

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

ANÁLISIS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES Y CULTO ENTRE 2014-2018

Trabajo final de investigación aplicada sometido a la consideración de
la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Administración
Pública para optar al grado y título de Maestría Profesional en
Diplomacia

ALEJANDRA ARBUOLA CABRERA

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio

2022

Dedicatoria

A las mujeres.

A las mujeres que lo han cambiado todo, a todas aquellas que lucharon para que hoy tengamos acceso a la educación, a una profesión y una vida digna.

A las mujeres que todos los días luchan contra la desigualdad y las injusticias, a las que sueñan con transformarlo todo y lo gestan poquito a poquito.

A las mujeres que cuidan, crían, educan y enseñan, a las mujeres que ya no me acompañan y a las que siguen junto a mí, a mis amigas, compañeras y hermanas.

Principalmente dedico esta tesis a las mujeres de mi vida: Edith Rojas Hernández- mi eterna Mamanid-, Gabriela Cabrera Arias, Rosita Cabrera Arias, Karen Hidalgo Cabrera, Raquel Quirós Cabrera, Isabella Rodríguez Quirós, Tania Dominguez Jara y Beatriz Solís Worsfold.

A todas ustedes por ser mi motor de vida, lucha y transformación.

Agradecimientos

La realización de este trabajo de investigación aplicada responde al esfuerzo colectivo de muchas personas que han luchado de manera incansable por el desarrollo de las mujeres en el ámbito personal, educativo, laboral, profesional y político, a todas ellas les quiero dar las gracias.

Quiero agradecer a la Universidad de Costa Rica, mi alma mater, mi lugar de ensueño, donde las ganas de transformar, la rebeldía y el conocimiento se juntan para cambiar nuestras vidas y darnos mejores oportunidades.

A mi papá, quién ha creído en mí desde que tengo memoria y me recuerda siempre que mi límite es el cielo. Gracias por creer en mí y criar una niña poderosa y una mujer libre.

A Viviana Guerrero Chacón, mi profesora guía, a quién conocí gracias al movimiento estudiantil y a quién admiro desde ese momento. Vivi, sin tu guía y apoyo fundamental, mi empeño y amor por esta investigación no hubiese sido el mismo.

A mis lectores, Karen Chacón Araya, lectora y una de las mejores docentes de la Maestría Profesional en Diplomacia y don Leonardo Castellón Rodríguez, quién se sumó a este equipo en el último minuto, también agradezco su disposición, consejos y aportes.

Quisiera también agradecer a Tamara Gómez Marín y Karla Gamboa Somarribas, amigas y compañeras de lucha, dos mujeres jóvenes y profesionales que me guiaron y apoyaron en todo el proceso, pero que además demuestran día a día, lo importante de las mujeres feministas en la función pública.

Finalmente, quiero agradecer a las cuatro funcionarias diplomáticas que de manera genuina compartieron sus experiencias, vivencias y conocimiento sobre qué significa ejercer la diplomacia en Costa Rica siendo mujeres, a las personas funcionarias que facilitaron información para la realización de esta investigación al personal docente y administrativo de la Maestría Profesional en Diplomacia.

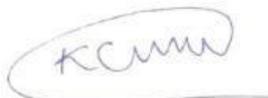
Este trabajo final de investigación aplicada fue aceptado por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Profesional en Diplomacia.



M.Sc. Víctor Porras Fernández
Representante de la Decana del Sistema de Estudios de Posgrado



M.Sc. Viviana Guerrero Chacón
Profesora Guía



Msc. Karen Chacón Araya
Lectora



Dr. Leonardo Castellón Rodríguez
Lector



Dr. Carmen Claramount Garro
Representante del Programa de Posgrado en Administración Pública



Alejandra Arburola Cabrera
Sustentante

Tabla de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Hoja de aprobación	iv
Derecho de Propiedad Intelectual	v
Lista de Tablas	viii
Lista de figuras	ix
Lista de abreviaturas	x
Resumen	xiii
Introducción	1
Justificación	3
Objetivos	4
Marco referencial	6
Mujeres y diplomacia: Un breve recorrido histórico	6
Mujeres en la Diplomacia en América Latina	11
Mujeres en la Diplomacia en Costa Rica	14
Reflexiones sobre el estado de situación de las mujeres en la diplomacia	15
Marco teórico-conceptual	19
Perspectiva teórica “el feminismo”	19
Una Perspectiva de las Teorías Feministas en las Relaciones Internacionales	22
Políticas públicas y el enfoque de género: De la teoría a la práctica institucional	27
La Igualdad de Género llevada a la práctica	27
El Enfoque de Género en las Políticas Públicas	28
El mainstreaming de género o gender-mainstreaming	31
Capítulo I: Diseño Metodológico	36
Capítulo II: Marco Jurídico Internacional y Nacional para el Reconocimiento Internacional de la Igualdad de Género	45
Marco Jurídico Internacional para el Reconocimiento de la Igualdad de Género	45
Derechos Humanos de las Mujeres en el Sistema de las Naciones Unidas	45
Derechos de las Mujeres en los Sistemas Regionales de Derecho Internacional	50
Marco Jurídico Nacional para el Reconocimiento de la igualdad de Género	52
Capítulo III: Experiencias exitosas en la implementación de la igualdad de género a nivel internacional	57
Acciones institucionales afirmativas en igualdad de género en Alemania	57
Acciones en Igualdad de Género de Alemania en Multilateralismo	58
Acciones de Igualdad de Género Internas en el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores Alemán	58
Acciones institucionales afirmativas en igualdad de género en Suecia	60
Acciones institucionales afirmativas en igualdad de género en Canadá	76
Acciones institucionales afirmativas en igualdad de género en México	66
CAPÍTULO IV: Un análisis de la Igualdad de Género en el MRREE	69

Acciones a Favor de la Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto	69
Institucionalidad Pública a favor de la Igualdad	69
Unidad de Igualdad de Género u oficina de la mujer	69
Política en Igualdad de Género	71
Presupuestos con enfoque de género	71
Datos con perspectiva de género	73
Capacitación en materia de género	74
Participación, representación y democracia paritaria	75
Eliminación de violencia contra la mujer	81
Actividades de sensibilización y capacitación en materia de erradicación de violencia contra las mujeres	82
Uso de lenguaje neutro en documentación oficial	83
Abordaje del Hostigamiento Sexual	84
Instrumento elaborado y difundido para identificación y denuncia de violencia simbólica contra las mujeres	86
Estrategias comunicacionales en la institución para transformar patrones socioculturales que reproducen la violencia contra las mujeres	86
Conciliación de la vida laboral y la vida familiar	87
Memorias institucionales: Acciones en género y DDHH	90
Resumen de las acciones realizadas en materia de Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto	95
Percepción de la Igualdad de Género en el MRREE	97
Formación y Capacitación	98
Medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	99
Barreras para la Paridad, Representación y Democracia Paritaria	103
Violencia de Género Ejercida Contra las Mujeres en el Ámbito Laboral	104
Capítulo V: Correspondencia entre los compromisos asumidos en igualdad de género con respecto las acciones ejecutadas por el MRREE	107
Compromisos Internacionales asumidos en materia de Igualdad de Género	107
Compromisos en los discursos políticos y acciones realizadas en la práctica	114
Asamblea General de las Naciones Unidas	114
Asamblea General de la Organización de Estados Americanos	118
Marco de Política Exterior Feminista: Una apuesta para medir el compromiso de los estados con la agenda de género	121
¿Corresponden entonces los compromisos en igualdad de género con respecto a las acciones ejecutadas por el MRREE?	124
Conclusiones y recomendaciones	126
Alcances y desafíos en igualdad de género del MRREE y la diplomacia costarricense	126
Referencias	137
Anexos	142

Resumen

El presente trabajo de investigación repasa los esfuerzos institucionales en igualdad de género realizados por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica entre 2014 y 2018. Con ello también se vislumbran las deudas pendientes y los retos para mejorar la gestión institucional desde un enfoque de transversalización del género en todos los niveles de la administración pública.

Es entonces que en el marco de esta investigación se estudia la normativa internacional y nacional, las plataformas y compromisos internacionales adscritos por Costa Rica en derechos de las mujeres e igualdad y se examina las buenas prácticas y experiencia de otros estados vanguardistas en esta materia.

Finalmente, se señalan conclusiones acerca del estado de avance de igualdad de género en la institución y se recomiendan una serie de acciones para elaborar una hoja de ruta para profundizar el compromiso institucional con la agenda de género.

Palabras clave: Igualdad, Género, Feminismo, Relaciones Exteriores, Política Exterior, Institucionalidad.

