VIII INFORME PERIÓDICO DE COSTA RICA SOBRE CUMPLIMIENTO DE LA CEDAW. PERIODO JULIO 2017-DICIEMBRE 2020

SIGLAS

AMPR: Áreas Marinas de Pesca Responsable

ACCEDER: Acciones Estratégicas por los Derechos Humanos

AyA: Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados

BCCR: Banco Central de Costa Rica

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

CAI: Centro de Atención Institucional

CAMURCR: Cámara de Mujeres Rurales de Costa Rica

CAN: Comisión de Alto Nivel

CCP: Centros Cívicos por la Paz

CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social

CEACO: Centro Especializado de Atención de Pacientes con COVID-19

CENARE: Centro Nacional de Rehabilitación

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (siglas en inglés)

CEN-CINAI: Centros de Educación y Nutrición y Centros Infantiles de Atención Integral

CFPM: Centro de Formación Política de las Mujeres

CGR: Contraloría General de la República

CIADDIS: Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

CLAIS: Comités Locales de Atención Inmediata y Seguimiento

CIAMA: Consejo de Atención a la Madre Adolescente

CIDAI: Centros Infantiles de Desarrollo y Atención Integral

CIM: Comisión Interamericana de Mujeres

COAVIF: Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar

COMMCA: Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica

CO-MUJERES: Comisión Mujeres, Deporte, Recreación y Actividad física

CorteIDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos

CONAPDIS: Consejo Nacional de Personas con Discapacidad

CONATT: Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas

CNE: Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias

CNP: Consejo Nacional de Producción

CSC: Corresponsabilidad Social de los Cuidados

CSTDNR: Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado

CTDR: Consejos Territoriales de Desarrollo Rural

CTI: Comisión Técnica Interinstitucional

DCC: Dirección Nacional de Cambio Climático

DGME: Dirección General de Migración y Extranjería

DGSC: Dirección General de Servicio Civil

DHR: Defensoría de los Habitantes de la República

DEI: Departamento de Educación Intercultural del Ministerio de Educación Pública

DIGEPAZ: Dirección de Promoción de la Paz y Convivencia Ciudadana

DIMEX: Documento de Identidad Migratoria para Extranjeros

DINADECO: Dirección Regional de Desarrollo de la Comunidad

EISAM: Equipo Interdisciplinario en Salud Mental

ENADIS: Encuesta Nacional sobre Discapacidad

ENPEDEMU: Encuesta Nacional de Percepción de los Derechos Humanos de las Mujeres

ENUT: Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo

EPJA: Educación para Personas Jóvenes y Adultas

EPU: Examen Periódico Universal

ERI: Equipo de Respuesta Inmediata

FEDEFUTBOL: Federación Costarricense de Fútbol

FISU: Federación Internacional del Deporte Universitario

FIV: Fertilización in Vitro

FLACSO: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

FOMUJERES: Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de Mujeres

FONAFIFO: Fondo Nacional de Financiamiento Forestal

FONATT: Fondo Nacional contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes

GAM: Gran Área Metropolitana

ICODER: Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación
ICT: Instituto Costarricense de Turismo
IEM: Instituto de Estudios de la Mujer
IFAM: Instituto de Fomento y Asesoría Municipal
IICA: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura
IILA: Organización Internacional Italo-Latinoamericano
IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social
INA: Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres
INC: Instituto Nacional de Criminología
INDER: Instituto de Desarrollo Rural
INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos
INS: Instituto Nacional de Seguros
INTA: Instituto Nacional de Innovación y Tecnología Agropecuaria
INCOPECA: Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura
INVU: Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo
IPA: Primer Plan de Acción
ITCR: Instituto Tecnológico de Costa Rica
LGTBIQ: Lesbiana, Gay, Transgénero, Bisexual, Intersexo, Queer
LOM: Lista Oficial de Medicamentos
MAG: Ministerio de Agricultura y Ganadería
MD: Ministerio de Deporte
MEAs: Acuerdos Ambientales Multilaterales (por sus siglas en inglés)
MEP: Ministerio de Educación Pública
MESECVI: Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará
MGP: Ministerio de Gobernación y Policía
MICITT: Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones
MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MINAE: Ministerio de Ambiente y Energía
MINSA: Ministerio de Salud
MIVAH: Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos

MJP: Ministerio de Justicia y Paz

MRREE: Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

MSP: Ministerio de Seguridad Pública

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OEA: Organización de Estados Americanos

OIJ: Organismo de Investigación Judicial

OIM: Organización Internacional para las Migraciones

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONG: Organización No Gubernamental

ONS: Oficina Nacional de Semillas

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PANI: Patronato Nacional de la Infancia

PANIAMOR: Fundación no gubernamental que trabaja por los derechos de la infancia

PAI: Programa de Abastecimiento Institucional

PANEA: Programa de Alimentación y Nutrición del Escolar y del Adolescente

PANI: Patronato Nacional de la Infancia

PDRT: Planes de Desarrollo Rural Territorial

PIB: Producto Interno Bruto

PICTTI: Política Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación

PIEG: Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

PIMA: Programa Integrado de Mercadeo Agropecuario

PJ: Poder Judicial

PLANOVI: Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres

PLATICAR: Plataforma de Tecnología, Información y Comunicación Agropecuaria y Rural

PME: Persona Menor de Edad

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PNUMA: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

PONADRAF: Política Nacional de Deporte, Recreación y Actividad Física de Costa Rica

PROCOMER: Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica

PRONAE: Programa Nacional de Empleo

PRONAPYME: Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social

PSA: Pago de Servicios Ambientales

RED: Red de Atención Integral a Mujeres vinculadas a un proceso penal y sus familiares dependientes en situación de vulnerabilidad.

REDCUDI: Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil

SBD: Sistema de Banca para el Desarrollo

SAU: Sistema de Admisión Universitario

SEN: Sistema de Estadística Nacional

SENARA: Servicio Nacional de Riego y Avenamiento

SENASA: Servicio Nacional de Salud Animal

SEPSA: Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria

SFE: Servicio Fitosanitario del Estado

STEAM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas (siglas en inglés)

SUGEF: Superintendencia General de Entidades Financieras

SUMEVIG: Sistema Unificado de Medición de la Violencia de Género en Costa Rica

TDNR: Trabajo Doméstico No Remunerado

TIC: Tecnologías de Información y Comunicación

TSE: Tribunal Supremo de Elecciones

UCR: Universidad de Costa Rica

UMRAC: Unidad de Medicina Reproductiva de Alta Complejidad

UNA: Universidad Nacional

UNED: Universidad Estatal a Distancia

UNFPA: Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNIFUT: Unión Femenina de Fútbol

UTN: Universidad Técnica Nacional

VIF: Violencia Intrafamiliar

VPH: Virus del Papiloma Humano

I. INTRODUCCIÓN

1. Costa Rica es parte de la CEDAW desde su ratificación mediante Ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984, publicada en el diario oficial La Gaceta el 11 de enero de 1985. El instrumento de ratificación fue depositado en la Secretaría General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) el 4 de abril de 1986. En atención a la obligación prevista en el artículo 18 de la Convención, en esta oportunidad se presenta el VIII informe periódico correspondiente al período comprendido entre julio 2017 y julio 2020.

2. A la luz de las directrices definidas para la presentación de los informes periódicos, el presente documento da cuenta de los esfuerzos por atender las recomendaciones emitidas por el Comité en el examen realizado en su 67° período de sesiones, llevado a cabo en julio de 2017, en el que se evaluó el VII informe periódico (CEDAW/C/CRI/7). Incluye también los avances y dificultades para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la CEDAW, así como otras acciones ejecutadas por el Estado costarricense que trascienden las recomendaciones del Comité y aportan al logro de resultados para la igualdad sustantiva de género en el país.

3. Como punto de partida para la presentación de este informe, el Estado costarricense reconoce que persisten importantes obstáculos culturales, sociales y económicos que han impedido un avance decidido en el cumplimiento de varias de las recomendaciones del Comité, y en consecuencia de las obligaciones establecidas en la Convención. En este sentido, el Estado ha apostado por impulsar un proceso de reflexión, construcción colectiva y articulación orientado a desmontar las causas estructurales que perpetúan la discriminación contra las mujeres e impiden la garantía plena de sus derechos. El Estado entiende la presentación del informe CEDAW, y en especial su elaboración y diálogo posterior con el Comité, como una herramienta para evaluar avances y retos de manera crítica y propositiva con miras a honrar sus obligaciones internacionales y redoblar esfuerzos para avanzar hacia la igualdad sustantiva.

4. En virtud de lo anterior, el Estado reconoce que en el periodo en evaluación, la sociedad costarricense ha enfrentado reiterados intentos por debilitar los logros alcanzados en materia de derechos humanos de las mujeres. Se identifica un movimiento de “backlash” frente a los avances en la materia que, incluso, tuvo un peso importante en la dinámica electoral del año 2018. Esto, sumado a la crisis mundial por la pandemia producto de la COVID-19, ha generado un ambiente social y económico que ha dificultado un mayor avance en las metas que el país se había propuesto para el periodo 2017-2021 (Anexo 1). No obstante, el Estado ha realizado esfuerzos importantes

por sostener los derechos ya alcanzados por las mujeres en el país y continuar avanzando hacia su democratización, visibilizando la diversidad geográfica, socioeconómica y cultural de las mujeres, trabajando sistemáticamente en la eliminación de estereotipos de género en todos los ámbitos, e incorporando y fortaleciendo la perspectiva de género en espacios del quehacer institucional que anteriormente no habían sido alcanzados.

II. METODOLOGÍA

5. La elaboración del presente informe se considera una oportunidad para la continuidad de un proceso de articulación interinstitucional en torno a las obligaciones contraídas por el Estado costarricense al ratificar la CEDAW. Este proceso se conjuga, a su vez, con las políticas de igualdad efectiva y la atención y prevención de la violencia contra las mujeres (PIEG 2018-2030 y PLANOVI 2017-2032), y otros programas, proyectos o estrategias interinstitucionales para la ejecución de acciones de capacitación y rendición de cuentas en derechos humanos de las mujeres.

6. A partir del año 2011 se conformó una Plataforma Interinstitucional coordinada por el INAMU, en la que participan activamente 37 instituciones estatales con obligaciones directas derivadas de la Convención (Anexo 2). El informe cuenta con los aportes de 33 instituciones públicas, evidenciando el compromiso estatal en la aplicabilidad de instrumentos internacionales, la CEDAW y las recomendaciones generales y específicas del Comité.

7. De igual manera, el INAMU como entidad coordinadora del proceso de informe, ha sostenido un diálogo con representantes de organizaciones y movimientos de mujeres que dan seguimiento a las recomendaciones del Comité. Este diálogo ha incluido la realización de actividades conjuntas de divulgación de la CEDAW; de análisis en el seguimiento y retrocesos en materia de género; y de rendición de cuentas en temas particulares. En marzo del año 2021 se presentó a las organizaciones una propuesta preliminar de este informe, con el fin de socializar, enriquecer y transparentar el proceso. Como resultado, se recibieron observaciones y comentarios que se incorporaron al informe según su pertinencia, y que abonan a la reflexión sobre los pendientes país para mejorar las condiciones de acceso y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad.

III. APLICACIÓN DEL ARTICULADO DE LA CONVENCION

8. Los principales avances destacados en la aplicación del articulado de la CEDAW que caracterizan el presente período de informe, resultan del diseño y ejecución de acciones estatales en el ámbito jurídico y en su carácter promotor del cambio cultural hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. La CEDAW, como instrumento jurídico internacional de acatamiento obligatorio, se ha constituido en un referente relevante para la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres en el país. Se evidencia a través de su uso en la argumentación sustantiva de criterios técnicos, propuestas y proyectos de ley, y en la defensa y exigibilidad de los derechos de las mujeres, lo que ha generado resultados favorables en interpretaciones de la Sala Constitucional tanto en situaciones individuales e intereses difusos, en sentencias judiciales, en resoluciones electorales y administrativas; en la promulgación de reformas y nuevas leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y en la aprobación de políticas públicas para la igualdad y sus planes de acción.

ARTÍCULOS 1 y 2 DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD

9. Diversas instancias del Estado costarricense (por ejemplo, CCSS, CONAPAM, IMAS, CONAPDIS y otras) han trabajado en el diseño y ejecución de acciones para la sensibilización, divulgación y capacitación a un alto porcentaje del funcionariado sobre los alcances de las disposiciones de la CEDAW y las recomendaciones en la aplicabilidad de las políticas públicas para la igualdad efectiva, género y derechos humanos de las mujeres.

