimiento con la legislación territorial y municipal vigente; mecanismos y metodologías que permitan a las mujeres de distintos grupos étnicos, y especialmente indígenas, la toma de las decisiones sobre sus territorios. Red de agendas locales de las mujeres, capacitación y creación de alianzas entre mujeres.

4. Conclusiones y recomendaciones de la consultoría

El proceso de evaluación y actualización de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres 2018 – 2030, se constituyó en un proceso de autoevaluación, análisis y debate sobre los principales avances, nudos estructurales de desigualdad persistentes y ejes de intervención futuros para alcanzar la igualdad de género en el Estado Costarricense. El enfoque de trabajo de esta política está alineado a la Estrategia Regional de Género de América Latina y El Caribe y da respuesta a las últimas recomendaciones del Comité de la CEDAW al país.

Una primera reflexión que surge de los ejercicios de evaluación y actualización es el **reconocimiento de la importancia de la Política sea asumida como una responsabilidad del Estado de Costa Rica**. Este punto es un desafío existente en la mayoría de los países de la región latinoamericana y el Caribe, puesto que la tendencia ha sido que el mecanismo para el adelanto de los derechos de las mujeres es percibido como el responsable exclusivo de la igualdad de género a nivel estatal, cuando los compromisos han sido asumidos por los Estados. Por lo tanto, las instituciones estatales deben asumir de manera compartida este mandato, mediante políticas, normativas y estructuras institucionales (unidades u oficinas de género, comisiones de trabajo), estrategias y planes con mecanismos de rendición de cuentas, de coordinación interinstitucional y de alianzas con otros actores no estatales.

Por otro lado, **en cuanto a la gestión de la política, se reconoce el liderazgo asumido por el INAMU en la implementación de la Política y la necesidad de continuar fortaleciendo su rol de rectoría junto a la red de unidades de género y las OFIM**. Las recomendaciones del último Informe de la CEDAW incluyen este desafío como un mecanismo que podría contribuir a la apropiación de la política por parte de las instituciones estatales a diferentes niveles (nacional y local) y a ampliar la cobertura de servicios y programas sobre todo en el ámbito local. El fortalecimiento de la red de unidades de género implica la necesidad de identificar qué instituciones y gobiernos municipales cuentan con dicha estructura o al menos si existe una comisión de trabajo, su presencia a nivel local, explorar la posibilidad de ampliar la red y la definición de una

estrategia de desarrollo de capacidades para la asistencia y acompañamiento del INAMU a estas instancias. En consideración a que no todas las instituciones o gobiernos municipales podrán asumir la apertura de una estructura institucional de esta índole, se puede acompañar la estrategia de desarrollo de capacidades con la gestión del conocimiento y el establecimiento de alianzas con actores no estatales para el desarrollo de acciones que permitan implementar la política a nivel local. El fortalecimiento de la red de unidades de género debe estar contenida en el siguiente punto, la estrategia de regionalización de la política.

La mayoría de los actores comparten la necesidad de trascender a una **estrategia de regionalización** de la política que permita descentralizar la toma de decisiones y procesos para tener un mayor y mejor impacto a nivel local. La regionalización tiene varias dimensiones a considerar, por un lado la coherencia entre la política nacional con las políticas locales, el marco legal nacional y local, el fortalecimiento del INAMU y la red de unidades de género, OFIM, el marco normativo y la estructura institucional existente (políticas, reglamentos, etc., mecanismos de coordinación interinstitucional a todos los niveles), la articulación con redes sociales y otros actores no estatales, sistemas de planificación del desarrollo y presupuestación sensibles a género, participación ciudadana, rendición de cuentas, fiscalización y auditoría social, monitoreo y evaluación. Las recomendaciones del último informe de la CEDAW incorporan este abordaje, señalando la necesidad de fortalecer el mandato, presupuesto y capacidades de las Oficinas Municipales de las Mujeres para abordar la igualdad de género y derechos de las mujeres en el nivel local. Su inclusión dentro de la política es un requisito sine qua non para implementar la misma. Para ello será vital considerar un sistema de planificación participativo que incorpore los diferentes niveles de gobierno, una clara asignación de responsabilidades a nivel institucional y todo el ciclo de vida de la política (formulación, implementación, monitoreo, fiscalización y evaluación).