Lista de Tablas

Tabla 1. Principios de realismo político versus feminismo	24
Tabla 2. Resumen de los instrumentos de desarrollo del <i>mainstream</i> de género	32
Tabla 3. Operacionalización objetivo 1	39
Tabla 4. Operacionalización objetivo 2	39
Tabla 5. Operacionalización objetivo 3	42
Tabla 6. Operacionalización objetivo 4	43
Tabla 7. Convenciones y herramientas del sistema internacional exclusivas para la protección y defensa de los derechos de las mujeres por condición de género	49
Tabla 8. Marco jurídico nacional exclusivo para la protección y defensa de los derechos de las mujeres a razón de género	54
Tabla 9. Acciones en Igualdad de Género de Alemania en Multilateralismo	58
Tabla 10. Acciones internas en Igualdad de Género del Ministerio Federal de Relaciones Exteriores Alemán	59
Tabla 11. Acciones por eje de la Política Exterior Feminista Sueca	61
Tabla 12. Resumen de métodos de trabajo dentro del Servicio Exterior Sueco	63
Tabla 13. Acciones por eje de la Política de Cooperación Internacional Feminista de Canadá	65
Tabla 14. Compromisos de México en su Política Exterior Feminista	67
Tabla 15. Talleres y capacitaciones en igualdad de género impartidos al personal del MRREE	75
Tabla 16. Personal total, por género, nombradas en el servicio exterior, entre mayo 2014 y mayo 2018	77
Tabla 17. Personal total, por género, nombradas en el servicio interno, entre mayo 2014 y mayo 2018	78
Tabla 18. Uso del lenguaje en documentación oficial del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto	83
Tabla 19. Memorias institucionales consultadas	90
Tabla 20. Representación de las mujeres en las ilustraciones de las memorias institucionales 2014-2018	92
Tabla 21. Resumen de las acciones en igualdad de género enlistadas en las memorias institucionales 2014-2018	93
Tabla 22. Resumen de las acciones realizadas en materia de Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto	95
Tabla 23. Seguimiento de los convenios o plataformas en Igualdad de Género	111
Tabla 24. Igualdad de Género en los discursos de Costa Rica ante Asamblea General de la Organización de Estados Americanos	119
Tabla 25. Compromiso en igualdad de género de Costa Rica a partir de las acciones del Marco de Política Exterior Feminista	122

Lista de Figuras

Figura 1. Organigrama MRREE	70
Figura 2. Personal total por género en el MRREE 2014-2018	76
Figura 3. Personal total, por género, nombradas en el servicio exterior, entre mayo 2014 y mayo 2018	77
Figura 4. Personal total, por género, nombradas en el servicio interno, entre mayo 2014 y mayo 2018	78
Figura 5. Distribución por género de puestos de jerarquía de la cancillería	79
Figura 6. Personas designadas como embajadoras por género 2014-2018	80
Figura 7. Docentes por género en la Maestría Profesional de Diplomacia	81
Figura 8. Cantidad de menciones de la palabra mujer-mujeres en memorias institucionales 2014-2018	91
Figura 9. Cantidad de menciones de la palabra género en memorias institucionales 2014-2018	91
Figura 10. Representación de las mujeres en las ilustraciones de las memorias institucionales 2014-2018	92
Figura 11. Plataformas de acción o acuerdos en materia de Igualdad de Género	110
Figura 12: Cumplimiento de Costa Rica de las acciones del Marco de Política Exterior Feminista	124

Lista de Abreviaturas

ACNUDH	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
CSW	Comisión Jurídica y Social de la Mujer
CEDAW	Convención para Eliminar toda forma de discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CERD	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
CEVI	Comité de Expertas sobre Violencia
COMCA	Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana
DDHH	Derechos Humanos
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
EPU	Examen Período Universal
GCI	Promoción de la Iniciativa Género en el Centro
FMI	Fondo Monetario Internacional
IIDH	Instituto Interamericano de Derechos Humanos
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
LGTBIQ	Lesbiana-Gay-Trans-Bisexual-Intersexual-Queer
MESECVI	Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación y Política Económica
MRREE	Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSCE	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
OTAN	Organización del Tratado del Atlántico Norte
PIA	Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género
PCIF	Política de Cooperación Internacional Feminista
PEF	Política Exterior Feminista
PIEG	Política de Igualdad y Equidad de Género
PIOHM	Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres
PLANOVI	Plan Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PP	Política Pública
PRIEG	Política Regional de Equidad e Igualdad de Género
REC	Reunión Anual de personas embajadores y cónsules
RREE	Relaciones Exteriores

RRII	Relaciones Internacionales
SDSR	Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos
SICA	Sistema de Integración Centroamericana
SNU	Sistema de Naciones Unidas
SRE	Secretaría de Relaciones
UE	Unión Europea



Autorización para digitalización y comunicación pública de Trabajos Finales de Graduación del Sistema de Estudios de Posgrado en el Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica.

Yo, Alejandra Arbuola Cabrera, con cédula de identidad 1 1444 0878, en mi condición de autora del TFG titulado Análisis de la Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto entre 2014-2018

Autorizo a la Universidad de Costa Rica para digitalizar y hacer divulgación pública de forma gratuita de dicho TFG a través del Repositorio Institucional u otro medio electrónico, para ser puesto a disposición del público según lo que establezca el Sistema de Estudios de Posgrado. SI NO *

*En caso de la negativa favor indicar el tiempo de restricción: _____ año (s).

Este Trabajo Final de Graduación será publicado en formato PDF, o en el formato que en el momento se establezca, de tal forma que el acceso al mismo sea libre, con el fin de permitir la consulta e impresión, pero no su modificación.

Manifiesto que mi Trabajo Final de Graduación fue debidamente subido al sistema digital Kerwá y su contenido corresponde al documento original que sirvió para la obtención de mi título, y que su información no infringe ni violenta ningún derecho a terceros. El TFG además cuenta con el visto bueno de mi Directora de Tesis o Tutor (a) y cumplió con lo establecido en la revisión del Formato por parte del Sistema de Estudios de Posgrado.

INFORMACIÓN DE LA ESTUDIANTE:

Nombre Completo: Alejandra Arbuola Cabrera

Número de Carné: A80519 Número de cédula: 1 1444 0878

Correo Electrónico: arbuola.alejandra@gmail.com

Fecha: 21 de febrero 2022 Número de teléfono: 8867-6968

Nombre del Director (a) de Tesis o Tutor (a): Viviana Guerrero Chacón

FIRMA ESTUDIANTE

Nota: El presente documento constituye una declaración jurada, cuyos alcances aseguran a la Universidad, que su contenido sea tomado como cierto. Su importancia radica en que permite abreviar procedimientos administrativos, y al mismo tiempo genera una responsabilidad legal para que quien declare contrario a la verdad de lo que manifiesta, puede como consecuencia, enfrentar un proceso penal por delito de perjurio, tipificado en el artículo 318 de nuestro Código Penal. Lo anterior implica que el estudiante se vea forzado a realizar su mayor esfuerzo para que no solo incluya información veraz en la Licencia de Publicación, sino que también realice diligentemente la gestión de subir el documento correcto en la plataforma digital Kerwá.

Derechos de Propiedad Intelectual

El presente trabajo, realizado bajo la modalidad de Trabajo Final de Investigación Aplicada, titulado Análisis de la Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica entre mayo 2014 y mayo 2018, es propiedad de su autora, Alejandra Arbuola Cabrera.

Según lo establece la Ley No. 6683 sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos, las expresiones, sujetas por parte de esta Ley, contenidas en este documento no pueden ser reproducidas de manera total o parcial sin previo permiso de la autora. La violación a esta normativa, por parte de cualquier persona físico o jurídica, será denunciada para su respectiva sanción.

Introducción

Costa Rica es un país que tiene una historia de cultura política y política exterior asociada al respeto y protección de los Derechos Humanos (DDHH), esto se encuentra relacionado a una serie de factores históricos, económicos, de intereses nacionales, entre otros y es bajo esta óptica que el Estado costarricense ha adquirido una serie de compromisos nacionales e internacionales para la construcción de una sociedad igualitaria, solidaria e inclusiva y sobre todo una que visibilice las desigualdades que viven distintas poblaciones, con el fin de suministrar una respuesta y atención adecuada y poder ofrecer una situación de vida más digna para estas.

Una de las esferas de trabajo para erradicar las desigualdades ha sido el abordaje de los derechos humanos de las mujeres. Esto se ha promovido principalmente desde el escenario internacional, en las últimas décadas se han realizado esfuerzos y ha existido un liderazgo de las Naciones Unidas en el tema. Con este impulso se logró la aprobación de la primera convención dedicada a los derechos de las mujeres en 1975, 20 años después se creó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing¹.

Posteriormente, en el año 2010 se adoptó la resolución 1325, en el Consejo de Seguridad, en la cual se afirma el rol esencial de las mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos y en el mismo año fue creada una agencia de las Naciones Unidas con el mandato de atender asuntos exclusivos en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (ONU Mujeres, 2019, *Breve historia de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer*).

¹ La declaración y Plataforma de Acción de Beijing es una agenda para el empoderamiento de las mujeres. Fue resultado de la Cuarta Conferencia de las Mujeres en Beijing en septiembre de 1995 con la participación de 189 estados y alrededor de 30 000 personas y aborda 12 aspectos de desigualdad de género.

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, de los convenios y compromisos internacionales y regionales, la desigualdad de género sigue dominando el escenario mundial, en el *Reporte Global de Género 2021 del Foro Económico Mundial* se estima que se requerirían al menos 136.5 años más para cerrar la brecha de género global. (*Global Gender Gap Report, 2021*, p 5). Ahora bien, para avanzar en esta agenda hay que combatir las causas estructurales de desigualdad con mucho mayor ahínco y sobre todo incorporando a las mujeres en los procesos de toma de decisiones y liderazgo, donde puedan cambiar la fórmula para alcanzar las metas establecidas.

Asimismo, la realidad de las mujeres costarricenses en la diplomacia ha sido un ámbito poco estudiado, por lo que es relevante plantear una investigación de esta índole, dado que los temas que no son puestos a discusión, los datos que no se recolectan o la información que se prescinde son una omisión que permite invisibilizar una temática, esto ocasiona que las barreras y obstáculos que afrontan en su desarrollo profesional las mujeres diplomáticas no sean detectadas, tampoco se podrán identificar los retos que la institucionalidad debe enfrentar y las decisiones políticas que se deben tomar para nivelar el acceso a la participación laboral y política de las mujeres.

Es por lo anterior que este estudio resulta de gran relevancia para contar con un diagnóstico de la situación de la igualdad de género en el desarrollo de la diplomacia costarricense. Para ello se podrá ubicar, en el capítulo primero la metodología a partir de la cual se desarrolla este trabajo final de graduación, de seguido, en el segundo capítulo se encuentra el marco jurídico internacional y nacional con el que cuenta la República de Costa Rica en materia de igualdad de género, en el tercer capítulo se realiza un breve recorrido a buenas prácticas en la temática que han desarrollado países como Alemania, Suecia, Canadá y México. Dentro del capítulo cuatro se enlistan las acciones realizadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto en cuanto a igualdad de género y mujeres en la Diplomacia y finalmente en el capítulo cinco se encuentra un análisis sobre la correspondencia entre las

obligaciones asumidas tanto a nivel internacional como nacional en igualdad de género por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica, finalmente se encontrará una sección de hallazgos, conclusiones y recomendaciones surgidas de esta investigación.