10. Destaca también el fortalecimiento del diálogo entre la institucionalidad, organismos internacionales y sociedad civil, que ha facilitado el encuentro entre las entidades responsables del cumplimiento de las recomendaciones atinentes al país y la ciudadanía, en su rol de seguimiento a las obligaciones estatales. Estos encuentros han propiciado, por ejemplo, el logro de acciones conjuntas con el Sistema de Naciones Unidas, el MESECVI y la organización de sociedad civil Asociación Ciudadana ACCEDER, en el marco los 16 días de activismo contra la Violencia de Género y el Día de los Derechos Humanos realizado en diciembre en el año 2020.

11. En el PJ, sobresalen las acciones realizadas para incluir en el Plan Estratégico Institucional 2019-2024 la implementación de los ejes temáticos de la Convención, con el objetivo de que todas las oficinas judiciales inscriban en sus planes estratégicos acciones para la observancia y el cumplimiento de la CEDAW. Se registran 13 oficinas judiciales, que coordinan con otras instancias internas bajo su dirección, como la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia,

el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, el Ministerio Público y la Defensa Pública.

12. En cuanto a la recomendación específica del Comité CEDAW al VII informe periódico (CEDAW/C/CRI/7) sobre la intensificación de la coordinación entre las instituciones de la Plataforma Interinstitucional CEDAW (párrafo 11, inciso d), tal y como se abordó anteriormente, en los últimos años el INAMU ha avanzado de manera significativa en el trabajo de articulación con las instituciones de la Plataforma Interinstitucional, a través del acompañamiento y asesoría técnica requerida para la elaboración de informes y el avance en la integración de los principios y compromisos de la Convención en sus planes de trabajo. A partir del año 2017, se realizan 3 reuniones anuales periódicas con las instituciones, y se sostienen espacios bilaterales con las instancias que así lo demandan.

13. En el ámbito normativo se han hecho esfuerzos importantes por ampliar la legislación consecuente con el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. En el periodo 2017-2020 se aprobaron 40 leyes sobre protección de derechos referidos a trata de personas, violencia, acoso sexual callejero, empleo, poblaciones vulnerables, relaciones familiares, convenios internacionales, corresponsabilidad familiar, prescripciones de la acción penal en casos de delitos sexuales, igualdad salarial y otras iniciativas. Además, la producción de normativa de reglamentos y decretos ejecutivos para el reconocimiento del derecho a la identidad sexual y de género para personas extranjeras en el DIMEX; y derecho migratorio a parejas del mismo sexo (Anexo 3).

14. Entre los años 2019 y 2020 las Salas de Casación, Tribunales de Apelación y el Tribunal disciplinario de la Inspección Judicial, emitieron diversas sentencias fundamentadas en los principios de la CEDAW, en materia agraria, acceso a la justicia de mujeres indígenas, derecho a la lactancia y la no discriminación de mujeres jóvenes (Anexo 4). En el mismo periodo, la Sala Constitucional emitió resoluciones a favor del derecho a la atención médica oportuna, acceso a la seguridad social, y el cumplimiento del principio de paridad (Anexo 4).

ARTÍCULO 3 - GOCE DE DERECHOS EN IGUALDAD DE CONDICIONES -

15. Entre las políticas impulsadas por el Estado costarricense para procurar la igualdad entre mujeres y hombres destacan la PIEG (2018-2030) y para la atención y prevención de la violencia contra las Mujeres, el PLANOVI (2017-2032). Ambas son producto de un ejercicio de diálogo con

la sociedad civil y del acercamiento a las necesidades e intereses particulares de las mujeres de todo el país. Tanto la PIEG como PLANOVI constituyen los dos instrumentos definidos por Costa Rica para dar cuenta del cumplimiento del ODS 5 (igualdad de género y empoderamiento de las mujeres), así respaldado por el Consejo de Alto Nivel de los ODS, la Presidencia de la República y la CGR.

16. La PIEG (2018-2030)¹ apuesta a la reducción de las principales brechas y desigualdades entre mujeres y hombres, partiendo de los enfoques de interseccionalidad e interculturalidad, y desde un modelo de gestión que busca la regionalización. El Plan de Acción 2019-2022 (Anexo 5), incluye 53 acciones estratégicas derivadas de los ejes de la política, con compromisos establecidos por parte de 57 instituciones. Para el año 2019, se reporta avance y cumplimiento en 40 de las 53 acciones estratégicas inscritas.

17. Por su parte, el PLANOVI (2017-2032)² es una política intersectorial e interinstitucional que guía el accionar del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres, conformado por 22 instituciones. En el marco de ejecución de PLANOVI, en los años 2019 y 2020 se realizaron procesos de capacitación y espacios de incidencia con diferentes actores sociales para abordar temas relacionados con violencia contra las mujeres, impactando a 616 personas participantes. Algunos procesos de capacitación se han detenido por los recortes presupuestarios en el sector público producto de la emergencia nacional por el COVID-19.

18. Los CLAIS, una estrategia derivada del PLANOVI, han demostrado ser efectivos para la protección inmediata de las mujeres en riesgo de femicidio y el posterior monitoreo y seguimiento de los casos. Durante el año 2019, se logró la integración de tres nuevos CLAIS en los cantones de Garabito, Los Chiles y San Carlos, en la zona norte del país. En la actualidad se cuenta con 19 CLAIS que operan a lo largo del territorio nacional, y según reportes de los Juzgados de Violencia Doméstica del PJ, durante el año 2019 se atendieron a 377 mujeres bajo la estrategia CLAIS.

19. Como una manera de prevenir formas de violencia como la trata y la explotación sexual comercial, se destaca la iniciativa “Girasoles”, del Programa CCP de la DIGEPAZ, dirigido a mujeres jóvenes con maternidad temprana o en condiciones de alta vulnerabilidad social que no

¹ Link para acceder al documento completo:

<https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb>

² Link para acceder al documento completo: <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/967660/PLANOVI+2017-2032/fcb84a5b-cb73-4ce0-a08c-a1b886180b02>

estudian ni trabajan. Este es un modelo de Fundación Paniamor desarrollado con fondos de la Embajada de Estados Unidos. Su institucionalización se encuentra en proceso.

20. En el marco de las acciones del PLANNOVI, representa un avance en la normativa el reconocimiento del acoso callejero como una forma de violencia contra las mujeres, mediante la aprobación de la ley que tipifica como delito conductas que anteriormente se calificaban de contravenciones (Anexo 3). A la fecha, se contabilizan 52 hombres detenidos y 4 condenas bajo esta Ley. Este avance abona al cumplimiento de la recomendación del Comité de ocuparse del acoso sexual a las mujeres en el lugar de trabajo, en lugares públicos y en el transporte público, adoptando procedimientos que tengan en cuenta la perspectiva de género en la investigación del acoso sexual e imponiendo sanciones apropiadas a los perpetradores (párrafo 17, inciso c).

21. En atención a la recomendación de ampliar la capacitación del personal a cargo de la atención de casos de violencia en temas de derechos humanos y acceso a la justicia (párrafo 9, inciso c), el PJ imparte al personal que conforma el OIJ, la capacitación denominada “Derechos Humanos y Acceso a la Justicia” la cual se replica en todos los cursos que programa la Unidad de Capacitación de la Escuela Judicial, con la finalidad de concientizar y sensibilizar al personal con respecto a la atención de personas usuarias en situación de violencia.

22. Dentro de las medidas desarrolladas para atender la recomendación referente a garantizar el acceso a la justicia de mujeres en condiciones de vulnerabilidad (párrafo 8, inciso d), el PJ ha fortalecido la coordinación con organizaciones de mujeres afrodescendientes, así como la capacitación dirigida al personal judicial y administrativo acerca del acceso a la justicia de población migrante, refugiada e indígena. Relacionado con lo anterior, la Fiscalía de Asuntos Indígenas ha realizado visitas anuales a territorios indígenas, para el abordaje prioritario en la atención de casos de mujeres indígenas, así como coordinaciones con oficinas para lograr el mejor abordaje de estos casos, tomando en cuenta la múltiple condición de vulnerabilidad. Además, se ha trabajado en la mitigación de barreras lingüísticas que enfrentan quienes hablan lenguas indígenas e inglés criollo limonense (población afrocostarricense).

23. Entre otras iniciativas, el INAMU en el marco de las acciones con la RED ejecutó el curso “Reflexiones sobre las vulnerabilidades sociales de las mujeres en conflicto con la norma penal” impartido en el año 2020 con la participación de 100 personas defensoras públicas del PJ de todo el país, incluyendo personas funcionarias provenientes de territorios indígenas de Bribri.

24. Durante el periodo 2017-2020, instituciones como el IMAS, MEP, MINSA, MJP, PJ y las universidades estatales, entre otras, han liderado importantes iniciativas de prevención y atención del hostigamiento sexual a lo interno de sus instituciones. En el ITCR, por ejemplo, se atendieron 543 denuncias durante este periodo, de las cuales el 77% fueron interpuestas por mujeres pertenecientes a personal docente, administrativo y estudiantado. Por su parte, el MEP reporta 432 causas disciplinarias por hostigamiento sexual contra niñas y adolescentes.

25. En materia de políticas públicas institucionales, se destaca que en el sector agropecuario sobresalen 10 instrumentos construidos con un enfoque de género y diseñado desde las necesidades de las mujeres rurales; el detalle de estas políticas se plantea más adelante. También sobresalen la PICTTI (2018-2027) y su I Plan de Acción (2018-2023); la Política Nacional de Trata de Personas 2019-2029; y la Política Nacional de Deporte, Recreación y Actividad Física de Costa Rica 2020-2030.

26. En relación a la recomendación referente a la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros suficientes al SUMEVIG y aumento de las actividades para reunir datos estadísticos y cualitativos sobre los casos de violencia de género contra las mujeres desglosados por sexo, edad, origen étnico y zonas rurales y urbanas (párrafo 17, inciso b); se reporta un avance parcial, pues se han dado coordinaciones entre el INEC, la CCSS y el MEP para valorar la incorporación de indicadores a partir de los datos que producen estas instituciones. El PJ, mediante el Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, genera información actualizada y desagregada por variables sociodemográficas sobre el femicidio, violencia doméstica y violencia sexual. También, bajo la supervisión general de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia, se trabaja en la coordinación y visualización gráfica de nuevos reportes y tableros digitales con información desagregada de los procesos sobre delitos sexuales. Se espera que el proceso de construcción de estas herramientas esté concluido en el presente año 2021. Además, ya se incorporaron en el SUMEVIG nuevas clasificaciones utilizadas por el Sistema de Emergencia 9-1-1 atinentes al tema de violencia contra las mujeres.

ARTÍCULO 4 - MEDIDAS ESPECIALES DE CARÁCTER TEMPORAL -

27. En concordancia con las disposiciones establecidas en este artículo de la CEDAW, se destaca la directriz de acciones afirmativas emitida por la Presidencia Ejecutiva del INA (PE-464-2017) para que, en áreas de poca participación de mujeres, como metalmecánica, mecánica de vehículos,

náutico, eléctrico y tecnología de materiales, se garantice el acceso a la formación de mujeres en estas áreas, independientemente del lugar de residencia. Sin embargo, al cierre del presente informe no se reporta información sobre los resultados de la puesta en ejecución.

28. Además, en el PJ se están implementando acciones afirmativas en los procesos de selección y reclutamiento de personal para potenciar la contratación de mujeres en condiciones de vulnerabilidad, entre las que se encuentran mujeres indígenas y con discapacidad. Sobresalen adecuaciones al proceso selectivo que disminuyen barreras y permiten la participación de las mujeres, provenientes de las zonas indígenas, para ostentar cargos en la institución (Anexo 6).

ARTÍCULO 5 - MODIFICACIÓN DE PATRONES SOCIOCULTURALES -

29. El Estado costarricense ha realizado esfuerzos por avanzar en la modificación de patrones socioculturales, utilizando medidas diseñadas para combatir las prácticas discriminatorias y estereotipadas entre mujeres y hombres, tanto a lo interno del aparato estatal como en la población en general. Según la ENPEDEMU (2017), un 58,3% de la población encuestada manifestó conocer o saber qué son los derechos humanos de las mujeres, relacionándolos con “Igualdad, no discriminación”, así como con “Libertad, a tener leyes, defensa y respeto”. Un 61,8% percibe que una de las razones de discriminación hacia las mujeres en Costa Rica responde al hecho de ser mujeres, y un 83,4% de mujeres participantes del estudio consideran que en la vida diaria, las mujeres son discriminadas por los hombres. Lo anterior deja en evidencia un avance importante en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres por parte de la población costarricense, pero también de las desigualdades y discriminación que enfrentan las mujeres en el país, lo que reafirma la necesidad de continuar apostando por un cambio cultural que garantice la igualdad sustantiva para las mujeres.