La rendición de cuentas, fiscalización y auditoría social se encuentra íntimamente relacionada con la gestión de la política y la estrategia de regionalización. La política debe considerar junto a los sistemas de planificación, mecanismos efectivos de rendición de cuentas por parte de las instituciones, que permita rendir sobre lo avanzado, el cumplimiento o no de las metas ante la entidad rectora para la toma de decisiones oportuna. Asimismo, la apertura de espacios virtuales (uso de redes sociales, ventanillas virtuales de atención al público, etc.) y espacios físicos de rendición de lo avanzado (informes) y de los planes y proyectos desarrollados ante las mujeres en su diversidad, organizaciones de mujeres y feministas y la ciudadanía en general. Esto último tiene vinculación con la necesidad de fortalecer las capacidades de las mujeres de

manera o no organizada para fiscalizar y realizar una auditoría social de la implementación, monitoreo y evaluación de la política. La actualización de la política ha utilizado una estrategia participativa de los territorios y de las mujeres en su diversidad, ambos elementos deben mantenerse y ser parte de la implementación de la política.

Los insumos generados por los diferentes espacios de diálogo han dejado en evidencia la urgencia de aplicar los **enfoques de trabajo de la igualdad de género, los derechos de las mujeres, la interseccionalidad e interculturalidad** identificados por la Estrategia Regional de Género. Las mujeres jóvenes, rurales, indígenas, con discapacidad, migrantes, adultas mayores, con discapacidad, afro, y por diversidades sexuales, han hecho planteamientos en torno a diferentes situaciones de discriminación acciones afirmativas temporales para superar las discriminaciones y las brechas. Dentro de los desafíos señalados se destacan: la generación de estadísticas desagregadas por edad, identidad de género, etnia, discapacidad y su cruce con la variable sexo; cuotas de participación en el mercado laboral y el ámbito político; el acceso a la información sobre sus derechos; la promoción de cambios socioculturales y estereotipos de discriminación. Las últimas recomendaciones de la CEDAW recibidas por el Estado costarricense incluyen dicha preocupación e insta al Estado a tomar medidas en este sentido.

Otro elemento presente en los diferentes espacios es la necesidad de **desarrollar estrategias integrales que apunten al empoderamiento económico, político, social y cultural de las mujeres**. Así como el fortalecimiento del trabajo de masculinidades y participación de los hombres. Ambos se constituyen en retos para dar un salto cualitativo a la política e implica la necesidad de una mejor coordinación interinstitucional, el establecimiento de alianzas firmes entre los diversos actores y un trabajo de reflexión e identificación de iniciativas en este sentido.

Un mecanismo que podría considerarse para aplicar las medidas antes descritas (fortalecimiento de redes de género, estrategia de regionalización y estrategia de empoderamiento inclusivas) es el establecimiento de experiencias pilotos para rescatar lecciones aprendidas y demostrar resultados medibles, verificables y alcanzables en ese sentido.

Un desafío persistente es el cambio de patrones socioculturales y estereotipos de género que legitiman la violencia hacia las mujeres y las desigualdades de género. En este sentido se proponen medidas dirigidas a la sociedad en su conjunto (hombres y mujeres, niños, niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres adultos y personas adultas mayores), a través de estrategias de información, educación y comunicación adaptadas a las necesidades de los

diferentes grupos con objetivos medibles a mediano y largo plazo. Inclusión de estrategias de desarrollo de capacidades en medios de comunicación públicos y privados, profesionales en periodismo, enseñanza, personajes políticos y otras personas o grupos formadores de opinión de opinión, sobre equidad de género, y la promoción de los derechos humanos de las mujeres. Asimismo, la capacitación y sensibilización del funcionariado público sobre esta Política, la igualdad de género, la interseccionalidad y la mejora en la atención.

El eje Cultura de derechos para la igualdad engloba las medidas antes mencionada. Este eje es clave para lograr la implementación de los otros tres ejes y es el que permitirá que la política pueda dar un salto cualitativo con mejores resultados al 2030.

Los ejes relativos a *distribuir la riqueza, el tiempo y el poder* evidencian las principales preocupaciones y posibles medidas para contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Costa Rica, los cuales se encuentran alineados con las recomendaciones del Comité de la CEDAW en su último informe. Puede resumirse en los siguientes puntos que además se encuentran alineados con las recomendaciones del Comité de la CEDAW a su último informe.

Consideraciones finales

Elementos facilitadores de la consultoría:

- Clarificación de los alcances de la consultoría desde el inicio de la misma por parte de la ST PIEG del INAMU.
- Disposición de la Secretaría de la PIEG y del resto del personal INAMU para aclarar dudas y poner a la disposición de la consultora la información requerida en la medida que se generaba.
- Consenso de la estructura o índice propuesto de la política para realizar el proceso de sistematización de manera coherente con esta estructura.
- Las misiones de campo permitieron tener mayor claridad de los requerimientos y participar espacios de diálogo para comprender mejor el contexto en el que está inmerso el proceso de actualización de la política, así como un acompañamiento y seguimiento sistemático por parte del INAMU a la consultoría.