Justificación

El abordaje de los derechos humanos de las mujeres es una de las esferas de trabajo en la agenda internacional para la erradicación de las desigualdades, esto se ha reflejado en la representación y en la de cooperación y desarrollo. En temas de liderazgo y participación política, únicamente 21 mujeres a nivel mundial ejercen el cargo de Jefatura de Estado y en organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas ninguna mujer se ha desempeñado como Secretaria General, estos son solo algunos ejemplos de las disparidades de género en el ejercicio del poder y en la esfera diplomática.

Sumado a lo anterior el reconocimiento de la participación política, laboral y en todas las esferas de las mujeres, es necesario para lograr incorporar la diversidad de visiones y con los aportes y liderazgos de estas se pueda comprender las necesidades desde una visión más integral y no tan masculinizada como ha sido históricamente.

Ahora bien, para avanzar en esta agenda hay que combatir las causas estructurales de desigualdad con mucho mayor ahínco, por lo que resulta importante realizar un diagnóstico para identificar los avances que se reportan y las limitaciones que enfrentan las mujeres en el desarrollo de la profesión diplomática así como posibles oportunidades de mejora que puedan ser propuestas en el país, específicamente en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, esto para fortalecer la gestión institucional y a la vez para alcanzar los más altos estándares y buenas prácticas en materia de igualdad de género e incorporación de las mujeres en la diplomacia del país, se estudiará el marco jurídico existente y otras experiencias exitosas de otros estados como por ejemplo Suecia o Canadá.

Problema y pregunta

El Estado costarricense ha suscrito una serie de convenciones internacionales y participa de manera activa en las plataformas existentes que abordan las problemáticas de género y derechos de las mujeres, por lo que la diplomacia juega un rol esencial para el abordaje y cumplimiento de esta agenda. Después de las obligaciones internacionales adoptadas desde hace casi 40 años y los compromisos políticos asumidos reciente y públicamente en materia de igualdad de género, resulta necesario profundizar en el abordaje y atención que se realiza desde el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto sobre el tema y el planteamiento de políticas y metas internas para acabar con las desigualdades de género dentro de la institución. En tal sentido, es relevante estudiar el papel del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, para ello se planea la pregunta: ¿Cuáles son los avances y las limitaciones en igualdad de género, en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, entre mayo 2014 y mayo 2018?

Objetivos de la investigación

Para dar respuesta a la interrogante se plantea como objetivo general: Analizar las metas y las acciones en igualdad de género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica, entre mayo 2014 y mayo 2018 para el reconocimiento de las áreas de avance y rezago en la institución, identificando oportunidades de mejora para el fortalecimiento de la gestión interna en la materia.

Como objetivos específicos se definieron:

- I. Describir el marco jurídico nacional e internacional en materia de igualdad de género precisando las obligaciones asumidas por el Estado Costarricense.
- II. Enlistar las acciones y metas planteadas en igualdad de género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto en el período comprendido entre mayo 2014 y mayo 2018 indicando las buenas prácticas y las barreras de cumplimiento en esta materia en la diplomacia costarricense.

- III.** Determinar la correspondencia entre las obligaciones asumidas tanto a nivel internacional como nacional en igualdad de género por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica, y las acciones ejecutadas por la institución en torno a ello reconociendo así el nivel de cumplimiento de tales compromisos.
- IV.** Identificar buenas prácticas y acciones afirmativas, en materia de igualdad de género, replicadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica para el fortalecimiento de la gestión interna de la institución en la materia.

Marco referencial

Mujeres y diplomacia: un breve recorrido histórico

La diplomacia y la labor diplomática siempre han sido de gran utilidad para mantener y manejar las relaciones de los Estados de manera pacífica, evitando así el uso de la fuerza, amenazas y presiones. Esta labor, sin embargo, ha sido generalmente ejercida por los hombres, quienes han gozado de una serie de privilegios para desarrollarse en el ámbito público, esto a partir de un sistema que les coloca en una posición más favorable que a las mujeres, a quienes han sido relegadas a la vida privada.

Sin embargo, como en todos los ámbitos de desarrollo público y profesional, la situación ha comenzado a transformarse a partir de los movimientos de mujeres que demandaron emancipación, autonomía, libertad y participación. A pesar de que existen pocas reseñas históricas del desarrollo de las mujeres en la diplomacia y en las relaciones internacionales, resulta necesario realizar un breve recorrido histórico que permita conocer cuál fue la ruta emprendida hasta la actualidad para incorporar a las mujeres como profesionales en la esfera diplomática.

Este recorrido histórico es sintetizado por Gloria Añazco (2018, p 35-42) en su investigación "*Presencia de las mujeres en la diplomacia, una Perspectiva feminista de las Relaciones Internacionales, el caso de Ecuador 2000-2017*", quien señala que las primeras referencias que se realizan aparecen en Estados que eran dirigidos por mujeres como: e Isabel I de Castilla entre 1474 y 1504, Elizabeth I de Inglaterra entre 1558 y 1603, María Teresa de Austria entre 1740 y 1780 y Catalina II, emperatriz rusa entre 1762 y 1796.

La participación de las mujeres en la diplomacia inicia entonces en el continente europeo, se señala a España como el país pionero en nombrar a mujeres en estos puestos. Añazco indica que todo inicia en España en 1529, cuando Fernando de Aragón otorga credenciales como embajadora a su hija Catalina, quien era viuda, para negociar ante Inglaterra su matrimonio con Enrique VII. Posteriormente, en el

año 1529, Luisa de Saboya representando al Rey Francisco I de Francia y Margarita de Austria representando a su sobrino el emperador Carlos V, negocian la firma del acuerdo de "*la Paz de las Damas o la Paz de Cambrai*", el cual pretendía acabar con la disputa de los territorios de Flandes, Artois, Napoles y Milán.

En el siglo XVII, la señora Delahaye-Vautelaye, es nombrada como embajadora en Venecia y la señora Maréchale de Guébriant en Polonia, ambos nombramientos realizados por el Estado francés. Asimismo, la señora Enrique Ana, Duquesa de Orléans, negocia el tratado anglo-francés de Dover, enviada por Luis XIV. La investigadora indica que para el siglo XVIII, se encuentran dos antecedentes de embajadoras temporales, en 1733 la Señora White fue nombrada por la Embajada Británica en Trípoli para hacerse cargo de los asuntos consulares y en 1771 la señora Marguerite Wolters, quien continuó la red de espionaje en Róterdam, ambos nombramientos se debieron a la muerte de sus esposos.

Añazco no realiza ninguna referencia al rol o algunos casos de mujeres en la diplomacia en el siglo XIX, sin embargo, señala que para el siglo XX los registros de mujeres en cargos diplomáticos son más amplios. La autora indica que inicialmente los primeros registros de mujeres en estos cargos se dan en Hungría con el nombramiento de Rosika Schimmer, nombrada como representante ante Suiza entre 1918-1919.

También señala la investigadora que, para finales de la Primera Guerra Mundial, son pocos los países que cuentan con mujeres dentro de sus servicios diplomáticos. Sin embargo, sí había presencia de mujeres y que algunos países comienzan a incorporarlas en sus delegaciones ante la Liga de las Naciones y en comisiones como la de trata de mujeres y niños.

Resalta también el caso de Alexandra Domontovich Kollontai, de nacionalidad rusa, quien históricamente es la primera mujer que asume la investidura de embajadora, primeramente, en Noruega entre 1923 y 1926, luego en 1930 ejerció funciones

diplomáticas en Suecia y tuvo un rol destacado en las negociaciones para el acuerdo que pone fin a la guerra entre Rusia y Finlandia en 1944; en el año 1946 Alexandra fue nominada para el premio nobel de la paz.

En el continente americano, Mariel Lucero (2012) ha indicado que, en Estados Unidos de América, inicialmente las mujeres fueron contratadas para trabajo de oficina, pero en 1922 Lucile Atcherson, se convierte en la primera en ingresar al servicio exterior de este país. No obstante, Atcherson abandonó la carrera diplomática posteriormente para hacerse cargo de la educación de sus hijos. La investigadora señala que entre 1926 y 1929 únicamente cuatro mujeres fueron incorporadas al servicio diplomático estadounidense, y después hubo un período de 10 años donde no se admitieron más mujeres dado que se consideró que las mujeres eran incapaces de desenvolverse en conflictos bélicos además de acompañar este argumento con estereotipos de género como que estas debían dedicarse a funciones del hogar y al ejercicio de la maternidad.

Este último aspecto ha sido señalado y ha estado presente en la vida de las mujeres diplomáticas desde los años setenta que comenzaron a ingresar hasta la actualidad, el tema de la conciliación de la vida familiar y la laboral en la diplomacia ha sido señalado de manera recurrente. Lo ilustra la autora Caroline Linse (2004) en su artículo *Desafíos que enfrentan las mujeres en cargos diplomáticos en el extranjero*:

El tema de la familia y la carrera fue un tema central para la mayoría de las mujeres entrevistadas. Expresaron una amplia gama de opiniones relacionadas con este tema. Una mujer soltera lo expresó crudamente: "Si tuviera que darle un consejo a una joven pensando en convertirse en diplomática, yo diría que debe elegir entre familia y carrera. El sentimiento expresado en el comentario de esta mujer refleja las estadísticas proporcionadas por el Departamento de Estado de EE. UU. para este estudio. El 35% de las personas funcionarias del servicio exterior que prestan servicios en el extranjero son mujeres. Un 40% de las personas funcionarias del servicio exterior son solteras, pero esa cifra aumenta a la 57% para las funcionarias del servicio exterior. (Linse, C 2004, p 258)

Añazco (2008, p 37), señala en su investigación que en general después de 1933, más mujeres fueron incorporándose en los cuerpos diplomáticos de diversos países, algunos de estos fueron España, Turquía y Nicaragua.