30. En el marco de la PIEG 2018-2030, diversas instituciones como la CCSS, DGSC, IFAM, MJP, IMAS, INS, ITCR, MIDEPLAN, MINSA, MIVAH, PANI, CNP, TSE, UNED, ICODER y UTN han impulsado acciones de sensibilización y capacitación para posicionar el enfoque de género y los derechos humanos de las mujeres, diversidad sexual y derechos de la población LGTBIQ en el quehacer institucional. En 2020, producto de la pandemia por COVID-19, muchas de las actividades fueron virtuales dadas las restricciones para llevar a cabo actividades presenciales.

31. Otro avance que abona a los esfuerzos de transformaciones culturales, es el diseño y ejecución de múltiples campañas informativas, en las que sobresale “¿Es en serio?”, lanzada en 2019 por el

INAMU, para romper mitos en torno a la sexualidad en la adolescencia y contribuir a la reducción de embarazos en mujeres jóvenes, y “Código Acoso”, producto de un convenio entre el INAMU y la Municipalidad de Curridabat que se firmó en 2020 para difundir y posicionar el tema del acoso callejero. También sobresale la campaña “¿Buen Compañero?” del MJP, que invita a reflexionar sobre las actitudes y prácticas que refuerzan el machismo en las instituciones públicas. Por otra parte, desde diversas instancias estatales se han desarrollado estrategias informativas dirigidas a personas empleadoras para fomentar el aseguramiento de las trabajadoras domésticas; y dirigidas a éstas para que conozcan sus derechos y visualicen la importancia de exigirlos. Por ejemplo, desde el INAMU se implementó la campaña “¡Seguimos estando aquí!”, para posicionar los derechos de las personas trabajadoras domésticas durante la pandemia y su aporte para la economía y el desarrollo del país.

32. Específicamente en materia de promoción de la CSC, como parte de una estrategia asociada al reconocimiento de las licencias de paternidad, en 2020 el INAMU lanzó el curso virtual “Como padres cumplimos”, el cual está dirigido a la población general, es de acceso gratuito y busca fomentar paternidades más participativas y responsables.

33. Por otra parte, sobresalen valiosos aportes en la generación de conocimiento orientados a visibilizar las desigualdades y brechas de género que persisten en el país, a fin de contar con datos que faciliten la toma de decisiones. Algunas de las acciones más destacadas están vinculadas a la implementación de encuestas nacionales sobre diferentes temas, entre ellas: a) ENPEDEMU (2017), b) ENUT (2017), c) Encuesta Nacional de Percepciones sobre Violencia contra las Mujeres (2019) ejecutada en el marco de PLANNOVI, y d) ENADIS (2018). También se han desarrollado estudios relacionados con la situación de grupos específicos de mujeres en el país, como el estudio “Propuesta de perfil ocupacional de la persona trabajadora doméstica en Costa Rica” (2019), que sirvió de insumo al Consejo Nacional de Salarios de Costa Rica y otras entidades para avanzar hacia el cierre de brechas salariales por razones de género. Por otro lado, se publicó el Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (2019)³, el cual constituye un producto cuatrianual de análisis sobre el avance, retroceso o estancamiento de los derechos humanos de las mujeres en ámbitos como: el derecho a la educación, derechos económicos y

³ Link para acceder al documento completo: <http://bit.ly/iiiedhm>

laborales, los derechos políticos, el derecho a la salud sexual y reproductiva, y el derecho a una vida libre de violencia.

34. En el año 2020, sobresalen estudios específicos en relación con el impacto del COVID-19 en vida de las mujeres, como por ejemplo “Estudio sobre la afectación de la pandemia del COVID-19 en la población con discapacidad y recomendaciones para su abordaje efectivo en el corto y mediano plazo” a cargo del CONAPDIS, “Estudio prospectivo con enfoque de género para orientar las estrategias de acción dirigidas a mejorar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, a partir del contexto COVID-19. Sectores Turismo y Comercio” bajo la coordinación del INAMU y el “Informe sobre Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica” también desarrollado por el INAMU (Anexo 1).

35. Por otro lado, destaca la incorporación del enfoque de género en 34 investigaciones inscritas en la Vicerrectoría de Investigación de la UCR; además, se han desarrollado 50 proyectos de investigación y 16 proyectos de acción social con perspectiva de género en la UNA y UCR, así como 9 cursos con perspectiva de género de diferentes escuelas universitarias. Tanto la UCR como la UNA cuentan con maestrías especializadas en estudios de género, y la UTN ha realizado cambios en su currículum académico (esta acción se desarrolla ampliamente en el artículo 10).

36. En cuanto a estrategias para el mejoramiento de la producción estadística en el país, el INEC y el INAMU trabajaron conjuntamente en el diseño de los “Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en la producción y difusión de estadísticas del SEN” (2015), y la divulgación de la “Guía para incorporar la perspectiva de género en la producción y divulgación de las estadísticas del SEN” (2018). El 98% de las instituciones del SEN fueron capacitadas en la materia, y se espera contar con resultados de la implementación de los Lineamientos en el mediano plazo.

37. A pesar de estos avances se reconoce que el Estado enfrenta un gran desafío en esta área, sobre todo en relación con la visibilización de poblaciones como las mujeres indígenas, afrodescendientes, adultas mayores, con discapacidad, jóvenes, migrantes, en prostitución, trans, entre otras.

ARTÍCULO 6 - ELIMINACIÓN DE LA TRATA DE MUJERES Y EXPLOTACIÓN DE LA PROSTITUCIÓN DE LA MUJER -

38. En atención a la recomendación sobre armonizar la definición de la trata de personas de la legislación nacional con la del Protocolo contra la Trata de personas (párrafo 21, inciso b), Costa

Rica aprobó dos reformas a la Ley Contra la trata de personas y creación de la CONATT (Ley N° 9726, del 30 julio de 2019), las cuales ajustaron la definición de “trata de personas” a lo que establece el Protocolo de Palermo, incluyendo en su texto la frase *"mediante el uso de las tecnologías"*. También se ajustó el texto para incluir fines asociados con el aborto forzado y se amplió la definición de “explotación sexual”. Cabe señalar que con la aprobación de la Ley de Derecho al Tiempo (Ley N° 9685, del 21 de mayo de 2019), que establece un plazo de prescripción de 25 años contados a partir de cumplir los 18 años para que las víctimas de delitos sexuales presenten su denuncia, se amplió también a 25 años el plazo de denuncia para víctimas de trata con fines de explotación sexual y servidumbre sexual.

39. En seguimiento a la recomendación sobre la asignación de recursos para la atención oportuna de mujeres y niñas víctimas de trata (párrafo 21, inciso a), destaca que durante el 2019 la ejecución de los proyectos financiados por el FONATT fue de $\text{¢}1.409.345.249.01$ ($\$2,299,095.02$)⁴, lo que representa un 77% del total aprobado por la CGR. Este es el año en que el país ha logrado el mayor porcentaje de ejecución de recursos económicos en el combate integral a los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes. Destaca además la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros para la atención de mujeres y niñas víctimas de trata de personas, y la emisión de la Directriz sobre la Atención integral del fenómeno migratorio en el país (Directriz 010-MP-MIDEPLAN-MTSS-MSP-MGP-MRREE, del 12 de junio de 2018), que establece los lineamientos a seguir en caso de sospecha de trata o tráfico ilícito de migrantes. La CONATT reporta una participación activa interinstitucional que le permitió consolidar la Política Nacional de Trata de Personas 2019-2029 y el Plan Estratégico CONATT 2020-2025, cuyo objetivo es promover y coordinar políticas públicas para la prevención, investigación y sanción del delito de trata de personas. Para fortalecer la atención integral a víctimas de trata, la CONATT creó e implementó el “Protocolo para la Atención Integral a las Víctimas del delito de Trata de Personas en los Servicios de Salud de la CCSS” y el “Protocolo institucional para la atención de personas menores de edad víctimas y sobrevivientes del delito de trata de personas y personas menores de edad dependientes de una víctima de la trata de personas del PANI”. El MEP centró sus esfuerzos en la elaboración y aplicación del “Protocolo de actuación institucional para la restitución de

⁴ Para la conversión de los montos de colones costarricenses a dólares americanos, se utilizó el tipo de cambio correspondiente al 16 de febrero 2021 establecido por el Banco Central de Costa Rica: $1\$ = 613$ colones.

derechos y acceso al sistema educativo costarricense de las personas víctimas y sobrevivientes del delito de trata de personas y sus dependientes”.

40. Las 22 instancias que integran la CONATT, así como sus instancias observadoras, realizaron grandes esfuerzos durante el periodo en cuestión para llevar a cabo procesos de sensibilización, capacitación y formación, alcanzando un total de 73.109 personas, incluyendo personal de aerolíneas, estudiantes universitarios y funcionariado público.

ARTÍCULO 7 - MEDIDAS PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN LA VIDA POLÍTICA Y PÚBLICA DEL PAÍS –

41. En concordancia con la recomendación del Comité CEDAW de adoptar una estrategia para la participación plena, igualitaria, libre y democrática de las mujeres en la vida política y pública, y apoyar la candidatura y campañas políticas de mujeres de cara a las elecciones presidenciales de 2018 (párrafo 25, inciso a), en ese año se obtuvo una representación paritaria en las diputaciones de la Asamblea Legislativa (45,6% diputadas y 54,4% diputados), gracias a la aplicación de la normativa sobre la obligatoriedad de los partidos políticos de aplicar la paridad vertical y horizontal en la designación de sus candidaturas, específicamente la Resolución del TSE N° 3603-E8-2016, sin embargo, no todas las Comisiones legislativas cuentan con una participación paritaria (Anexo 7). En el Poder Ejecutivo resultó electa en 2018 la Primera Vicepresidenta de la República, la señora Epsy Campbell Barr, primera mujer afrodescendiente en ocupar el cargo, y primera mujer afrodescendiente en ejercer la Presidencia de un país de América continental cuando el Presidente de la República delegó sus funciones en 2018 por motivo de una salida del país. Adicionalmente, el Poder Ejecutivo designó por primera vez un Gabinete paritario (14 ministras y 11 ministros) ese mismo año, y, por tercera vez en la historia costarricense se eligió a una mujer en la Presidencia de la Asamblea Legislativa, luego de 18 años sin que ninguna ocupara el cargo. Cabe señalar que quedan deudas pendientes con respecto al ámbito de la política local, según lo recomendado por el Comité (párrafo 25, inciso b), pues la normativa no ha permeado aún las elecciones municipales a pesar de las acciones de incidencia frente a los partidos políticos y el TSE realizadas por el INAMU, DHR y el IFAM, entre otros. En el proceso electoral municipal 2020 apenas 8 alcaldesas resultaron electas en un total de 82 alcaldías (9,7% de mujeres y 90,3% de hombres).

42. Por otro lado, la formulación y puesta en marcha de un instrumento que permita el efectivo cumplimiento de la paridad en organizaciones sociales según la Ley N° 8901 Porcentaje Mínimo

de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, ha sido concretado mediante la creación del Reglamento a la Ley, producto de la alianza y sinergia entre organizaciones sociales, sus lideresas y la institucionalidad bajo el liderazgo del INAMU, por lo que se cierra el periodo de este informe en espera de la firma presidencial.

43. Aún no hay avances significativos para garantizar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en los consejos de administración de empresas privadas (párrafo 25, inciso c) ni en los puestos ejecutivos (párrafo 25, inciso d). En virtud de lo anterior el INAMU, como Mecanismo Nacional para el Avance de las Mujeres, continúa ofreciendo servicios de información, capacitación, apoyo psicológico, así como orientación y asesoría jurídica para la exigibilidad y defensa de los derechos de las mujeres en la política, en especial frente a los casos de violencia en este espacio. Para el periodo 2017-2019, el INAMU reporta 3.616 asesorías especializadas, coadyuvancias e incidencias, que incluyen entre otras manifestaciones de violencia y discriminación que demandan las mujeres por situaciones de violencia y acoso político. En el período se interpusieron 6 recursos de amparo electoral por violencia contra las mujeres en la representación y ejercicio de cargos públicos. Sin embargo, los resultados no han sido favorables en todos los casos debido en parte a los vacíos existentes en la legislación ordinaria respecto a la falta de reconocimiento de las manifestaciones de la violencia y acoso político contra las mujeres, sanciones, definición de competencias y funciones a cargo de varias instituciones públicas y partidos políticos (Anexo 8).