Dificultades enfrentadas:

- El contexto mismo en el que se encontraba inmerso el proceso de actualización de la PIEG, ya que estaban próximas las elecciones para Presidencia de la República (período 2018-2022), y se realizaba de manera paralela a la Evaluación de la PIEG 2007 – 2017. Esto provocó que, en la medida que se avanzaba en los espacios de diálogo, se estaba avanzando en la estructura de la futura PIEG. Contar con la estructura del documento, fue importante para poder iniciar el procesamiento de la información.
- El mismo contexto provocó que la sistematización se fuera realizando de manera paralela a la realización de los espacios de consulta, lo que hizo que se tuviera acceso a las memorias de los últimos eventos de manera gradual.
- Algunos grupos no evidenciaron sus problemas a partir de su condición de mujeres, si no sus discriminaciones como colectivo de otras categorías sociales de discriminación. Por ejemplo, las mujeres de la tercera edad.
- Temas ambientales, no aparecen con mucha fuerza en los diferentes espacios. Queda la duda si es porque no se preguntó de manera explícita o es que no es una prioridad sentida por todos los grupos. Es importante su reflexión porque es un tema central, que no siempre logra articularse con la agenda de género, y si tiene una interrelación estrecha. Cabe mencionar que si se logró rescatar el abordaje de cambio climático y género.

Hay temas que por la estructura del documento o quizá por los tiempos de los espacios de diálogo, se derivaron de manera sucinta, algunos ejemplos son:

medio ambiente, gestión de riesgos, cambio climático, acceso a crédito, la tierra, tecnologías, TICS, mujeres, seguridad y paz (recomendación CEDAW), trata y explotación sexual, mujeres migrantes y mujeres rurales. Es recomendable analizar estos temas a la luz de los espacios de diálogo y negociación que se continuarán realizando y los próximos estudios.

Las demandas representan los grandes desafíos en torno a la igualdad de género por parte del Estado Costarricense, e implicarán un ejercicio de priorización y planificación a nivel político y técnico en el proceso de formulación de la PIEG 2018-2030. Es clave lograr la integración de las instituciones del Estado y las autoridades locales en este proceso para lograr la concreción de la política, su ejecución regionalizada y claridad en el modelo de gestión futuros.



Tabla 4. Resumen de prioridades de la Política al 2030

Prioridades de la Política al 2030	
1. Cultura de los derechos para la igualdad	<p>a. Nuevas visiones para vivencia de la igualdad Estrategias de educación, sensibilización y capacitación formales e informales para fomentar nuevas masculinidades, la paternidad responsable y promover un cambio en los estereotipos y roles de género para la igualdad, el respeto a la diversidad de género y sexual y la prevención de la violencia hacia las mujeres. Educación inclusiva. Capacitación a instituciones del sector público. Alianzas con actores claves para el cambio: medios de comunicación; formadores de opinión, universidades, escuelas, hombres niños, adolescentes y jóvenes; autoridades públicas, líderes espirituales y religiosos; sector privado empresarial todos sensibilizados y capacitados. Estrategias de comunicación global inclusivas. Acceso a la información sobre los derechos de las mujeres.</p> <p>b. Alianzas entre mujeres diversas Reconocimiento a la diversidad de las mujeres. Fortalecimiento de la sororidad entre mujeres, la asociatividad y la organización (habilidades y destrezas para la negociación, la abogacía e incidencia, la mediación y el seguimiento al cumplimiento de compromisos de políticas públicas).</p> <p>c. Modelo de gestión de la política Mecanismos de gestión y alianzas (arquitectura de género): Fortalecimiento del INAMU en su rol de rectoría de la política. Fortalecer el trabajo de las OFIM's y UPEG's en las regiones y la incidencia de la política en las instancias regionales. Mayor presupuesto para el INAMU y UPEG. Alianzas con otros actores. Coordinación interinstitucional a todos los niveles. Rendición de cuentas (Régimen disciplinario para la rectoría del INAMU). Sistema de Gestión del conocimiento. Divulgación de la política, planes operativos anuales e informes de avance.</p> <p>Estrategia regional de la política.</p> <p>Mejora de los sistemas de información, considerando la desagregación por sexo, edad, etnia, etnia, personas con discapacidad, identidad de género, para la generación de políticas públicas sensibles a género, la multiculturalidad y la interculturalidad.</p> <p>Seguimiento y evaluación de la política.</p>