También la incorporación de las mujeres en la diplomacia se puede ilustrar con el ejemplo francés, dado que se han desarrollado algunos artículos académicos al respecto. Elodie Lejeune (2003) indica que, en Francia, en el año 1930, se incorpora oficialmente la primera mujer a un equipo diplomático, con Suzanne Borel, quien según se conoce, enfrentó muchísimo rechazo de sus compañeros dado que se le consideraba incapaz de ejercer dicho puesto por su condición de mujer. Borel, además se retira pronto de su puesto de trabajo dado que no quería jugar un doble rol de esposa y consejera, dado que se casó con George Bidault, quien fue Ministro de Relaciones Exteriores en Francia, entre 1944 y 1946.

Posteriormente, según Yves Dénèchere (2003, p3), la apertura de puestos en el exterior para mujeres en Francia se realiza en 1945, pero es hasta 1967, que este país nombra a la primera mujer en el puesto de embajadora con Marcelle Campana en Panamá. Según Calkin, en Rexford, Elizabeth. Scott, James (1997), al finalizar la II Guerra Mundial, las mujeres en los servicios exteriores, se desempeñaron como personal de oficina y otros roles no destacados. Calkin, indica que esto se da debido a una responsabilidad de un síndrome social de estereotipos y de un gobierno dominado por hombres.

Esta visión señalaba algunos elementos para que las mujeres únicamente se desarrollaran como personal de apoyo, primeramente, se decía que eran demasiado pasivas, conciliadoras, pacíficas y con una clara ruta de inclinarse por asuntos humanitarios y reacias a hacer un uso de la fuerza. De seguido, existía una creencia que, al no contar con entrenamiento militar ni experiencia de combate, estas no podrían comprender realmente lo que está en juego al hacer política exterior. Asimismo, otro de los argumentos utilizados era que otras naciones no iban a aceptarlas en puestos de alto nivel y puestos visibles de generadoras de política

pública. Finalmente, el último argumento que sostenían era la escasez de mujeres formadas en relaciones internacionales, ciencias políticas y economía internacional y que ellas no tenían un interés por estos temas. Esta serie de creencias generaron un muro para el ejercicio de la diplomacia y de que se incorporaran en la generación de política exterior de sus Estados.

Gloria Añazco (2003, p 38) señala que hasta más o menos la mitad del siglo XX, las labores de las mujeres en la diplomacia eran reducidas al rol que desempeñaban como esposas de los hombres diplomáticos y en las oficinas consulares. Y que su trabajo estaba reducido a algunas tareas tales como: ser anfitrionas, apoyar a sus cónyuges, administrar residencias diplomáticas, crear redes de contactos sociales e integrarse a trabajo social y voluntario en el país de establecimiento. Además, que la incorporación de las mujeres en el servicio público estaba condicionado a la capacidad que tuvieran para cumplir las labores del ámbito familiar, de cuidado y doméstico.

Anne Towns y Briggita Niklasson en su estudio *¿Dónde están las mujeres embajadoras? Jerarquías de género y estatus de los puestos de embajadores (2018)*, señalan que en la actualidad los países que ocupan las primeras posiciones de liderazgo femenino en política exterior son Estados Unidos, Gran Bretaña e Israel, como también los países nórdicos son los que nombran más mujeres: el 35 %.

Asimismo, señala Mariana Calotta (2020) en *Diplomacia argentina, mujeres y liderazgo* que, según datos del Departamento de Estado actualizados a enero de 2019, Estados Unidos tiene 114 personas diplomáticas a la cabeza destacadas en distintos países, de los cuales 76 son hombres y 38 mujeres, una proporción de dos a uno: 33% en la actualidad son mujeres.

Igualmente, indica Calotta, que el informe elaborado por el Lowy Institute for International Policy de Australia (2019) que el Reino Unido se encuentra en el

séptimo lugar en número de representaciones. Del total de 152 jefes residentes de misiones diplomáticas en este país, 46 son mujeres, es decir, el 29,5 %. Ocupan embajadas como Fiji, Ucrania, Taiwán, Angola, Armenia, Azerbaijan, también Bélgica, Grecia y Canadá.

La misma autora hace referencia también al Estado israelí el cual tiene 103 embajadas y consulados, 21 de los cuales están encabezados por mujeres. Cuatro mujeres ocupan puestos de segunda jefatura de embajadas grandes como Londres, ONU, Tokio y Roma, y seis mujeres son directoras generales adjuntas del Ministerio. Hasta la llegada de Ilán Sztulman, la sede en Buenos Aires estuvo a cargo de una mujer, Dorit Shavit.

Mujeres en la diplomacia en América Latina

En cuanto a América Latina, el panorama no es muy distinto al mencionado anteriormente, las mujeres se incorporan hasta al siglo XX en la labor diplomática. Estas tampoco logran librarse de los estereotipos de género de la época – e incluso vigentes en la actualidad-, los cuales establecían el ámbito público para el ejercicio exclusivo de los varones y el ámbito privado para las mujeres.

En general, señala Añazco, G (2013) no han existido normas explícitas que excluyan a las mujeres del ejercicio diplomático, estas más bien han sido normas no escritas, sociales, culturales como la tradición y la costumbre, acompañando esto de posiciones ideológicas. Según Mariel Lucero (2012), la incorporación de las mujeres a la diplomacia se impulsa de manera más amplia a partir de los años setenta, con la segunda ola feminista. No obstante, señala que algunos países de América Latina ya habían incorporado después de la II Guerra Mundial a mujeres en el Servicio Diplomático como Chile, Nicaragua y México.

En la región sobresalen casos como el de México, que tenía normas en el siglo XIX e inicios del siglo XX las cuales establecían algunas limitaciones para incorporar mujeres en el servicio exterior, la *Ley del Servicio Exterior Mexicano* de 1923

señalaba que las mujeres solo podrían prestar sus servicios en calidad de empleadas, es decir, como traductoras, intérpretes y escribientes. Posteriormente, en 1943 la Ley de Servicio Exterior Orgánica de los Cuerpos Diplomático y Consular Mexicanos señalaba como requisitos de ingreso: “ser soltero o estar casado con una mujer mexicana de origen”, también se indicaba que era prohibido para los miembros del servicio casarse con mujeres de origen extranjero y uno de los requisitos era “ ser mexicano por nacimiento, en pleno goce de sus derechos civiles y políticos”, como bien se lee no existía una prohibición explícita de las mujeres en la ley, sin embargo, se les omitía por completo y al señalar que se debía ejercer el goce pleno de derechos civiles y políticos, se les excluía dado que las mujeres mexicanas obtuvieron el derecho al voto hasta 1953, por lo que no se encontraban en ese momento en pleno goce de derechos civiles y políticos.

El reglamento mencionado anteriormente fue enmendado entre 1945 y 1955 y que esto permitió el ingreso de mujeres en el servicio exterior mexicano de manera limitada, es hasta 1967 que las barreras jurídicas fueron superadas y en la década de los setentas ingresan más mujeres como funcionarias de carrera dentro del servicio, en 1982 la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano señala la posibilidad expresa de poder ingresar a la carrera.

La primera mujer mexicana a la cual se le asignó un alto rango en el servicio diplomático fue la señora Palma Guillén de Nicolau, en los años cuarenta, a quien se le nombró como enviada extraordinaria y plenipotenciaria de México ante el gobierno de Colombia. En 1956, Amalia Caballero de Castillo Ledón fue nombrada como embajadora ante el gobierno de Suiza, convirtiéndose, así en la primera embajadora mexicana. Hasta hoy México ha contado con tres mujeres cancilleres al mando de la Secretaría de Relaciones Exteriores, a pesar de ello, el 75% de los embajadores son hombres (Añazco, 2016).

Otros ejemplos documentados en América Latina son: Chile, Argentina y el Ecuador. En Chile, las mujeres chilenas comenzaron a formar parte de la carrera diplomática

y el servicio exterior, mucho tiempo antes de la creación de la Academia Diplomática en 1920. En 1927 Olga de la Barra asumió el rol de Vicecanciller en Glasgow e Inés Ortúzar asumió como cónsul chilena en Hull en 1928. No obstante, a pesar de que la participación de las mujeres en la carrera diplomática inicia temprano el proceso en el Servicio Exterior Chileno para la inclusión de mujeres ha sido un proceso lento según lo indican Carola Muñoz y Carlos Parker (2013).

Los autores señalan que para el año 2013, de los 574 funcionarios que conformaban el Servicio Exterior Chileno, únicamente 69 eran mujeres, es decir, únicamente un 12%. Con respecto, a las embajadas contaban con 90, y únicamente 2 de ellas estaban ocupadas por mujeres, los 88 restantes eran ocupadas por hombres.

En Argentina, el escenario es similar existen grandes retos para incorporar de manera activa a más mujeres en la función diplomática. No obstante, Mariana Calotta (2020) señala que dos mujeres han alcanzado el cargo de más alta jerarquía en la Cancillería Argentina: ellas fueron: Susana Ruiz Cerutti (entre el 26 de mayo y el 8 de julio de 1989), y Susana Malcorra (2015-2017). Aunque si se analizan números el escenario de las mujeres en la diplomacia argentina sigue sin ser alentador, en el 2019 se contabilizaban 73 personas funcionarias en rango de embajador o embajadora y de estas únicamente 17 eran mujeres.

Calotta (2020) también señala:

Sumando los consulados, consulados generales y centros de promoción comercial, solo 12 –de un total de 63– están a cargo de funcionarias diplomáticas. Únicamente se llega a un tercio de la representatividad femenina si se suman embajadores, ministros (de 1.º y 2.º categoría), consejeros y secretarios, que logran un porcentaje de mujeres más alto: del total de 1 030, se reparten entre 671 hombres y 359 mujeres (34 %).