44. Como parte de los procesos de capacitación en temas de liderazgo recomendados por el Comité (párrafo 25, inciso a), cabe señalar el fortalecimiento del CFPM del INAMU para la evaluación y mejora de su oferta formativa orientada a promover el empoderamiento e incidencia política de las lideresas en su diversidad, que durante el periodo y en apego a las acciones inscritas en la PIEG (2018-2030), implementó 37 cursos de formación en derechos políticos, liderazgos transformadores y herramientas para la incidencia y la participación política, capacitando a 695 lideresas diversas de todo el país, incluyendo mujeres rurales, con discapacidad, transgénero, mujeres indígenas y afrodescendientes. Con estas últimas se tiene una línea de acción permanente. Las participantes reportan que han fortalecido sus liderazgos transformadores hacia la igualdad entre mujeres y hombres; cuentan con mayores conocimientos y capacidades personales y colectivas para la participación e incidencia política desde el cuestionamiento a los estereotipos,

prejuicios y roles socialmente impuestos. También, destaca el taller desarrollado por el TSE con las nuevas diputadas electas sobre estrategias de comunicación política para crear vínculos con la ciudadanía, y para el establecimiento de alianzas para la formulación de agendas parlamentarias comunes que incluyan derechos políticos de las mujeres. Otras acciones en esta línea fueron capacitaciones con grupos de mujeres políticas de diversos niveles, como gobiernos estudiantiles, partidos políticos y lideresas jóvenes, que suman más de 1.000 mujeres capacitadas. Estos procesos se desarrollan producto del trabajo interinstitucional entre el TSE, el INAMU, el MEP y otras instancias públicas y privadas. Durante los talleres se abordaron temas como liderazgo y derechos políticos de las mujeres a través de metodologías y enfoques de diversidad e interseccionalidad.

45. Con el fin de brindar apoyo a organizaciones no gubernamentales de mujeres y defensoras de derechos humanos, según lo recomendado por el Comité (párrafo 25, inciso f), el INAMU además facilitó asesorías a organizaciones sociales de mujeres y mixtas, incluyendo mujeres de zonas rurales y urbanas, indígenas, afrodescendientes, migrantes, mujeres trans, promotoras comunitarias de derechos y emprendedoras, con el objetivo de fortalecer las capacidades de organización y asociatividad de las mujeres. Cabe destacar la realización del XVIII Foro Nacional de Mujeres Indígenas organizado por el INAMU en 2020, en el que se dialogó con mujeres de los 8 pueblos indígenas del país en atención a sus necesidades particulares durante la pandemia. Asimismo, el INAMU coordinó un conversatorio sobre liderazgo de las mujeres en tiempos de COVID-19 con la participación de 59 lideresas de diferentes regiones del país.

ARTÍCULO 8 - MEDIDAS PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES LA OPORTUNIDAD DE REPRESENTAR A SU PROPIO GOBIERNO -

46. Sobre las recomendaciones del Comité en esta materia (párrafo 25, inciso a), sobresale el respaldo e impulso del Gobierno de la República a la candidatura de mujeres costarricenses para ocupar puestos de alta investidura en organismos internacionales, resultando ratificados cargos de dirección y secretarías en la OIM, IILA, FLACSO, CIM y el BID. Por otro lado, el país reporta que, de 192 plazas del Servicio Exterior en 2019, 68 fueron ocupadas por mujeres (35,4%), 79 por hombres (41,1%) y 45 (23,4%) se reportaron vacantes, mientras que las jefaturas de misión fueron ocupadas por 20 mujeres y 27 hombres (Anexo 9). Destaca además que la política exterior costarricense ha sido activa en colocar temas de derechos humanos, género y cambio climático en espacios de diálogo internacional. Por ejemplo, Costa Rica realizó 4 intervenciones en los diálogos

sobre orientación sexual e identidad de género en la 35ª Sesión Ordinaria del Consejo de Derechos Humanos de la ONU (2017), y presentó una resolución *omnibus* en la 47ª Asamblea General de la OEA (2017) titulada “Integración equilibrada de Género y con Representatividad Geográfica y de los diferentes sistemas jurídicos en la Corte y en la Comisión Interamericanas de Derechos Humanos”. En MEAs, el país ha posicionado la igualdad de género, permitiéndole dar a conocer la iniciativa nacional “Coalición para Todas y Todos”, un instrumento catalizador para promover posiciones y lenguaje comunes en materia de igualdad de género dentro del PNUMA. Por su parte, el INAMU lidera la Coalición de Acción por la Justicia Climática del Foro Generación Igualdad junto a FLACSO y el MINAE. Destaca también la representación de mujeres costarricenses con discapacidad en el CIADDIS.

ARTÍCULO 9 – DERECHO A LA NACIONALIDAD -

47. En atención a las recomendaciones del Comité (párrafo 39, incisos a, b, c y d) en el año 2018, Costa Rica se convirtió en el primer país de América Latina en otorgar nacionalidad costarricense a una mujer apátrida. En cuanto a normativa, se adicionó un nuevo capítulo sobre naturalización para personas declaradas en condición de apatridia o de refugiado apátrida al “Reglamento relativo a los trámites, requisitos y criterios de resolución en materia de naturalizaciones” (TSE, Decreto N° 2-2017), que promueve un modelo de atención diferenciada para la prevención de la apatridia en zonas indígenas y fronterizas. En 2019 se aprobó la Ley de Protección al derecho de la nacionalidad de la persona indígena y la garantía de integración de la persona indígena transfronteriza (Ley N° 9710, del 2 de febrero de 2019) que establece los trámites correspondientes en reconocimiento y protección de las culturas indígenas. En esta línea, el TSE reporta estrategias de trabajo binacional con la institución homóloga en Panamá, y acciones relacionadas con el programa “Chiriticos” para mejorar las tasas de registro de personas indígenas Ngäbe Buglé. En el marco de la Opinión Consultiva OC-24/17 (CorteIDH), se emitió el Decreto Ejecutivo Reglamento para el reconocimiento del derecho a la identidad sexual y de género para personas extranjeras en el DIMEX (Decreto N° 41337-MGP, del 18 de diciembre de 2018), y el Decreto Reglamento para el Reconocimiento de Derechos Migratorios a Parejas del Mismo Sexo (Decreto N° 41329-MGP, del 28 de diciembre de 2018). Por otro lado, la DGME reporta un aumento en las solicitudes de refugio por motivos de género, pasando de 1 reconocimiento por violencia

intrafamiliar y 1 correspondiente a población LGTBIQ+ en 2017, a 14 casos por violencia intrafamiliar y 3 casos de población LGTBIQ+ a octubre de 2020 (Anexo 10).

ARTÍCULO 10 - MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES -

48. Costa Rica se ha caracterizado por mantener altos niveles en el ámbito educativo; no obstante, el principal reto continúa siendo el convertir los espacios educativos en lugares libres de desigualdad y de discriminación contra las mujeres en toda su diversidad, y garantizar condiciones para evitar la exclusión de las mujeres y fomentar su permanencia. De ahí que, considerando que las mujeres desde edades tempranas enfrentan condiciones que las exponen a vivir exclusión del sistema educativo, es un logro país el paso de un 7,2% de exclusión de las mujeres en 2017 a un 5,2% en el 2019. En materia de reincorporación, en el 2019 aunque la meta total era de 1.000 personas al año, se reincorporaron 2.426 mujeres, solo en el primer semestre de ese año.

49. En seguimiento a la recomendación del Comité expuesta en el párrafo 27, inciso a); dentro de las estrategias implementadas por el MEP para asegurar que la población indígena tenga acceso a una apropiada educación bilingüe, desde el año 2013 se estableció el Decreto Ejecutivo N° 37801-MEP “Reforma del Subsistema de Educación Indígena” (del 15 de julio de 2013). Dentro de los componentes implementados se encuentra el fortalecimiento curricular que incluye asignaturas de lenguas indígenas; además, el DEI ha priorizado la elaboración colectiva de planes y programas de estudio que fomentan el mantenimiento de las lenguas ancestrales de los pueblos indígenas, junto con la adquisición de habilidades lingüísticas en español y otra lengua extranjera (Anexo 11).

50. Con respecto al acceso y permanencia de las niñas y mujeres adolescentes y adultas en todos los niveles del sistema educativo regular, desde el MEP se han implementado protocolos, lineamientos y directrices que amparan a las modalidades de EPJA, lo cual favorece el acceso e inserción a las mujeres con discapacidad en las instituciones educativas. Es importante mencionar que se identifican 265 centros de educación primaria en territorios indígenas, en los que se garantiza la educación de las mujeres. En cuanto a la formación de los equipos docentes desde el MEP, se impulsan procesos sistemáticos de sensibilización y capacitación para la erradicación de la discriminación contra las mujeres, incluyendo la violencia y el hostigamiento sexual.

51. Por su parte, el país impulsa la Estrategia Nacional para la reducción de la pobreza extrema “Puente al Desarrollo”, en la que dentro de las áreas de intervención se encuentran dos programas que otorgan beneficios económicos para que las personas puedan continuar estudiando o se reinseren en el sistema educativo. En el Programa AVANCEMOS, durante el periodo 2017-2020 más del 52,8% de las personas beneficiarias fueron mujeres, dentro de las que se encuentran mujeres con discapacidad, trans e indígenas. El total de estudiantes indígenas que recibieron AVANCEMOS en 2019 fue de 7.400, de las cuales el 52,3% fueron mujeres. Asimismo, a través del Programa CRECEMOS, dirigido a estudiantes de educación preescolar y primaria, el 48,5% de las personas beneficiarias en 2019 y 2020 fueron niñas.

52. En seguimiento a la recomendación sobre el Programa Escuelas para el Cambio (párrafo 27, inciso c), en 2018 se hizo una evaluación de impacto de la implementación del programa, cuyos resultados evidenciaron la necesidad de una transformación con el fin de transversalizar el enfoque de género en otros programas existentes. Por ello se hace una reestructuración de la Guía del Programa Convivir para transversalizar el enfoque de género en este instrumento. Este programa cuenta con respaldo normativo, una estructura oficial de funcionamiento y se implementa en todos los niveles del sistema educativo. Además, desde el 2020 el MEP se actualiza un repositorio en temas de igualdad y equidad de género que sirven de insumos para trabajar esta temática. A la fecha se cuenta con 1.283 personas inscritas.

53. En relación con la educación superior, el país ha tratado de avanzar hacia el ingreso y permanencia de las mujeres en estos espacios. Sobresale el modelo de admisión inclusivo de la UNA, que incluye visitas a colegios de diferentes regiones del país, incluyendo zonas de difícil acceso como rurales e indígenas, publicación en medios de comunicación y en redes sociales sobre procesos de admisión, el funcionamiento del SAU para la inscripción en línea y criterios de inclusividad que toman en cuenta variables como sexo, estrato de colegio, zona de procedencia, e Índice de Desarrollo del distrito de procedencia del estudiante. En el período 2017-2020 estos mecanismos permitieron que un 54% del estudiantado de primer ingreso fueran mujeres. Además, relacionando las variables sexo y procedencia, se tiene que en el quinquenio 2016-2020 en promedio ha ingresado un 15% de mujeres y 12% de hombres provenientes de zona rural. Este modelo ha permitido una mayor inclusión de estudiantes con menor accesibilidad a la educación, pero sobre todo que puedan ingresar a carreras con mayor demanda. Además, existe otras medidas que priorizan a las personas estudiantes en condición de maternidad y paternidad, dentro de las

que destacan la matrícula prioritaria para estas estudiantes, acceso a becas, espacios para cuidado, entre otras. Por su parte, en la UTN fueron ejecutadas acciones cuyo seguimiento y resultados pueden dar cuenta de buenas prácticas a ser replicadas; por ejemplo, la implementación de la flexibilidad curricular como estrategia para promover una educación inclusiva. En el INA, además, se desarrollan estrategias para mitigar la expulsión educativa de las mujeres tomando en cuenta las responsabilidades de cuidado de personas dependientes, el fortalecimiento de mecanismos para la atención y el proceso de denuncia por actos de violencia física, sexual o psicológica. Por ejemplo, mediante beneficios económicos y la atención de las necesidades de cuidado de dependientes de las personas participantes en los programas educativos. El INA también desarrolla la estrategia “Rompiendo Moldes”, que busca la incorporación en el mercado de trabajo formal de mujeres egresadas de sus programas en áreas de poca participación femenina. Asimismo, en el marco de la PIEG, se implementa la Estrategia Alianza para el Bilingüismo, que en 2019 capacitó a 3.853 mujeres en el dominio del idioma inglés a través de los centros de formación del INA de todo el país; dentro de las egresadas hay 121 mujeres con discapacidad.

54. Desde PROCOMER se promueve la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la capacitación y la inserción de PYMES en el proceso exportador. En el período comprendido en el presente informe, se registraron 14.602 inscripciones a 735 tipos de capacitaciones, de las cuales las mujeres representan el 50% de las inscripciones.