2. Distribución del tiempo	<p>a. Corresponsabilidad social de los cuidados: Fortalecimiento de la REDCUDI en cuanto a: mejora de los sistemas de información con todas las desagregaciones. Cruce de información entre instancias oferentes; ampliación de la cobertura sin exclusiones; revisar modalidades (centros privados o mixtos); Extensión a horarios nocturnos; mejora del sistema de supervisión de la red de cuidado; estrategia de desarrollo de capacidades para el personal; establecimiento de alianzas entre el gobierno central y los gobiernos municipales, entre las instituciones públicas, con las redes sociales y el sector privado.</p> <p>b. Distribución equitativa del trabajo doméstico en los hogares: continuar posicionando el concepto de cuidado como una corresponsabilidad social a nivel cultural; involucramiento de los padres de familia en el cuidado de los niños y las niñas.</p>
3. Distribución de la riqueza	<p>Acceso equitativo a los ingresos, al empleo de calidad e inserción productiva y constantes de acuerdo a la canasta básica costarricense sin discriminación por sexo, edad, etnia, condición de discapacidad, identidad de género o área de residencia (rural y urbana). Incorporación de las mujeres al mercado laboral en ámbitos no tradicionales y de alta productividad.</p> <p>Empresas – MIPYMES - emprendimientos de mujeres; acceso al crédito y a los beneficios de banca de desarrollo; desarrollo de capacidades técnicas en gestión empresarial; incentivos para la productividad, el encadenamiento y la comercialización de los productos de las mujeres. Mayor acompañamiento del INAMU.</p> <p>Tecnologías e innovación a favor de la igualdad sustantiva.</p> <p>Derecho a la tierra y al desarrollo para las mujeres rurales.</p> <p>Protección y seguridad social (ampliación de la cobertura).</p> <p>Jefatura de hogar y bienestar de las mujeres (fortalecimiento de capacidades técnicas para el empleo y la empresariedad, acceso al empleo y garantía de salario mínimo, garantizar la educación de sus hijos e hijas).</p> <p>Macroeconomía, política fiscal y sistema financiero.</p>

<p>4. Distribución del poder.</p>	<p>a. Poder sobre una misma Reconocimiento de las mujeres como sujetas de derechos, desde ellas y desde los otros; reconocimiento a la identidad de género y orientación sexual de las mujeres (Ley de Identidad de Género); reconocimiento al derecho a la toma de decisiones de las mujeres sobre su cuerpo y a sus derechos sexuales y; respeto a la integridad física, psicológica, patrimonial y sexual: Integrar y conceptualizar otros tipos de violencia - acoso callejero, acoso político, violencia simbólica-. Vigilancia en el cumplimiento de las medidas de protección en situaciones de violencia. Agilización y efectividad de los trámites judiciales en respuesta a la violencia contra las mujeres. Sensibilización y capacitación al personal del sistema de justicia que brinda atención para evitar la revictimización. Sensibilización a autoridades para lograr el compromiso de la rendición de cuentas. Sensibilización a la población con respecto a la violencia contra las mujeres para que no se naturalice o legitime. Asignación de recursos al INAMU para el acompañamiento. Mejorar la atención en salud. Ampliar la cobertura del PASI, divulgación a través de alianzas con medios de comunicación locales y nacionales, descentralizar la atención de la violencia contra las mujeres. Continuidad del modelo de nuevas masculinidades para prevenir la violencia contra las mujeres y fomentar una salud sexual y reproductiva responsable.</p> <p>b. Poder público y colectivo Participación política y liderazgo (representación paritaria de las mujeres en puestos de elección y cargos públicos; participación de las mujeres en su diversidad en todos los niveles y espacios decisorios de la vida política, económica y pública); aumento de las capacidades de liderazgo transformador con enfoque de género y para la organización de las mujeres en su diversidad para su participación e incidencia política; acceso de las mujeres en puestos de toma de decisiones en el sector privado.</p> <p>Rendición de cuentas para el control político y la auditoría social.</p> <p>Partidos políticos y sistemas electorales (desarrollo de procesos formativos y de capacitación permanente a nivel nacional, regional y local, sobre género y derechos humanos de las mujeres y, cumplimiento de la normativa electoral en materia de presupuesto destinado a la formación política de las mujeres; eliminación del acoso político, violencia y discriminación que obstaculizan el ejercicio, la participación y representación política de las mujeres).</p> <p>Igualdad a favor de las mujeres en las regiones, territorios y el ámbito local.</p>
-----------------------------------	---

Fuente: Elaboración propia a partir de minutas realizadas por ST PIEG de las actividades.