Como se señaló ya con anterioridad el panorama de Argentina no se distancia mucho del resto de los países de la región, y las similitudes en cuanto a las desigualdades de género a lo interno de los servicios exteriores persistentes., las naciones de Sudamérica designan un 18% de mujeres; la única que sobresale es

Colombia, con el 28%, a pesar de que no todas sean funcionarias de carrera diplomática (Townes y Niklasson, 2018, p 30-32).

Diversas autoras como Añazco y Lucero, coinciden en que el ascenso de las mujeres en la diplomacia, está relacionado con la realización de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México en 1975, esto a partir de la promoción de los organismos internacionales de la igualdad de género.

Mujeres en la diplomacia en Costa Rica

En Costa Rica, la situación de las mujeres y la diplomacia, no lleva un camino distinto, al del resto del mundo y la región latinoamericana, Saenz Carbonell (sf) señala en *La Cancillería de Costa Rica*, que la situación comenzó a transformarse lentamente a partir del siglo XX y que la primera mujer diplomática en el país fue la señora Yvonne Clays Spoelders (1907-1994), quien tuvo a su cargo misiones especiales en los Estados Unidos de América, durante 1940 y 1944, esto lo realizó sin ningún nombramiento oficial.

Doña Yvonne realizó funciones diplomáticas cuando ejerció como Primera Dama de la República, ella se refirió a su ejercicio diplomático e indicó:

En el ámbito internacional tuve muchísimo trabajo, por el hecho de que, durante nuestro viaje a los Estados Unidos, habíamos adquirido graves compromisos. La situación aquí era muy tensa, por la cercanía del Canal de Panamá. Toda la parte internacional Rafael Ángel la descansaba en mí, por la cuestión de los idiomas que yo dominaba perfectamente: español, francés, inglés y alemán. Tenía que entenderme con cantidad de funcionarios y visitantes distinguidos, así como con los alemanes que estaban en una situación muy difícil durante la guerra. Esas funciones debía cumplirlas sin descuidar las visitas de miembros de la familia, recepciones, citas y obras de caridad que no se podían evadir. (Acuña, M, 2015, p 18)

Saézn también indica que fue en la administración de Teodoro Picado (1944-1948), que se nombran oficialmente mujeres en cargos diplomáticos y consulares, en 1946 Ofelia Rodríguez Quirós, es la primera mujer al frente de una misión diplomática nombrada como Primera Secretaria y Encargada de Negocios ad ínterin en

Portugal, la señora Rodríguez Quirós también alcanzó el rango de Ministra Consejera. Del mismo modo, el autor resalta el rol de la señora Ofelia Segreda Castro, quien representó a Costa Rica en los funerales del Rey Jorge VI de la Gran Bretaña en 1953 y quien fue nombrada en el cargo de Ministra Plenipotenciaria.

Finalmente, destaca también el papel de Ángela Acuña Brown, quien fuera la primera Embajadora, además de licenciada en Derecho, sufragista costarricense y destacada luchadora por los derechos de la mujer, doña Angela fue Representante Permanente en la OEA de 1958 a 1960 y durante muchos años fue miembro de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

El Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, desde la Segunda República ha contado con 24 personas a la cabeza de la institución y fue hasta el año 2018 que una mujer fue nombrada en el puesto, en este caso la señora Epsy Campbell Barr también Vicepresidenta de la República, quien estuvo en el puesto desde el 8 de mayo del 2018 al 11 de diciembre del mismo año. Antes de la segunda República tampoco se registra ninguna mujer en el ejercicio de dicho cargo.

Ahora, si bien se cuenta con mujeres referentes de hechos históricos, poca información se puede ubicar con respecto a las mujeres en la diplomacia costarricense con el pasar de los tiempos, estadísticas, datos, información acerca de las limitaciones y barreras, así como de retos que han enfrentado en el desarrollo de la profesión, lo anterior dificulta detectar problemas y sobretodo plantear soluciones para problemáticas de género que en ocasiones no han sido abordadas.

Reflexiones sobre el estado de situación de las mujeres en la diplomacia

Como se ha venido desarrollando en esta sección de la investigación, el rol de las mujeres en la diplomacia ha dejado un legado importante y esencial para el logro de objetivos para la cual fue creada, asimismo puede tener un gran impacto en la política exterior de los países. No obstante, este camino ha estado lleno de

obstáculos y en el cual las mujeres diplomáticas han tenido que ir construyendo la carretera por la cual transitar.

Existen en la actualidad una serie de vacíos, deudas y retos para el ejercicio de la diplomacia para las mujeres, muchos de estos relacionados con los techos de cemento y techos de cristal que deben enfrentar las mujeres. Los techos de cemento son aquellos límites autoimpuestos por las mujeres para sí mismas, esto debido al alto costo personal que puede implicar promover un ascenso o asumir otro rol, estos auto límites suelen estar asociados a la esfera familiar y el hogar, en muchos casos la maternidad también coincide. Por su parte, los techos de cristal, son aquellos que responden a las barreras que no son visibles impuestas en los sistemas que ocasionan que las mujeres se estaquen en su desarrollo profesional, se les llama “de cristal” por su carácter de “invisibilidad”, dado que no existen leyes, dispositivos sociales ni códigos visibles establecidos que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que son difíciles de detectar. (Massó de Pablo, Natalia, 2006)

La presencia de estos techos de cristal y de cemento han ocasionado entonces que no todas las mujeres que ingresan a la carrera diplomática puedan avanzar dentro de ella e incluso se observa que en muchas ocasiones las mujeres no alcanzan los puestos de mayor jerarquía, esto se puede ilustrar, por ejemplo, en los organismos internacionales donde pocas o ninguna ha obtenido el puesto de mayor representación. La Organización de las Naciones Unidas, desde su creación, ha contado con nueve personas en el cargo de Secretaria General, de las cuales ninguna ha sido una mujer. Asimismo, desde la creación de este organismo hasta el 2017 alrededor de 81 personas han ejercido la Presidencia de la Asamblea General, de esta únicamente 3 fueron mujeres: Vijaya Lakshmi en 1953, Angie E. Brooks en 1969, y Jequesa Haya Rashed en 2006. (ONU, 2020)

En la Organización del Tratado Atlántico Norte (OTAN), desde su creación en 1952, 13 personas han ejercido la Presidencia del organismo, todas ellas varones.

Igualmente, de las 17 personas secretarías generales adjuntas, únicamente 1 ha sido una mujer, Rose Gottemoeller en 2016. Otros organismos internacionales en materia de economía tampoco se alejan de esta realidad, el Banco Mundial desde su creación en 1949 ha tenido 13 presidencias, de las cuales ninguna ha sido ejercida por una mujer. (NATO, 2020) El Fondo Monetario Internacional, creado en 1946, ha tenido 15 personas en el puesto de la Dirección Gerente, este puesto ha sido ocupado únicamente por 2 mujeres, la francesa Christine Lagarde del 2011 al 2019 y la búlgara Kristalina Gueorguieva actual directora desde 2019. (FMI, 2020)

Estos son algunos ejemplos en los organismos internacionales, si se estudia la situación con respecto a organismos regionales, se puede mencionar también que en la Organización de Estados Americanos (OEA, 2020) desde 1947 han sido 10 las personas que han ejercido el puesto de Secretaría General, de las cuales ninguna ha sido una mujer. En la actualidad, de las 36 representaciones permanentes en el organismo, 10 son ejercidas por mujeres.

Dado este escenario, algunas discusiones se han adelantado en naciones que han logrado avanzar con muchísima más determinación en materia de igualdad de género y reconocimiento de la necesidad de nivelar el escenario para las mujeres en la diplomacia. Suecia en el año 2014 anunció el lanzamiento de una innovadora política exterior feminista, en el año 2017 Canadá anunció su Política de Asistencia Feminista, en el año 2019 Francia, Luxemburgo y México anuncian su intención de elaborar también una política exterior feminista y recientemente en el año 2020, México finalmente anunció la adaptación de una política exterior feminista.

Otras naciones como Alemania y Noruega cuentan con planes de acción o políticas de igualdad de género para la ejecución en sus Ministerios de Relaciones Exteriores o Francia cuenta con una estrategia internacional para la igualdad de género.

Asimismo, desde la academia y algunas organizaciones compuestas por mujeres profesionales y de diplomáticas, han señalado la necesidad de estudiar algunas

propuestas para favorecer la incorporación activa y más igualitaria de las mujeres en la diplomacia y han planteado propuestas que van desde implementar cuotas de género, búsqueda de estrategias para lograr la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, hasta sugerencias y recomendaciones para fortalecer la igualdad de género en la gestión diplomática.

Es entonces pertinente realizar un análisis de la realidad a partir de una perspectiva crítica y de género, para conocer los esfuerzos que se han realizado de manera exitosa y las barreras y limitaciones que deben enfrentar las mujeres diplomáticas en su desarrollo profesional.

Marco teórico-conceptual

Para aproximarse a la temática de estudio, es vital iniciar comprendiendo algunos conceptos y perspectivas teóricas necesarias para el abordaje integral del tema en cuestión, por lo que esta sección se desarrollará en tres partes: la primera de ellas abordará la perspectiva teórica del feminismo, su concepto, desarrollo histórico y su alcance en las relaciones internacionales, de seguido se aborda el cómo fue el paso de la perspectiva del feminismo y la igualdad de género a la política pública, finalmente en la última parte de esta sección se desarrollarán conceptos sobre la gestión institucional de las políticas públicas.

Perspectiva teórica “el feminismo”

Las mujeres se han desenvuelto en una sociedad donde se les ha insertado en un rol de subordinación ante la dominación masculina y esta situación ha desarrollado estructuras de poder disparejas, en las cuales se han caracterizado por asumir involuntariamente el papel más desventajoso debido a las imposiciones y estereotipos de género que se han perpetuado a través de la organización jerárquica masculina de la sociedad, una sociedad patriarcal y capitalista.