55. Para abonar al cierre de brechas tecnológicas y el desarrollo de herramientas para la futura inserción laboral de las mujeres, se crea la PICTTI (2018-2027), la cual cuenta con un Plan de Acción 2018-2023, que constituye un esfuerzo de instituciones públicas, sociedad civil y sector privado, con representatividad regional para promover la igualdad en la participación de las mujeres en el área. El proceso de seguimiento de las acciones correspondientes al IPA-PICTTI, ejecutadas entre el 2018 y el 2020, reporta dentro de los principales avances la conformación de la CAN en 2020 y su respectivo Reglamento; así como la constitución de la CIT, instancia conformada por representantes con perfil técnico de las mismas instituciones que integran la CAN (12 en total). Uno de los ejes de la PICTTI con mayor progreso de cumplimiento es el Eje 1 “Atracción de las mujeres a la ciencia, la tecnología y la innovación”, en el que destaca la implementación de un programa continuo de investigación sobre barreras de género en el acceso, la formación, la permanencia y el empleo de las mujeres en las áreas científico-tecnológicas; actualmente hay 25 estudios inscritos en este programa. También hay avances en cuanto a la

incorporación del enfoque de género en las iniciativas educativas desarrolladas en todos los niveles y modalidades del sistema educativo formal costarricense; se reportan 7 iniciativas permanentes y 33 actividades con enfoque de género incorporado (Anexo 12). Por ejemplo, la UTN ha incorporado el lenguaje con enfoque de género en el rediseño de los planes de estudio, y el INA incorporó el enfoque de género en su modelo de orientación, reglamentos institucionales, diseño de productos curriculares, sistemas de gestión de calidad y capacitación técnica. Asimismo, en el marco de las acciones de la Comisión Interinstitucional de Encuentros Mujeres, Ciencia y Tecnología, se han realizado por 10 años consecutivos encuentros anuales con mujeres adolescentes del sistema educativo público para la promoción del interés por la ciencia y la tecnología, en los que participan 500 adolescentes por año, oriundas de distintas regiones del país.

56. A su vez, a través del Programa de Educación STEAM se busca promover en los centros educativos a nivel de primaria y secundaria el desarrollo de habilidades y competencias del siglo XXI, desde un enfoque de género, para que las áreas STEAM sean exploradas y valoradas por el estudiantado en sus proyectos vocacionales.

57. Por otro lado, se destaca que durante 2020 se establece en el MJP el Subprograma Nivel de Atención a la Mujer, desde el cual se promueve el acceso a educación y capacitación para las mujeres privadas de libertad en igualdad de oportunidades que los hombres.

58. Es importante mencionar que en el contexto del COVID-19 mediante el PANEA del MEP se trató de garantizar la continuidad de entrega de paquetes de alimentos para las familias con niños, niñas y adolescentes insertos en el sistema educativo público; dentro de los lineamientos establecidos para la entrega se priorizó a las mujeres adolescentes embarazadas y madres, de manera que se minimice el riesgo de abandono del sistema educativo en medio de la pandemia.

ARTÍCULO 11 - ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN EL EMPLEO -

59. En Costa Rica la tasa de desempleo abierto nacional para el periodo comprendido entre el III trimestre de 2017 al III trimestre de 2020, ha sido más alta en las mujeres que en los hombres, alcanzando en 2020 una tasa de desempleo de la población masculina de 17,4%, mientras que la de las mujeres fue de un 29,0%. Según el Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica, las mujeres continúan percibiendo menos salario que los hombres por igual trabajo o en puestos similares; se ubican principalmente en servicios y ventas, siendo de las ocupaciones

con mayores niveles de informalidad y baja calificación; además aún persiste la desigualdad en términos de inversión de tiempo y carga de trabajo doméstico entre mujeres y hombres, lo que limita el acceso, permanencia y crecimiento laboral y económico de las mujeres. Esta situación se ha recrudecido en el contexto de la pandemia por COVID-19, dadas las medidas sanitarias implementadas que han perjudicado mayoritariamente a los sectores informales y turísticos del país, en los cuales hay una alta representación de mujeres.

60. En cuanto a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, el Estado costarricense continúa desarrollando esfuerzos tendientes a su erradicación (recomendación párrafo 29, inciso a). Sobresale la aprobación de la Ley para la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres (Ley N° 9677, del 8 de marzo de 2019), la cual es una reforma a la Ley de Igualdad Social de la Mujer (Ley N° 7142, 1990). Dicha ley busca garantizar a las mujeres igualdad salarial con respecto a los hombres, tanto en el sector privado como en el público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo patrono, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes. En el marco de esta ley, en noviembre de 2020 se creó la Comisión Interinstitucional de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, encargada de gestionar y velar porque el INEC incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios que corresponda. Del análisis que se desprenda se pretende la creación de indicadores que se integren al Sistema Nacional de Indicadores, con el fin de profundizar en el análisis de la desigualdad salarial de género.

61. Tal como se reportó en el Informe de seguimiento de las observaciones finales al séptimo informe periódico de Costa Rica (CEDAW/C/CRI/7), en 2019 el Estado elaboró una propuesta de perfil ocupacional de las personas trabajadoras del servicio doméstico, lo que permitió avanzar hacia el cierre de brechas salariales por razones de género. Mediante la resolución CNS-RG-2-2019, del 24 de junio del 2019 publicada en La Gaceta N° 153 del 13 de agosto del 2019, el Consejo Nacional de Salarios acordó realizar un proceso de eliminación de la brecha salarial entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el salario mínimo del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada. Este cierre se realizará en un plazo de 15 años, mediante un ajuste adicional de 2,33962% al renglón del Servicio Doméstico, por año, iniciando la aplicación de los incrementos en el año 2020 y culminando en el año 2034. En el transcurso del año 2025, luego de 5 años del proceso, el Consejo Nacional de Salarios realizará un análisis técnico-económico de las condiciones sociales, económicas y laborales del país, para determinar si existe viabilidad para

reducir el plazo indicado. Además, después de la aprobación el 6 de julio del año 2017 del Reglamento y la implementación de una nueva modalidad de aseguramiento, la Gerencia Financiera de la CCSS reporta de 2017 a abril del 2019 el aseguramiento de un total de 18.199 personas trabajadoras domésticas bajo dicha cobertura de aseguramiento, de las cuales 17.653 son mujeres y 546 hombres. En 2019 se realizó el estudio "Impacto financiero de la modalidad de aseguramiento contributivo bajo el beneficio reducido de las trabajadoras domésticas en el seguro de salud, y el seguro de invalidez, vejez y muerte", el cual evidencia un impacto positivo de la implementación de dicha modalidad, lográndose con ello aumentar la masa cotizante tanto en el seguro de salud como en el seguro de invalidez, vejez y muerte (Anexo 13).

62. Por otra parte, el Consejo Nacional de Salarios hizo una revisión de categorías salariales en algunos puestos en los que las mujeres están sobrerrepresentadas o en donde hay dificultad para la inclusión de las mujeres, como los puestos de recolección de coyol, y algunos puestos de la actividad pesquera. Al lograr definirlos como de "Trabajador No Calificado", se les garantiza a las personas un mínimo de salario y todos sus derechos laborales (Anexo 14).

63. Para mejorar el acceso al empleo a sectores o grupos de la población excluidos de la cobertura de seguridad social y de formación, en los que generalmente se encuentran las mujeres (Recomendación párrafo 29, inciso b), el Estado conformó la Mesa Tripartita para el Tránsito de la Informalidad a la Formalidad (Estado, sindicatos y empleadores), esfuerzo conjunto apoyado por la OIT cuyo objetivo central es la formalización del trabajo mediante acciones centradas en cuatro ejes: educación y formación técnico profesional, protección social, facilitación de trámites, y simplificación tributaria. Bajo este marco, se identifican prioridades que requieren de atención interinstitucional en términos de la formalización del empleo de las mujeres.

64. Aunado a lo anterior, desde julio de 2017 hasta diciembre del año 2020, se registran un total de 50.565 personas beneficiarias del PRONAE, de las cuales el 58,3% fueron mujeres que recibieron el apoyo en todo el territorio nacional. Este programa procura mejorar las condiciones de vida y la empleabilidad de las mujeres trabajadoras que se encuentran actualmente en el sector informal, con el propósito de aumentar sus posibilidades para conseguir un trabajo en el sector formal en condiciones apropiadas, o bien, desarrollar una idea de negocio productivo (Anexo 15).

65. En el año 2020, a pesar de las restricciones ocasionadas por la pandemia del COVID-19, se continuó con la oferta programática del PRONAE a las personas beneficiarias en cumplimiento de las metas programadas. A diciembre de 2020, 6.800 mujeres se beneficiaron de las diferentes

modalidades del PRONAE, constituyendo el 55,5% del total de personas beneficiadas. El programa Empléate contó con la mayor promoción con 4.597 mujeres beneficiadas (58,9% del total de personas beneficiadas) (Anexo 16).

66. Por otra parte, en el marco de la RED, durante el periodo 2017-2020 se brindó formación a mujeres de los distintos niveles de atención en el sistema penitenciario, quienes cursaron procesos en el INA, y certificaciones de saberes como barbería, cuidadoras de personas adultas mayores o camararería, que les han permitido desarrollar conocimientos para su empleabilidad y autonomía económica una vez que egresan del sistema. En el año 2020 se desarrolló un proceso específico con las mujeres trabajadoras de un proyecto agroindustrial en modalidad semi-institucional, que se enfocó en la formación de habilidades sociolaborales para la búsqueda de empleo, orientado a la crisis económica producida por la pandemia (Anexo 17).

67. Además, desde el Sistema de Gestión para la Igualdad de Género y Sello de Igualdad de Género se ha avanzado en el posicionamiento de la importancia de garantizar la igualdad de género en las relaciones laborales en el sector privado del país. Desde abril de 2016 más de 178 organizaciones se encuentran participando en alguna fase del proceso; más de 500 organizaciones conocen y han mostrado interés en implementar acciones, y también se han abierto espacios de diálogo y encuentro para compartir acerca de las buenas prácticas (Anexo 18).

68. Los procesos de inspección laboral son un eje fundamental para la promoción y resguardo de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. El Estado ha fortalecido estos procesos a través de la dotación de personal y la formalización de procedimientos e instrumentos elaborados con enfoque de género que permiten la identificación de prácticas discriminatorias contra las mujeres en los espacios laborales, como desigualdad en la remuneración, hostigamiento sexual, acoso laboral, segregación de las ocupaciones por sexo (reproduciendo roles de género tradicionales), en la selección y contratación del personal, en las capacitaciones, promociones, ascensos, entre otros. Como ejemplo se puede mencionar la Guía de inspección de trabajo con enfoque de género, la cual se ha trabajado de manera conjunta entre el MTSS y el INAMU desde 2018. Durante el período (2017-2019) se veló por las justas remuneraciones, por las jornadas de trabajo apropiadas, la salud ocupacional, la lucha contra el trabajo infantil, las personas con discapacidad y las personas migrantes, entre otras; a través de las inspecciones laborales y las inspecciones laborales con enfoque de género.

69. Para el mejoramiento de las condiciones laborales el Consejo de Salud Ocupacional puso a disposición del público en general de forma gratuita por dos años las normas técnicas, entre las que se incluye la Norma PN INTE T 201-2019: Prevención, detección y atención del acoso laboral o “Mobbing” en el lugar de trabajo.

70. Un hito importante que evidencia el avance en la ruptura de estereotipos sexistas en el ámbito laboral es la reforma al artículo 88 del Código de Trabajo (Ley 9758 del 29 de octubre 2019), a través de la cual se elimina la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, erradicando formalmente una norma discriminatoria contra las mujeres por su condición de género, a pesar de que en la práctica esta restricción ya estaba superada en el país.

ARTÍCULO 12 - DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN LA ESFERA DE LA ATENCIÓN MÉDICA -

71. En atención a la recomendación sobre las directrices técnicas para el aborto terapéutico (párrafo 31, inciso b) el Estado costarricense oficializó en diciembre del 2019 la Norma técnica para la interrupción terapéutica del embarazo. Además, en diciembre de 2020, el MINSA aprobó el Protocolo de atención clínica para el procedimiento médico vinculado con el artículo 121 del Código Penal: interrupción terapéutica del embarazo, elaborado por la CCSS. Ambos instrumentos representan un avance sustantivo para garantizar el bienestar de las mujeres ante embarazos que ponen en riesgo su salud. Cabe rescatar que se han desarrollado estrategias de comunicación enfocadas en la necesidad del aborto terapéutico para salvar la salud o la vida de las mujeres, y de concienciación para evitar la estigmatización de aquellas que solicitan este tipo de procedimiento.

72. Con respecto a la salud de las niñas y mujeres adolescentes se presenta un avance importante al reducirse la tasa de embarazo adolescente, la cual pasó de 29,8 en el año 2013 a 21,5 en el año 2018. La articulación de esfuerzos interinstitucionales e intersectoriales, dentro de los que destacan el Proyecto Salud Mesoamérica, el Programa de Afectividad y Sexualidad impulsado por el MEP, ampliación en la cobertura del Programa Abordaje Integral del Embarazo Adolescente en el marco del CIAMA y cambios normativos de protección a las niñas y adolescentes ante relaciones impropias; podrían estar abonando a un cambio cultural de mayor protección y acompañamiento a las niñas y adolescentes, en el que la reducción de embarazos puede ser un indicador.

73. Este proceso de transición se ha visto fortalecido con un mayor acceso a métodos modernos de anticoncepción por parte de las mujeres jóvenes y el fortalecimiento de programas de atención. En

esa línea, se logró el registro del condón femenino en la LOM, la elaboración de lineamientos para la divulgación y promoción del derecho a contar con este condón y la primera compra de este método por la CCSS. Cabe señalar, que la utilización de métodos anticonceptivos modernos como el IMPLANON ha sido bastante exitosa en la población adolescente y que por medio del Decreto Ejecutivo N° 41722 del 23 de abril de 2019, se brinda autorización para la inscripción y venta sin receta médica de anticonceptivos orales de emergencia. Aunado a lo anterior, un paso importante ha sido el brindar consejería en salud sexual y salud reproductiva en los servicios de salud para las mujeres adolescentes sin necesidad de acompañamiento o permiso de personas adultas. En cuanto a la salud de las niñas y adolescentes, se puede resaltar la implementación de una estrategia de vacunación contra el VPH, dirigida a niñas de 10 años. Según información del Subárea de Vigilancia Epidemiológica del MINSA, a setiembre del 2019 se logró vacunar un total de 29.450 (81%) de niñas de 10 años.

74. Por otra parte, la CCSS aprobó en el año 2020 un lineamiento para esterilización quirúrgica en personas con discapacidad debidamente avalado por la Gerencia y en coordinación con el CONAPDIS. Una vez elaborado, se procedió a su divulgación a través de los medios de comunicación y se inició la construcción conjunta de material informativo sobre el tema para enviar a los centros de salud y propiciar mayor comprensión del lineamiento y, por ende, garantizar los derechos de las personas con discapacidad. No obstante, en el contexto de la pandemia algunos avances en el cumplimiento de la Agenda Política de Mujeres con Discapacidad se vieron afectados. Por ejemplo, el convenio realizado entre la CCSS, el Hospital de la Mujer y el CENARE para dotar de equipo médico y de personal requerido para una mejor atención de la salud sexual y de la salud reproductiva de las mujeres con discapacidad, se ve alterado por la creación del CEACO en el CENARE, lo que limita la atención de las mujeres con discapacidad en las condiciones adecuadas.

75. En cuanto a la recomendación del Comité que gira en torno a la protección de las mujeres embarazadas y madres (párrafo 31, inciso d), el 17 de marzo de 2020 se aprueba la Reforma del artículo 12 de la Ley general de salud (Ley N° 9824, 21 de enero de 2020), para proteger a la mujer embarazada, antes, durante y después del parto, en la cual se reconoce y se busca garantizar la protección de las mujeres en estado de embarazo cuando sean sometidas a procedimientos de salud, especialmente ginecológicos, mediante una atención médica y administrativa integral, oportuna y respetuosa de su condición. Asimismo, se adoptó la Guía de Atención Integral a las Mujeres, Niños

y Niñas en el Período Prenatal, Parto y Postparto, así como el LS-SS-010 Lineamiento de Atención Durante el Embarazo, Parto y Postparto Inmediato a Mujeres Embarazadas Infectadas por COVID-19 y al Recién Nacido (Servicios de Salud) de mayo 2020.

76. Otro logro importante se relaciona con los procedimientos FIV que se realizan en la CCSS. En junio 2019 se inauguró en el Hospital de las Mujeres la UMRAC. Para diciembre de 2020, dicha Unidad alcanzó una tasa de embarazo de 41%, superando los estándares de efectividad internacionales. Desde su inauguración a diciembre de 2020 se registran 27 nacimientos: 14 niñas y 13 niños, 20 pacientes embarazadas ya dadas de alta por la UMRAC y 10 mujeres en seguimiento inicial de embarazo temprano. Además, se dio la apertura del Laboratorio de Andrología en setiembre del 2019 y en el criobanco de la UMRAC se custodia 163 embriones vitrificados, los cuales son producto de los ciclos FIV que se han realizado hasta el momento. En el Programa de Crio-preservación de gametos y Preservación de la Fertilidad, se poseen 30 viales con semen de pacientes oncológicos; además, se custodian 64 ovocitos vitrificados como parte de los procesos FIV. Actualmente, la implementación del programa de ovodonación y donación de semen está en curso, con el análisis preliminar de las y los primeros potenciales donantes. La cobertura es del 100% tanto en diagnóstico, manejo médico, quirúrgico y procedimientos de medicina reproductiva de baja y alta complejidad (según protocolos).

77. Finalmente, es importante destacar los esfuerzos nacionales por incorporar el enfoque de género en la gestión del riesgo ante desastres; por ejemplo, la CNE ha desarrollado un plan de trabajo para la capacitación a personal del sistema nacional de emergencias. Asimismo, en el marco de la pandemia por COVID-19 y desde la Mesa técnica operativa de salud mental y apoyo psicosocial (espacio interinstitucional coordinado por el MINSAs), se elabora en junio 2020 el instrumento LS-SI-022 Lineamientos de salud mental y apoyo psicosocial en el marco de la alerta sanitaria por el COVID-19, el cual fue elaborado tomando en cuenta el enfoque de género.

ARTÍCULO 13 - DISCRIMINACIÓN EN LA VIDA ECONÓMICA Y SOCIAL DE LAS MUJERES -

78. A partir del año 2017, esfuerzos articulados entre el INAMU, la SUGEF y el SBD, permiten avanzar hacia una ruta programática para conocer la situación de las mujeres costarricenses en el sistema financiero nacional. Como resultado de este proceso, se cuenta con el primer “Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica”. A partir

de este informe fue posible conocer que, del total de créditos otorgados en el país en 2018, el 43,8% fueron asignados a mujeres y el 56,2% a hombres, lo que equivale a una brecha de género de 22 puntos porcentuales.

79. Entre las medidas implementadas en los últimos años, para atender la recomendación referente a incrementar la asignación de recursos para el acceso de las mujeres a financiamiento (párrafo 33, inciso b); sobresalen una serie de iniciativas de créditos para mujeres, como el Programa financiero “+Mujeres +Natura” liderado por el MINAE y el Despacho de la Primera Vicepresidenta de la República con apoyo financiero del PNUD, Fundecooperación y el IMAS, mismo que está dirigido a gestoras de la biodiversidad, productoras agrícolas, emprendedoras en ecoturismo, científicas e investigadoras, y busca la movilización de recursos para que las mujeres puedan acceder a créditos en condiciones favorables para financiar sus actividades. Mediante esta iniciativa se pretende fortalecer la autonomía económica de las mujeres, hacer frente a las brechas de género en la gestión ambiental y avanzar hacia el cumplimiento de los ODS. Este Programa incluye 3 instrumentos financieros para mitigar los impactos económicos generados por el COVID-19, entre ellos: crédito FONAFIFO a tu lado, una línea de financiamiento para fomento productivo, capital de trabajo, infraestructura, equipo y proyectos innovadores relacionados al bosque; crédito “MUJERES NATURA”, línea de financiamiento otorgada por Fundecooperación, cuyo fin es integrar la perspectiva de género, la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en la gestión de la biodiversidad; y PSA, dirigida a mujeres propietarias de bosques y plantaciones forestales, que consiste en un reconocimiento financiero por parte del Estado para mitigar las emisiones de gases del efecto invernadero, proteger la biodiversidad y el agua, así como el servicio de belleza escénica que brindan los bosques. En general, en el marco de este Programa en 2020 se otorgaron ¢181.657.500 (\$296.341,76) en beneficio de las mujeres.

80. El IMAS, a través del FIDEIMAS, otorgó en el periodo 2017-2020 un total 2.314 préstamos, de los cuales 65,2% estuvieron destinados a mujeres a cargo de micro, pequeñas y medianas empresas. De estos, el 72,6% corresponde a mujeres de zona urbana y el 27,4% de zona rural. De las actividades productivas financiadas, el 37,4% corresponde a comercio, el 30,4% a industria, el 18,6% al sector agropecuario, 13,2% a servicios y el 0,4% a turismo. Otros programas activos son el PRONAPYME del MTSS, la Línea de crédito Crece Mujer del INVU, y otras ofertas del SBD.

81. En cuanto al apoyo al emprendedurismo y empresariedad de las mujeres, a través del Proyecto EMPRENDE coordinado por el INAMU con apoyo de la Unión Europea durante el periodo 2012-

2018, se brindó asesoría técnica y acompañamiento para el fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres a un total de 996 micro y pequeñas empresas lideradas por mujeres. Por su parte, FOMUJERES del INAMU en el periodo 2017-2020, benefició a un total de 444 proyectos de mujeres, con una inversión de ¢1.046.866.247 (\$1.707.775,28).

82. Desde PROCOMER se cuenta con una estructura de oficinas regionales que busca desarrollar capacidad exportadora en las zonas rurales. Este esfuerzo ha conllevado a la identificación de 1,034 empresas exportadoras o con potencial exportador en las regiones rurales del país entre 2017 y 2020. El porcentaje de estas empresas cuyo capital es liderado por mujeres es de 29%, 4 puntos superior a las registradas en la región central del país (25%). Entre todos los programas que ejecuta PROCOMER, sobresale el Programa Alivio, desarrollado en 2020 para apoyar a las empresas que se han visto afectadas con motivo de la crisis generada por el COVID-19. En su primera etapa logró apoyar a 191 empresas de las cuales 24% pertenecen a mujeres.

83. Por su parte, a través del Programa Women Export durante el 2020 se dio continuidad a las acciones del Plan de Internacionalización de las empresas enfocadas en el cierre de brechas, principalmente de las áreas comercial y de sostenibilidad de su gestión empresarial, generando la consecución de más de \$375.000 en negocios nuevos durante 2020 y la continuidad de negocios del 2019 por un monto de \$35.000. Es importante señalar que durante el 2020 los esfuerzos se enfocaron en contrarrestar los efectos de la crisis económica que enfrenta el país producto de la pandemia por COVID-19, situación que ha impactado a las mujeres, agudizando las condiciones desfavorables que históricamente han enfrentado. Sin embargo, las medidas siguen siendo insuficientes para atender de manera integral las necesidades de las mujeres en el ámbito económico.

84. En materia de acceso a la vivienda, en el 2020 se elaboró el Protocolo “Definición de población prioritaria en proyectos de vivienda financiados al amparo del artículo 59 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda”, el cual permite la priorización de las mujeres en condiciones de pobreza extrema como posibles beneficiarias de proyectos de vivienda. La cantidad de bonos de vivienda entregados a las mujeres por parte del MIVAH durante el periodo 2017-2020, corresponde al 55,5% del total de bonos tramitados y cubiertos con presupuesto nacional.

85. En el ámbito del deporte y recreación, en los últimos años se han gestado avances significativos que promueven la participación de las mujeres en actividades deportivas y en espacios de toma de decisión. A partir del 2018 se crea la Comisión Mujeres, Deporte, Recreación y Actividad Física

del ICODER, la cual opera como mecanismo de género a nivel institucional e impulsa acciones afirmativas para promover el deporte femenino, la paridad de género en la conformación de los diferentes órganos del ICODER, espacios de capacitación y asesoría técnica en materia de prevención del hostigamiento sexual en el deporte y la recreación, los derechos humanos de las mujeres y las brechas de género en este ámbito. Específicamente, se cuenta con un Protocolo contra el hostigamiento sexual aprobado por la FEDEFUTBOL y se espera contar próximamente con un Protocolo específico para la UNIFFUT, que aplicaría para la liga femenina costarricense.

86. Desde la academia, particularmente el ITCR ha liderado diferentes acciones con el objetivo de fortalecer la igualdad y el empoderamiento de las mujeres a través del deporte. El ITCR forma parte del Comité Ejecutivo de la FISU en donde su representante preside actualmente la Comisión de Igualdad de Género integrada por representantes de los 5 continentes. En el año 2017, la Federación Universitaria fue seleccionada por la FISU como Ganadora del Premio FISU a la Igualdad de género del deporte universitario.