Como bien lo señala Ann Tickner:

La mayoría de las estudiosas feministas contemporáneas, además de las liberales, afirman que las fuentes de discriminación contra la mujer son mucho más profundas que las restricciones legales: están enredadas en las estructuras económicas, culturales y sociales de la sociedad y, por lo tanto, no terminan cuando se eliminan las restricciones legales. Casi todas las perspectivas feministas han sido motivadas por el objetivo común de intentar describir y explicar las fuentes de la desigualdad de género y, por ende, la opresión de las mujeres, y buscar estrategias para acabar con ellos (Tickner, Ann, 1993, p 8)

Quienes sostienen este sistema social se han esforzado por construir las diferencias entre hombres y mujeres, pero no solamente en esta construcción, sino que han desarrollado un discurso que realza la superioridad de uno de los géneros y han promulgado que esta superioridad ha sido determinada de manera innata o natural. Además de fomentar una clara desventaja femenina, el discurso patriarcal también limita y restringe el accionar de los hombres en muchísimos ámbitos de su vida a pesar de sus privilegios.

Es para hacer frente a este sistema de relaciones prevaletientes de dominación masculina, ejercida por medio de una jerarquía legitimada, que se crean movimientos de mujeres a través de la historia como las sufragistas, movimientos feministas que demandaban derechos laborales, los movimientos feministas negros por abolición de la esclavitud o algunos más actuales como el *me too* o la marea verde a favor del aborto legal en Argentina, con demandas que favorecerán la situación y vida de las mujeres, esos movimientos convergen en la corriente política, teoría e intelectual llamada “feminismo”.

El feminismo ha sido definido y estudiado ampliamente y se cuenta en la actualidad con muchísimas expositoras que se han encargado de desarrollar la teoría feminista, para los efectos de esta investigación, se seleccionaron como base cuatro definiciones de feminismo desarrolladas por académicas especializadas en la materia.

Carmen Castels (1996, p 10) desarrolla que por feminismo se debe comprender lo siguiente:

todo lo relativo a aquellas personas y grupos, reflexiones y actuaciones orientadas a acabar con la subordinación, desigualdad y opresión de las mujeres y lograr, por tanto, su emancipación y la construcción de una sociedad en la que ya no tengan cabida las discriminaciones por razón de sexo y género.

Asimismo, se toma también como referencia el concepto desarrollado por Alda Facio y Lorena Fries (2005), que indican que el feminismo es más que doctrina, que es un movimiento social y político, una ideología y una teoría, que parte de la toma de consciencia de las mujeres como colectivo humano subordinado, discriminado y oprimido por un colectivo de hombres en el patriarcado para luchar por la liberación de nuestro género. Las académicas señalan también que el feminismo, no se limita a la lucha por los derechos de las mujeres únicamente, sino que cuestiona todas las estructuras de poder desde una nueva perspectiva, que incluye el género, pero no se reduce a este concepto.

Por su parte la autora Bell Hooks aborda el feminismo desde la siguiente concepción:

(...) el feminismo es un movimiento para acabar con el sexismo, la explotación sexista y la opresión (...) es una definición que implica que el problema es el conjunto del pensamiento y la acción sexista, independientemente de que lo perpetúen mujeres u hombres, niños o adultos. Es lo suficientemente amplia como para comprender el sexismo sistémico institucionalizado; y es una definición abierta. (Hooks, Bell, 2000, p 26)

Hooks hace un abordaje del feminismo desde una visión de terminar con la opresión sexista, indica que el feminismo, no es para beneficiar a un grupo particular de mujeres de alguna raza o clase social, sino que está para transformar todas las vidas de manera sustancial. (Hooks, Bells, p 63)

A partir de las tres definiciones anteriores se pueden comprender entonces las teorías feministas, como, el conjunto de saberes, valores y prácticas explicativas de las causas, formas, mecanismos, justificaciones y expresiones de la subordinación de las mujeres que buscan transformarla. Es a su vez la producción teórica que se enmarca en el contexto feminista y que tiene como característica principal, ser comprometida. (Facio, A y Fries, L, 2005, p 260). Esto quiere decir, que busca comprender la sociedad con el objeto de desafiarla y cambiarla; su objetivo no es el conocimiento abstracto.

Se debe señalar además que se cuenta con diferentes corrientes dentro del feminismo, así como distintas periodizaciones de su historia, por lo que se suele hacer referencia a "*los feminismos*" y no un único feminismo dentro de los análisis que se realizan. No obstante, que existen premisas o elementos comunes que comparten todas estas corrientes dentro del feminismo, y que fueron desarrolladas por Facio y Fries (2005), como:

- a. La creencia que todas las personas deben tener acceso a los mismos derechos, es decir, en palabras de Facio y Fries, que -mujeres y hombres- valemos en tanto seres humanos igualmente diferentes e igualmente semejantes.
- b. El rechazo a todos los sistemas de opresión y discriminación y la comprensión de que los sistemas se nutren entre sí.

- c. Se reconoce que el sentido de la existencia humana, como un sentido armonioso, donde el bienestar y la felicidad de las personas se antepone al sistema de producción y acumulación de la riqueza. Las autoras indican que la empatía, la compasión y valores orientados hacia la persona deben ser afirmados no solo en la familia y el hogar, sino que deben ser también incluidos en el diseño de políticas, en la diplomacia y en la forma que se ejercer la política.
- d. Lo personal es político, es decir, que el feminismo tiene como esferas de acción tanto la vida pública como la privada.
- e. Existe un acuerdo en que la subordinación de las mujeres tiene como uno de sus objetivos el control de los cuerpos de las mujeres y que los cuerpos de las mujeres son territorios de disputa.
- f. El género es una categoría social que es atravesada por todas las otras categorías sociales como lo son la raza, etnia, edad y que la perspectiva de género permite analizar y visibilizar las realidades que viven las mujeres y los procesos de socialización y culturales dentro del sistema patriarcal.

Con la anterior caracterización de qué es el feminismo y cómo se comprende, es posible entonces analizar como este se ha insertado en las teorías académicas en las relaciones internacionales.

Una Perspectiva de las Teorías Feministas en las Relaciones Internacionales

El enfoque feminista aparece en las relaciones internacionales (RRII) a partir de 1980, incorporando a la agenda internacional el tema de género y de derechos de las mujeres, esto con el objetivo de buscar reivindicación y reconocimiento en el sistema internacional. Según Yetzi Villaroeal (2007) la crítica ha sido siempre que la concepción del mundo y del sistema está sesgada por una visión masculina, que deja de lado la perspectiva de las mujeres, asimismo indica que las teorías desarrolladas han señalado que las mujeres forjan y se posicionan desde la resistencia dado su ubicación dentro de las estructuras de poder.

La académica señala en su artículo que Cinthia Enloe (1989) planteó la necesidad de demostrar el rol que jugaban las mujeres en la política internacional, para evidenciar que era mucho más importante que el que se les asignaba. Enloe se da la tarea de estudiar la influencia de las esposas de los líderes políticos o diplomáticos en las decisiones tomadas por ellos y además el papel de las mujeres que se encuentran relacionadas con las bases militares de los Estados Unidos.

Por su parte la autora Gilliam Youngs (2004, p 76-77) señala en su obra que el enfoque feminista ha identificado que la teoría de las RRII ha sido desarrollada únicamente con una visión masculina y que esto configura uno de los discursos que perpetúan una cosmovisión parcial y distorsionada. Esto refleja el poder desproporcionado, el control y la influencia que tienen los hombres, en lugar de la realidad social completa de la vida de todas las personas.

Por lo tanto, indica que las tareas de las RRII feministas y la economía política internacional han sido tanto deconstructivas como reconstructivas: centrándose en revelar a través de la crítica las limitaciones masculinistas de los enfoques dominantes, pero también, fundamentalmente, ir más allá de esas limitaciones e investigar políticas y procesos económicos en los que participan mujeres y hombres. Las mujeres han estado en gran parte ausentes de la corriente principal de relaciones internacionales, por esto ha sido y es esencial desarrollar más investigaciones teóricas y sustantivas relacionadas con el rol de ellas. Este enfoque feminista en las RRII ha identificado que tanto las mujeres como el género han sido invisibilizados dentro de los enfoques dominantes y esenciales para comprender las relaciones internacionales.

Retomando lo señalado por Villaroel, Yezti (p74), la autora indica que una de las grandes expositoras del enfoque feminista en las RRII es Ann Tickner, quien se centra en comprender la naturaleza de las RRII y reconoce que la agenda internacional suele priorizar problemas y temáticas con las que los hombres han tenido mayor afinidad. Tickner desarrolla entonces una serie de cuestionamientos a

los seis principios del realismo político de Hans Morgantheu, dado que para Tickner los principios que plantea son machistas y están basados en una visión parcial. Esta crítica es realizada por Tickner dado que los principios elaborados por Morgantheu constituyen un hito para el estudio de las RRII.

Yetzi Villaroel (p 74) señala que en el análisis que realiza Ann Tickner esta resalta:

En las relaciones internacionales vistas desde la práctica generada desde el realismo político imperante después de la Segunda Guerra Mundial, se basan en términos como poder, amenaza, guerra, disuasión, estrategia nuclear, que son netamente afines a lo masculino, mientras que las mujeres han sido estereotipadas como carentes de las cualidades que estos términos evocan. De acuerdo con esto, el término realismo político describe una percepción parcial e incompleta de la política internacional. Para las feministas, las realidades son múltiples, por lo que una visión verdaderamente realista de la política debe reconocer, igualmente, elementos de cooperación y conflicto, moralidad y realismo político, fuerza, justicia y orden, lo que ayudaría a pensar en términos multidimensionales y mucho más veraces. (Villaroel, Yetzi, p74)

Por lo que Tickner sugiere una alternativa feminista a los seis principios del realismo político desarrollados por Hans Morgenthau en 1948, para demostrar que el sistema internacional está configurado y entendido por una visión masculina, incompleta y parcial, la autora procura agregar una perspectiva femenina que ayude a conceptualizar una visión mundial” diferente a la existente y a generar “una epistemología feminista de las relaciones internacionales” y de esta forma hacer más accesible el campo a las mujeres, lo cual, en definitiva, suministra modos de pensamientos que hacen más completa la visión y comprensión del mundo. (Villaroel, Y, 2007).