87. Producto de la suma de voluntades de diferentes instancias, entre ellas el Comité Olímpico Nacional, MD, ICODER, INAMU y ITCR; en 2019 se conformó la RED TICA Mujer y Deporte, la cual busca articular esfuerzos para que las mujeres en su diversidad tengan igualdad de oportunidades en el deporte, la recreación y la actividad física. Se espera que esta iniciativa cuente próximamente con la aprobación para su formalización por parte del Consejo Nacional de Deporte. Entre los logros más recientes sobresale la aprobación, en setiembre de 2020, de la Política Nacional de Deporte, Recreación y Actividad Física de Costa Rica 2020-2030, misma que incorpora la perspectiva de género y de derechos humanos, y se considera un avance fundamental para el desarrollo, la salud y el bienestar social de la población.

88. Aunado a ello, en el marco de acción del MJP, destaca el Programa CCP, a través del cual se promueve la prevención de la violencia, el fortalecimiento de capacidades de convivencia ciudadana y la creación de oportunidades de desarrollo para personas menores de edad a través de la educación, la tecnología, el arte, el deporte y la recreación. En 2018, se logró habilitar 7 centros, uno en cada provincia del país. Para el año 2019, en total se realizaron 536 procesos formativos en los que se matricularon 9.987 personas, de las cuales el 53% eran personas menores de 18 años; de ese grupo, la mayoría fueron mujeres (60%).

ARTÍCULO 14 - DERECHOS DE LAS MUJERES RURALES Y SU PAPEL EN LA ECONOMÍA FAMILIAR -

89. El Estado costarricense, ha hecho un trabajo importante por articular esfuerzos y lograr alianzas intersectoriales, que han permitido la aprobación de normativa y políticas públicas orientadas a la inclusión de la perspectiva de género en temas de desarrollo rural, economía y ambiente. Con la finalidad de atender las recomendaciones planteadas por el Comité CEDAW al VII informe periódico (CEDAW/C/CRI/7), se han gestado alianzas estratégicas entre el INAMU, el Sector Agropecuario y el Sector Ambiente y Energía, que se traducen en avances importantes para el bienestar de las mujeres rurales.

90. Respecto a la recomendación de garantizar el acceso, la propiedad y tenencia de la tierra por parte de las mujeres rurales (párrafo 35, inciso a), de manera articulada el MAG-SEPSA-INDER-INAMU elaboraron una estrategia de corto, mediano y largo plazo para aumentar la seguridad de la tenencia de la tierra por parte de las mujeres. Esta estrategia debe ser aprobada por la Junta Directiva del INDER en el primer semestre del 2021. Aunado a ello, en el periodo 2017-2020, el INDER, mediante el servicio institucional de Dotación de Tierras, le asignó tierras a 1.481 mujeres rurales para la ejecución de proyectos que mejoren sus condiciones socioeconómicas, esta cantidad representa en promedio el 50% del total de tierras asignadas por la institución en dicho periodo.

91. En cuanto a la recomendación de aumentar la participación efectiva de las mujeres rurales en los beneficios de los proyectos de desarrollo rural (párrafo 35, inciso b), en el periodo 2017-2020 un número importante de programas y proyectos han estado dirigidos a crear, mejorar y promover las condiciones para el acceso de las mujeres rurales a los recursos y servicios que ofrece el Estado en materia de desarrollo rural. A través de proyectos no reembolsables, créditos rurales, capacitación y acompañamiento técnico en gestión organizacional y empresarial, se han beneficiado alrededor de 136.000 mujeres de todo el territorio nacional. El objetivo de estas medidas ha sido fortalecer las capacidades y habilidades de las mujeres para que puedan desarrollar actividades productivas con valor agregado, para la generación de ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado.

92. Un avance importante en la promoción de la participación de las mujeres en proyectos de zonas rurales liderados tradicionalmente por hombres, refiere a las acciones implementadas en el marco del PAI, las cuales han permitido desarrollar medidas graduales de capacitación, sensibilización, e inclusión de criterios de género en los registros administrativos, diagnósticos y estudios que

realiza el CNP, a fin de superar la baja participación femenina en este mercado, logrando por ejemplo, que en la Región Brunca se incrementara el porcentaje de mujeres que participan en los proyectos, pasando de 20,8% en el 2017 a 38,6% en 2020.

93. Mediante los subsidios económicos de programas individuales otorgados por el IMAS, en el periodo 2017-2020 se beneficiaron aproximadamente 296.086 mujeres rurales, de las cuales 9,7% corresponden a mujeres con algún grado de discapacidad. El monto aproximado invertido fue de ¢98.702.812.582 (\$161.016.007,47). Durante el 2020 la cantidad de beneficios incrementó en un 29,8% en comparación con el año 2017, lo que permitió brindar apoyo a más mujeres, en un contexto de emergencia nacional producto del COVID-19. Por su parte, del 2017 al primer semestre de 2020, alrededor de 127.019 mujeres rurales jefas de hogar recibieron subsidios por parte del IMAS, para una inversión aproximada de ¢46.905.288.987 (\$76.517.600,30).

94. Con respecto al fortalecimiento de la participación de las mujeres en los órganos decisorios que definen la gobernanza territorial (párrafo 35, inciso c), desde el INDER se impulsa un nuevo modelo de gobernanza territorial con paridad de género mediante la conformación de 29 territorios, cada uno de ellos con sus respectivos CTDR, conformados por una Asamblea y su respectivo Comité Directivo, en el que las mujeres rurales tienen un puesto permanente. En estos territorios, también se han desarrollado procesos de fortalecimiento de capacidades y habilidades de los actores territoriales en materia de desarrollo rural territorial sostenible y gestión para orientar a mediano y largo plazo los procesos de toma de decisión para el desarrollo rural territorial. Del total de personas participantes en dichos procesos 5.606 son mujeres rurales, lo que representa en promedio el 50% de las personas capacitadas. De los 29 territorios, el 45% de los puestos de presidencia de los Comités Directivos de los CTDR están ocupados por mujeres. Este modelo de gobernanza promueve una planificación territorial sobre la base de las necesidades específicas que están plasmadas en los PDRT, y de las acciones estratégicas visualizadas en los territorios que contribuyan al empoderamiento económico de las mujeres rurales.

95. Por su parte, el INCOPECA ha gestionado espacios de toma de decisión para el manejo y gobernanza de las 11 AMPR a nivel nacional, a través de sus respectivos Comités Locales de Gobernanza, en los que la participación de las mujeres ha venido en aumento: para el año 2017 participaron 5 mujeres, 18 mujeres en el año 2018 y 26 mujeres en 2019.

96. Otro avance importante, es que en el 2018 se asegura la participación del INAMU en la Gobernanza Nacional de Cambio Climático, espacio liderado por la DCC y Casa Presidencial, que

busca fortalecer el accionar del INAMU para el adelanto de las mujeres en la Política Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2018-2030 y el Plan Nacional de Descarbonización 2019-2050.

97. En lo que concierne a la recomendación sobre la eliminación de los roles estereotipados de género y la desigualdad intrafamiliar que afecta a las mujeres rurales (párrafo 35, inciso c); se ha avanzado en coordinaciones con el INAMU y el PNUD, para la implementación del Sistema “Indica Igualdad” en todas las instancias que conforman el Sector Agropecuario (Anexo 19). Se trata de un Sistema Regional de Indicadores de Igualdad de Género en Empresas e Instituciones, el cual busca evidenciar, caracterizar y cuantificar el grado de igualdad y de brechas de género existentes entre mujeres y hombres en las instituciones y a partir de dicho análisis elaborar e implementar un plan de reducción de brechas que permita a las instituciones optar en el mediano plazo por el Sello de Igualdad de Género impulsado por el INAMU.

98. El Sector Agropecuario, en el marco de la implementación de la Política de Igualdad de Género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020-2030 y su primer Plan de Acción 2020-2024, impulsó en el 2020 la conformación de la Cámara de Mujeres Rurales de Costa Rica (CAMURCR), cuyo objetivo principal es la incidencia política para impulsar desde la sociedad civil el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres rurales del país. Respecto al Programa "Mujeres rurales, derechos y expresiones de la tierra", no se reportan avances en este periodo.

99. Finalmente, en cuanto a garantizar el acceso efectivo de las mujeres rurales a tecnologías agrícolas apropiadas, TIC y redes móviles (párrafo 35, inciso d), por medio del INTA, se ha venido adaptando y desarrollando el uso de tecnologías de ambientes controlados para la producción de hortalizas para grupos de mujeres en la región Chorotega y Pacífico Central. Durante el periodo 2017-2020, se beneficiaron 58 mujeres, entre ellas 30 adolescentes del Colegio Técnico Profesional de Abangares. En cuanto al acceso al conocimiento a través de la Plataforma PLATICAR, una plataforma especializada en servicios de información y comunicación en tecnología agropecuaria, de los 195.110 accesos registrados entre 2017 y 2020, el 57,5% corresponde a mujeres.

100. En otra línea de trabajo, bajo la coordinación de la Oficina de Equidad de Género del ITCR y la Escuela de Administración de Empresas de la UNA, en 2018 inicia el proyecto denominado “Construcción conjunta de capacidades para la gerencia social de la Asociación de Mujeres Indígenas Cabécar de Talamanca Kábata Konana” (Protectoras del Bosque y la Montaña), el cual

busca la generación de procesos de autogestión participativa de grupos organizados de mujeres del territorio Cabécar de Talamanca, con el fin de que logren una incidencia política a través de la acción ciudadana para defensa de sus derechos, así como para la consecución de recursos para aportar a su Buen Vivir. Para el año 2020 se suma un nuevo proyecto de extensión social denominado “Fortalecimiento productivo y socio organizativo de proyectos para el desarrollo local de grupos de mujeres organizadas del Territorio Indígena Cabécar de Talamanca”, que tiene como objetivo el fortalecimiento de la economía familiar de las mujeres de estos territorios.

101. Tal y como se mencionó, en los últimos años el Estado costarricense ha aprobado políticas y programas que resultan fundamentales para la promoción de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres rurales, como la Política Nacional de Desarrollo Rural Territorial 2015-2030, y la Política de Igualdad de Género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense 2020-2030, con sus respectivos Planes de Acción. A través de estas políticas se espera cerrar brechas y combatir las desigualdades que enfrentan las mujeres en el acceso y disfrute de los servicios agropecuarios y rurales, y de las oportunidades de desarrollo económico rural.

102. También destacan otras políticas orientadas a promover la igualdad de género en materia ambiental, como la Política Nacional de Biodiversidad 2015-2030, la Política Nacional de Humedales 2017-2030, la Política Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2018-2030 y el Plan Nacional de Descarbonización 2019-2050. En 2018, el AyA elaboró con apoyo del PNUD, la Política de Igualdad de Género 2018-2033 y su primer Plan de Acción 2018-2022, destacando como la primera política de género del sector ambiental costarricense. Otras iniciativas importantes que reconocen el papel trascendental de las mujeres rurales en la protección de los bosques y el desarrollo rural del país, refieren al Plan de Acción de la Estrategia REDD+ para el Programa de bosques y desarrollo rural de FONAFIFO; la incorporación del enfoque de género en la elaboración del Sexto Informe País de la Convención sobre Diversidad Biológica en el que se plantean lecciones aprendidas y desafíos para continuar promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas ambientales. Este proceso dio paso a la conformación de la Red de Género y Ambiente liderada por la Secretaría de Planificación del MINAE, y posteriormente a la creación del Programa de Género, Ambiente y Biodiversidad, mediante el cual se impulsa la Directriz Ministerial N005-2019 “Reducción de las brechas de género en el sector biodiversidad -agua, áreas protegidas y bosques- para asegurar la igualdad y la contribución de las mujeres en dicho sector”.

103. Los planes de acción y las alianzas estratégicas para concretar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad, en espacios referentes a temas ambientales y acción climática, se encuentran respaldadas también por los compromisos establecidos en el Plan de Acción de Género de la Conferencia Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático COP25, cuyo seguimiento está a cargo del MINAE y el MRREE. En 2020, Costa Rica presentó un informe a la Conferencia Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático, referente a los avances en su implementación y al Plan de Trabajo en Género de Lima, que es su marco antecesor.