Tabla 1. Principios de realismo político versus feminismo

Principios de Morgenthau	Reformulación feminista de Ann Tickner
La política y la sociedad están regidas por leyes objetivas arraigadas en la naturaleza humana.	La naturaleza humana contiene tanto lo femenino como lo masculino: contiene elementos de reproducción social y desarrollo, así como la dominación política.
El concepto de interés, definido en términos de poder. Este concepto proporciona el vínculo entre la razón	El interés nacional es multidimensional y depende del contexto. No puede definirse sólo en términos de poder. En

que trata de entender la política internacional y los hechos que hay que entender	el mundo contemporáneo se requiere la cooperación, en lugar de soluciones suma-cero, en un juego de problemas globales que incluye guerra nuclear, bienestar económico y degradación medioambiental.
El interés nacional, entendido en términos de poderes, es objetivo y universalmente válido.	El poder no se puede definir en un significado universalmente válido. El poder como dominación y privilegio masculino de mando ignora la posibilidad del fortalecimiento colectivo asociado a la feminidad.
El realismo político es consciente del significado moral de la acción política. Es consciente también de la inevitable tensión entre el imperativo moral y las exigencias de una acción política exitosa.	Una perspectiva feminista rechaza la posibilidad de separar el orden moral de la acción política. Toda acción política tiene importancia moral. La agenda realista para maximizar orden y poder priorizar éstos por encima de la justicia y la satisfacción de necesidades básicas para la reproducción social.
El realismo político rehúsa identificar las aspiraciones morales de una nación determinada con las leyes morales que rigen el universo.	Reconociendo que no pueden igualarse las aspiraciones morales de naciones particulares con principios morales universales, una perspectiva feminista puede encontrar elementos morales en aspiraciones humanas que podrían volverse la base para desactivar conflictos internacionales y construir la comunidad internacional.
El realismo político sostiene la autonomía de la esfera política. El realista político no desconoce la existencia de otros criterios que no son políticos.	Una perspectiva feminista niega la autonomía de lo político. Desde que la autonomía es asociada a la masculinidad en Occidente, los esfuerzos disciplinarios por construir una visión mundial no descansan en una concepción pluralista de la naturaleza humana, sino que es parcial y masculina. Los límites construidos alrededor del reino de lo político son estrechos y excluyen de las preocupaciones y las contribuciones a la mujer.

Fuente: Villaroel, Yetzi (2007, p 76) *Los aportes de las teorías feministas a la comprensión de las relaciones internacionales*

Finalmente, se debe señalar que el feminismo como perspectiva teórica realiza una serie de aportes que son numerados en la obra de Villaroel (p 77), quien indica que:

- a.** La perspectiva feminista proporciona una forma distinta y alternativa de comprender y abordar las RRII, incorporando una evaluación del contexto social en el que se desarrollan los hechos para propiciar el mejoramiento de la condición humana sin privilegiar una realidad determinada.
- b.** Su principal objeto de investigación es la situación o experiencias de las mujeres en la sociedad y en el sistema internacional y considera a las mujeres como sujetos centrales del proceso de investigación.
- c.** Intenta ver el mundo desde el punto de vista de la mujer, por lo tanto, es una teoría crítica cuyo objetivo es producir un mundo mejor para las mujeres y, por consiguiente, para la humanidad.
- d.** Produce un cambio de paradigma al demostrar que el conocimiento que pensábamos universal y absoluto del mundo no es más que un conocimiento derivado de un segmento poderoso de la sociedad (el hombre).
- e.** Permite renovar la teoría de las relaciones internacionales, proporcionándole nuevos objetos de estudio, modificando la agenda, proponiendo nuevas interpretaciones y mostrando alternativas diferentes.
- f.** Amplía y enriquece la forma de hacer política, revitaliza conceptos como los de la ciudadanía, los derechos humanos, la relación entre estados y la relación de los estados con los organismos internacionales.
- g.** Es una teoría que se puede combinar con otras de las relaciones internacionales como la sistémica, la idealista, el constitucionalismo, el institucionalismo, entre otras, de forma tal que complementa y enriquece los métodos de análisis ya conocidos.

Se puede afirmar que el desarrollo de la perspectiva teórica feminista en las RRII ha favorecido la incorporación de la agenda de los derechos de las mujeres y la igualdad de género a nivel de relaciones internacionales, y de agenda internacional y a partir de esto se generan reconocimientos y reivindicaciones dentro de las acciones estatales desde compromisos políticos hasta políticas públicas.

Políticas públicas y el enfoque de género: De la teoría a la práctica institucional

La Igualdad de Género llevada a la práctica

Un concepto clave para el análisis en esta investigación es la igualdad de género, a grandes rasgos es comprendida como el reconocimiento de que las relaciones entre hombres y mujeres son desiguales, por lo que se debe trabajar para equilibrar las condiciones de las mujeres con respecto a los hombres. De manera más reciente la igualdad de género es concebida también como un derecho fundamental y ha sido incorporada en la agenda de desarrollo y cooperación.

Algunas nociones para comprender este concepto son la de ONU Mujeres quienes señalan que se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños. La igualdad no significa que mujeres y hombres se conviertan en lo mismo, pero que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependerán de si nacen hombre o mujer. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres se toman en consideración, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. Igualdad de género no es un "problema de mujeres", sino que debe preocupar e involucrar plenamente a hombres y mujeres. Igualdad entre mujeres y los hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa e indicador de la sostenibilidad de las personas. (ONU Mujeres, 2001, p 1)

Por su parte, la académica María Bustelo (2001,p 133) menciona que la adopción del término genérico de "igualdad de género" tiene que ver con una definición más actual, comprehensiva y aceptada internacionalmente del problema que pretenden resolver las políticas públicas en cuestión (la desigualdad entre hombres y mujeres) y que en él, se incluyen todas las acciones impulsadas por los poderes públicos y que tienen por objetivo conseguir una mayor igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres, incidiendo sobre las condiciones socio-económicas y culturales que impiden y obstaculizan dicha igualdad.

Con el concepto de igualdad de género también nace el de enfoque o perspectiva de género y este hace referencia a la incorporación de una visión que integre las condiciones de igualdad de género de manera transversal en todos los ámbitos que sea posible.

Según la académica Norma Fuller (2017), el enfoque de género es comprendido como una forma de entender la vida social que nos permite identificar las diferencias en los roles y las tareas que realizan las mujeres y los hombres, así como las asimetrías e inequidades en la forma en que se relacionan. Asimismo, nos permite identificar las causas que las producen para formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad de género.

Un detalle importante y necesario que se debe tener en consideración es que el enfoque de género es mucho más amplio que el análisis que se realice únicamente a partir del sexo, dado que el sexo es un aspecto biológico y el género es la construcción social binaria de lo que es femenino y lo que es masculino, haciendo referencia a las funciones, actividades, comportamientos, entre otros. Por lo que, aplicar un enfoque de género es correcto e integral en las políticas en comparación de realizar análisis únicamente a partir del sexo.

El Enfoque de Género en las Políticas Públicas

Las políticas públicas (PP) que son ideadas con el fin de buscar soluciones y trabajar para la eliminación de las desigualdades que viven las mujeres a causa de de su género son llamadas como PP con enfoque o perspectiva de género o de igualdad de género.

La doctora María Bustelo (p 133) define en su obra las políticas públicas de igualdad de género como el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres.

Para Walquel Drullar (2019) las políticas públicas (PP) con enfoque de género son un proyecto procesal que tiene impregnada una perspectiva de derechos humanos, persiguen la igualdad y enfrentan el sistema patriarcal y demás estructuras machistas. Asimismo, indica que las políticas públicas con este enfoque cuentan con un proceso de diseño, creación e implementación, así como con recursos humanos y presupuestales que permiten su adecuada ejecución y que el propósito de estas es brindar propuestas que permitan a las personas destinatarias enfrentar las adversidades de sus contextos particulares, además que las PP van más allá de estos contextos individuales, porque contribuye a la construcción de una cultura de igualdad de género y erradica estructuras que configuran opresión contra las mujeres, personas sexualmente diversas y otras poblaciones oprimidas que se intersectan.

Para la académica Sara Martín (2016, p 292), las PP son productos institucionalizados del sistema y para que un tema sea considerado como un objeto de actuación política tuvo que haber recorrido una serie de pasos: ser estimado un problema, haber considerado una posible solución, ser incluido en la agenda pública y quienes promuevan las políticas públicas pueden ser: gobiernos, la ciudadanía o la influencia internacional.

Martín indica:

“En el caso de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, éstas deberían caracterizarse por a) ajustarse a una perspectiva: la de género; b) responder a una estrategia global: el gender mainstreaming²; y c) una fuerte

² El gender mainstreaming de género, traducido al español como «transversalidad», puede ser entendido en variados sentidos: como una estrategia que involucra a todos los actores sociales en la búsqueda de la igualdad de género, o como la denominación de determinadas herramientas para el análisis de género. En realidad, se trata de un enfoque transformador, dotado de un cuerpo teórico propio, que apunta a analizar los impactos diferenciados del sistema de género en varones y

institucionalización que aporte coordinación al proceso y continuidad en el tiempo". (Martín, Sara, p 292)

Asimismo, la académica señala que las pretensiones de las políticas públicas son consideradas como universalistas, porque aspiran a un cambio que afecta a toda la sociedad, tienen un carácter integral que exige proyección en todos los ámbitos y que el gender-mainstreaming significa afectar a los distintos niveles de gobierno y de manera coordinada, así como a otras acciones, instituciones y actores, tengan o no relación directa con la igualdad.