ARTÍCULOS 15-16 - IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS RELACIONES FAMILIARES-

104. Respecto a la recomendación referente al reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado a efectos del reparto de los bienes matrimoniales y la indemnización de los cónyuges económicamente desfavorecidos para su utilización en procedimientos de divorcio (párrafo 43, inciso c); se considera un avance la aprobación de la Reforma al artículo 35 del Código de Familia (Ley N° 9765, 29 de octubre 2019) sobre las corresponsabilidades familiares, que establece que ambos cónyuges (aplica también para uniones de hecho) están en la obligación de suplir las necesidades y los gastos familiares, proporcionalmente a sus aptitudes, posibilidades e ingresos económicos, así como de compartir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y la responsabilidad parental sobre los hijos e hijas y familiares dependientes. Quien desempeñe de manera exclusiva, o en mayor proporción el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado del hogar, tendrá derecho que esas labores se contemplen en la estimación de su contribución económica al hogar.

105. En cuanto a la recomendación de contar con un abordaje apropiado que considere las necesidades específicas de las mujeres y los niños a la hora de determinar la custodia de los hijos en los casos de violencia de género en el ámbito doméstico (párrafo 43, inciso a); una medida normativa que abona al avance en la materia es la aprobación de la Reforma al Código de Familia y Código de la Niñez y la Adolescencia "Régimen de interrelación familiar" (Ley N° 9781, 12 noviembre 2019), que establece que una vez declarado el divorcio o la separación judicial, el Tribunal determinará la guarda, crianza y educación de los hijos y las hijas menores de edad, tomando en cuenta las aptitudes físicas y morales y las capacidades del padre y la madre, de conformidad con el interés superior de la persona menor de edad. De este modo, se espera que, en

amparo a esta ley, se analicen y consideren posibles situaciones de violencia en el entorno familiar que resultan determinantes para establecer la custodia de los hijos e hijas.

106. En materia del derecho legal al permiso de paternidad remunerado y la distribución equitativa de las responsabilidades parentales entre mujeres y hombres (párrafo 29, inciso d), el Estado costarricense presentó un informe en 2019 a solicitud del Comité CEDAW. A la fecha, no se cuenta con avances de una propuesta concreta sobre la implementación de las licencias de paternidad en el sector público y privado costarricense debido a limitaciones presupuestarias.

107. Entre los resultados de la aplicación de la Ley de Paternidad Responsable en el país, el TSE reporta que entre julio del 2017 y noviembre del 2020, del total de solicitudes presentadas, el 37% de los padres se presentó a declarar voluntariamente su paternidad. En el mismo periodo, se realizaron 66.390 pruebas de ADN, de las cuales un 76,7% confirmaron la paternidad y un 23,3% resultaron en exclusiones. El TSE realiza esfuerzos para mejorar los tiempos de respuesta de los servicios civiles en cuanto a la notificación de resoluciones de paternidad responsable, mediante el “Proyecto de regionalización”, el cual se implementa en 14 oficinas regionales y consiste en ofrecer a la población la facilidad de realizar diversos trámites en zonas rurales de gran afluencia, pero donde no existe oficina regional del TSE.

108. En materia de pensiones alimentarias, en los últimos años el PJ ha realizado importantes mejoras en la atención que brinda la Defensa Pública y los juzgados, así como en los mecanismos para agilizar la tramitología del proceso. Al respecto, sobresale la implementación de un sistema en línea que permite a la ciudadanía solicitar vía internet una orden de apremio corporal en contra de la persona deudora; el servicio está disponible las 24 horas del día durante todo el año. Asimismo, con el fin de dimensionar el papel de las mujeres en estos procesos y los mitos que se generan alrededor de ellos, desde el 8 de marzo de 2018 se puso a disposición del público general 5 tableros digitales⁵ e interactivos con información estadística sobre rangos y montos de los expedientes principales de pensiones alimentarias, así como datos de la edad, sexo y estado civil de las personas que solicitan y que son demandadas en estos procesos. Para el periodo 2017-2019, 159.109 personas a nivel nacional solicitaron la pensión alimentaria (20,6% hombres y 79,4%

⁵ Link para acceder a los tableros digitales: <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php/soy-especialista-y-busco/estadisticas/pensiones-alimentarias>

mujeres); y 115.984 personas fueron demandadas por el mismo proceso (89,5% hombres y 10,5% mujeres) (Anexo 20).

109. Adicionalmente, el Estado costarricense ha impulsado acciones que abonan a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres ante la ley en los ámbitos del matrimonio y las relaciones familiares. Por ejemplo, en el marco de la Ley de Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica (Ley N° 9325, 19 de octubre 2015), uno de los avances más importantes, ha sido la implementación de la primera ENUT (2017), producto del trabajo interinstitucional entre la UNA, el INEC y el INAMU, y cuyos resultados (Anexo 21) han permitido visibilizar el impacto de la división del sexual del trabajo en la distribución del uso del tiempo de mujeres y hombres.

110. En amparo de la ley supra citada, en 2018 el BCCR crea la CSTDNR, siguiendo los criterios conceptuales, metodológicos y técnicos del Sistema de Cuentas Nacionales. El objetivo de la CSTDNR es visibilizar el valor económico del trabajo no remunerado que realizan las y los miembros del hogar en actividades productivas para autoconsumo. De acuerdo con los resultados del BCCR, el valor económico del TDNR en Costa Rica para el año 2017, era del 25,3% del PIB, lo que representa un monto de 8,3 billones de colones (\$135.399.673.735,72). De esta cantidad, 5,9 billones de colones (\$96.247.960.848,28) los aportan las mujeres (18%) y 2,4 billones de colones (\$39.151.712.887,43) los aportan los hombres (7,3%).

111. Otro tema que ha sido sujeto de análisis y discusión pública y que cobra especial importancia en el contexto de emergencia nacional producto del COVID-19, refiere a la formulación de la Política del Sistema Nacional de Cuidados, proceso liderado por el Viceministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social con apoyo del BID, y que actualmente cuenta con una propuesta que en 2021 será sometida a consultas y revisiones por parte de los diferentes actores involucrados. A través de esta Política se espera integrar las necesidades de poblaciones en situación de dependencia, y contar con la participación y compromiso de diversos actores sociales a través de alianzas público-privadas y público-público, que se traduzcan en oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral para las mujeres.

112. En el marco de la REDCUDI, el IMAS, CEN-CINAI y el PANI han realizado esfuerzos importantes por fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil, y a su vez permitir a las mujeres madres incorporarse y mantenerse en el sistema educativo formal y en el mercado laboral. Particularmente, en el contexto de la pandemia por COVID-19, es importante señalar que los

servicios se han mantenido en funcionamiento tomando en cuenta los protocolos establecidos por el MINSA.

113. En el caso de los CEN-CINAI, en el periodo 2017-2019 se ha logrado un aumento significativo en la cobertura del servicio de atención infantil en modalidad nocturna, lo que ha coadyuvado para que las mujeres asistan a centros educativos o de trabajo en horario nocturno. En 2017, 66 Centros brindaron atención a 1.625 niños y niñas bajo esta modalidad; en 2018 los Centros aumentaron a 100 y lograron una cobertura de 3.059 niños y niñas, y en 2019, 119 establecimientos atendieron a 4.145 niños y niñas.

114. Desde el PANI, el Programa CIDAI funciona en alianza con ONGs y recientemente en vinculación con Gobiernos Locales, quienes otorgan un porcentaje del costo de atención de las personas menores de edad. El monto actual es de ¢131.000 (\$213,70) por persona menor de edad y responde aproximadamente a un 62% del costo total de atención. A la fecha, se encuentran adscritos al CIDAI 92 Centros de Cuido Infantiles, incluyendo los Centros Municipales, cuya capacidad de atención es de 9.522 niños, niñas y adolescentes. De enero a agosto de 2020, se atendieron 5.579 personas menores de edad.

115. Con respecto a los servicios que ofrece el IMAS, entre 2017 y 2018, un aproximado de 21.016 mujeres utilizaron la REDCUDI para la atención de las personas menores de edad a su cargo. Las beneficiarias, en su mayoría, proceden de zona urbana (93,2%), y tienen edades entre los 18 y 40 años (86,2%). En relación con la cantidad de niños y niñas que se han beneficiado durante el periodo 2017-2020, destaca un aproximado de 109.967 personas menores de edad procedentes en su mayoría de zona urbana (90,7%). Del total de beneficios, un 47,9% fue otorgado a niñas y un 52,1% a niños, para un monto total invertido de aproximadamente ¢121.666.214.363 (\$198.476.695,53). A lo largo de estos años, se observa un aumento aproximado del 5% de personas menores de edad beneficiadas a través de la REDCUDI, y del presupuesto invertido.

116. En relación con la situación de las mujeres privadas de libertad, el país se encuentra trabajando en la institucionalización de lineamientos para la transversalización de género en la atención de mujeres del Sistema Penitenciario Costarricense. Esto incluye la implementación de normativa, enfoques y principios, fundamentados en la responsabilidad del Estado para el acceso y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres. Se ha trabajado en la sensibilización, información y capacitación del personal desde una perspectiva de género para incidir tanto en la calidad de las atenciones brindadas a las mujeres mientras se encuentran privadas de libertad, como

en su proceso de egreso o cambio de nivel de atención. Se espera la entrada en vigencia del Modelo de Atención a la Mujer por parte del INC en el 2021, acompañado de un proceso de capacitación y formación en materia de género para todo el personal que brinde atención a mujeres en los diferentes niveles.

117. Con el fin de favorecer el acercamiento familiar y el ejercicio de la maternidad de las mujeres durante su privación de libertad, existe en el CAI Vilma Curling Rivera un módulo especializado para que las madres puedan permanecer con sus hijos e hijas durante los primeros tres años de vida, el cual contempla regulaciones específicas acordes a recomendaciones internacionales y la garantía de derechos de la niñez. Adicionalmente, se ha avanzado en el “Regionalización de la Mujer”, el cual consiste en la habilitación entre 2020 y 2021 de tres nuevos espacios penitenciarios para mujeres en las zonas de Pérez Zeledón, Pococí y Puntarenas, cada uno con capacidad para 36 mujeres (4 en sección materno-infantil).

118. Según reportes del MJP, a partir de la aprobación de la Ley N° 9271 sobre mecanismos electrónicos de seguimiento en materia penal, hubo un incremento en las mujeres beneficiadas de este tipo de modalidad de custodia y vigilancia: se registraron 71 a diciembre de 2017 y 208 a julio del 2020. A nivel general, no se visualiza un impacto de esta Ley en cuanto a la disminución de las mujeres privadas de libertad o en las otras modalidades de atención, sino que se observa un aumento general en la cantidad de mujeres en el sistema penitenciario, pasando de 2.744 en el 2017 a 3.045 a julio del 2020 (Anexo 22). No obstante, del universo total el 19% descuenta la sentencia penal en un centro institucionalizado cerrado, mientras que el resto se ubica en diferentes niveles de atención promovidos por el sistema penal. Del 19% de mujeres en prisión, se visualiza una disminución en la totalidad de los casos aprobados por el INC para ubicarse en un nivel de menor contención física, pasando de 163 autorizaciones de cambios en 2017, a 86 casos en el año 2020.

119. En el marco de la RED, mecanismo de articulación interinstitucional e intersectorial en favor de las mujeres que se enfrentan a un proceso penal coordinado por el INAMU, se realizó una recopilación diagnóstica de las afectaciones inmediatas del COVID-19 en las mujeres sujetas a un proceso penal, tanto en privación de libertad como en alternativas no institucionalizadas, lo cual permitió dirigir apoyos y recursos para atender sus necesidades prácticas (en las mujeres privadas de libertad: productos de aseo y cuidado personal; y en las mujeres en otras alternativas: diarios de alimentación). También se plantearon iniciativas relacionadas con necesidades estratégicas o

de mayor escala, como la captación de fondos en dispositivos tecnológicos que permitiera el acceso a internet dentro de los centros penales, y que facilitara a las mujeres continuar con sus actividades regulares durante la pandemia, tales como los procesos educativos, reuniones virtuales con sus familias, proyectos culturales, entre otros. De momento la ejecución de esta iniciativa es incierta, debido a la limitación de recursos disponibles, lo que constituye uno de los mayores retos en el sistema penal, ya que los recursos existentes se utilizan principalmente para audiencias judiciales o reuniones con los defensores y defensoras públicas, así como para que las privadas de libertad puedan tener videollamadas con sus familias.

120. Un logro relevante que se destaca en este período, es la entrada en vigencia el 26 de mayo del 2020, del matrimonio igualitario para personas del mismo sexo en el país, mediante un fallo de la Sala Constitucional en la que acata lo dispuesto por la CorteIDH, en la opinión consultiva OC-24/17, la cual plantea que el Estado debe garantizar los derechos de la población sexualmente diversa. De este modo, Costa Rica se convierte en el primer país de Centroamérica en garantizar el derecho al matrimonio a las personas del mismo sexo.