Acerca de las implicaciones de la incorporación de la perspectiva o enfoque de género en las PP, Sara Martín expone:

¿Qué implicaciones tiene incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas? Significa reconocer que la desigualdad entre hombres y mujeres existe, que no debería existir y que tiene carácter estructural: las manifestaciones concretas, y toda la casuística, son muestras parciales de la desigualdad. El problema está en que el sistema social –con los subsistemas educativo, político, económico y legislativo, así como cultural– institucionaliza el sistema de género y esto influye de manera distinta en las oportunidades de mujeres y hombres. (Martín, Sara, 2016, p 294)

Con respecto al cómo se ha realizado la integración del enfoque de género en las políticas públicas, Norma Fuller ha señalado que esto se ha llevado a cabo en cuatro fases, la primera de ellas es la fase de legislación antidiscriminación reconociendo que la desigualdad de género se da a partir de una desigualdad de trato y se aborda las situaciones de las personas aisladamente, la segunda es la de legislación a favor de la igualdad de oportunidades con la introducción del principio de igualdad de oportunidades, la tercera fase es la de la legislación de gender-mainstreaming con la transversalización del género en las áreas de poder, la economía, el cuidado y la violencia de género y la cuarta, y última fase, es la de la legislación de igualdad de género y la interseccionalidad.

Ahora bien, los requerimientos para que una política pública tenga enfoque de género, se basan primeramente en la necesidad de producir un estudio-diagnóstico

mujeres, que permite tener en cuenta las especificidades de las personas como seres integrales y que, al mismo tiempo, ayuda a implementar medidas para corregir las desigualdades. Rigat-Pflaum, Maria (2008 p 42)

de género que al identificar y describir la situación y características del objeto de estudio y transformación en cuestión, tome en consideración las diferencias entre mujeres y hombres, y en un plano causal, analizando los factores que generan desigualdades y evaluando la factibilidad de modificarlas. (Bueno, Eramis y Valle, Gloria, 2006, p 19).

El mainstreaming de género o gender-mainstreaming

La fase de política pública de género con mayor relevancia es el *mainstreaming* o *gender-mainstreaming* que fue impulsado a partir de la Cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing en 1995, es en este momento que por parte de los organismos internacionales y de los estados que se adopta un nuevo consenso mundial para la adopción de políticas y marcos normativos.

Para Dauphine, Sandrine y Senac-Slawinski, Réjane (2008, p 7) señalan que el *mainstreaming* del género juega el rol de un concepto teórico y un método al mismo tiempo. Indican que es un concepto porque puede inducir a un nuevo enfoque de la igualdad de los sexos y es un método porque requiere herramientas técnicas (al menos como sugiere su implementación) que pretende ser parte de las prácticas de los diferentes actores de políticas públicas.

Según Alfama, Eva y Alonso, Alba (2015, p 26) la estrategia del *mainstreaming* de género parte del reconocimiento de que las políticas públicas contienen un marcado sesgo de género, por lo que suelen contribuir a reproducir la desigualdad entre mujeres y hombres. Las académicas señalan que la estrategia dual de políticas de género además de compensar los efectos de la desigualdad con políticas específicas orientadas a las mujeres es imprescindible poner foco en las actuaciones públicas, indican puntualmente:

Es necesario, pues, revisar en profundidad cómo se diseña, implementa y evalúa la intervención pública en todos los niveles administrativos y en todos los ámbitos sectoriales para corregir estos sesgos y garantizar que las necesidades de ambos sexos son tenidas en cuenta y que la igualdad se incorpora como una prioridad de forma sistemática. Alfama, Eva y Alonso, Alba (2015, p 26)

Las autoras también señalan que para implantar una estrategia gradual de transformación en profundidad de los valores, prioridades y rutinas de las administraciones públicas para que el compromiso con la igualdad permee tanto su funcionamiento como sus resultados, se han planteado diversas herramientas específicas dirigidas a incidir en el proceso político. Estas herramientas se desarrollan a partir de la introducción del mandato hasta el seguimiento y monitoreo de estas.

Tabla 2. Resumen de los instrumentos de desarrollo del *mainstream* de género

Tipo de instrumento	Objetivos	Ejemplos
De introducción del mandato y planificación	Introducir y concretar el mandato o compromiso con la transversalidad	Leyes, planes, programas, etc.
De organización y estructuración institucional	Adaptar la estructura organizativa para poder implementar la transversalidad	Unidades de género, comisiones de coordinación inter e intradepartamentales, comisiones de presupuestos.
De conocimiento	Generar conocimiento no sesgado sobre la realidad y diseminarlo	Observatorios, estadísticas de género y desagregadas por sexo, formación, manuales, guías.
De proceso político	Incorporación de la perspectiva de género en los procesos habituales de elaboración de políticas.	Informes de impacto de género de presupuestos y normativas, cláusulas de igualdad en contratación, convenios y subvenciones, presupuestos sensibles al género, planes de igualdad internos, cláusulas de paridad.
De participación	Participación de entidades sociales, movimiento feminista y de mujeres y expertas en género.	Consejos o procesos participativos, organismos consultivos.
De seguimiento, rendición de cuentas y evaluación	Valorar el desempeño de los diferentes agentes y ámbitos sectoriales, rendir cuentas a la ciudadanía.	Evaluaciones, creación de sistemas de información y monitoreo.

Fuente: Alfama, Eva y Alonso, Alba (2015) *Las Políticas de Género en la Administración*

Pública: Una introducción, p 27

Como se observa el *gender mainstreaming* ofrece diversas herramientas y objetivos que pueden ser utilizadas para compensar ese efecto de la desigualdad en las políticas públicas y pueden ser asociadas a temáticas específicas dentro de la institucionalidad.

Asimismo, el programa de ONU Mujeres indica que la transversalización del género o mainstreaming de género, no se trata de agregar un "componente de mujeres", o incluso un componente de "igualdad de género", a una actividad existente. Implica más que aumentar la participación de la mujer, la transversalización sitúa las cuestiones de igualdad de género en el centro de las decisiones políticas, planes a mediano plazo, presupuestos de programas y estructuras y procesos institucionales. La transversalización implica incorporar percepciones, experiencia, conocimiento e intereses de mujeres y hombres para influir en la elaboración de políticas, planificación y toma de decisiones. La integración puede revelar la necesidad de cambios en los objetivos, estrategias y acciones para asegurar que tanto mujeres como hombres puedan influir, participar y beneficiarse de los procesos de desarrollo. Puede requerir cambios en las organizaciones: estructuras, procedimientos y culturas, crear entornos organizativos propicios para la promoción de la igualdad de género. (ONU Mujeres, 2001, p 2)

En el caso de esta investigación se pretende estudiar el abordaje transversal que se ha realizado a lo interno del MRREE en cuatro unidades de análisis: la institucionalidad a la igualdad en la institucionalidad (concepto que ya fue desarrollado anteriormente), a la participación y democracia paritaria, a la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y como último a la eliminación de toda forma de violencia hacia la mujer.

Para ello se comprenderá la participación y democracia paritaria, se basa en el concepto de paridad, el cual es definido por ONU Mujeres como la traducción política del principio de igualdad sustantiva. La paridad, como expresión permanente de la democracia incluyente, tiene por objetivo garantizar a todas las

personas el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. (ONU Mujeres, 2016, p 4).

ONU mujeres (p4) también indica que la paridad es interpretada mediante tres vertientes: como principio, constituyendo un parámetro de interpretación del principio de igualdad sustantiva que no admite pacto en contrario, como derecho constituyendo una norma jurídica que las personas pueden hacer valer frente a los tribunales para evidenciar tratos discriminatorios y hacer valer derechos y como regla procedimental se traduce en la aplicación de criterios, reglas o procedimientos para cumplir con el mandato de igualdad sustantiva.

Desde esta agencia de la ONU se indica que la paridad busca garantizar la representación igualitaria de mujeres y hombres en los espacios del poder político, y amplía las bases para la participación de las mujeres en la toma de decisiones públicas en todos los niveles e impulsa un nuevo equilibrio social entre mujeres y hombres en el que ambos asumen responsabilidades compartidas en todas las esferas del desarrollo, públicas y privadas.

Por otra parte, la conciliación de la vida laboral y la vida familiar es comprendida como los esfuerzos realizados para lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida en familia. Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se trata de acciones orientadas a compatibilizar la vida laboral, personal y familiar que tienen los siguientes rasgos o algunos de ellos: buscan la intervención articulada de los distintos agentes de la sociedad (Estado, empresas, familia, sociedad civil) en la satisfacción de las necesidades de cuidado), asumen la importancia del trabajo no remunerado para el desarrollo económico y social e incentivan su visibilidad y valoración, promueven el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y domésticas entre varones y mujeres dentro del hogar. Combaten la discriminación de género y las estructuras que permiten la

desigualdad e incentivan el empleo femenino y la igualdad real de oportunidades en el ámbito laboral. (PNUD Uruguay, 2013, p 16-17).

Finalmente, la violencia basada en el género también conocida como violencia de género o violencia contra las mujeres se define como se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. (ONU MUJERES, 2021)

Capítulo I:

Diseño metodológico

Esta investigación es de corte cualitativo. Según Marta Fernández (2010, p 11) la metodología cualitativa actúa sobre contextos “reales” y la persona investigadora procura acceder a las estructuras de significados propias de estos contextos mediante su participación. Este enfoque fue elegido debido a las características del tema de estudio que se desea realizar, una investigación basada en el análisis de la situación en un período específico y de las acciones realizadas en materia de igualdad de género a lo interno del MRREE. En cuanto al método a utilizar por esta investigación será analítico-descriptivo, considerándolo como el más conveniente con respecto a los objetivos establecidos. Este permitirá obtener un mejor análisis de la información y generará facilidades para llevar a cabo el estudio y será posible mayor profundización con respecto al problema a investigar y el área de conocimiento que es la igualdad de género.

Cabe destacar que esta investigación corresponde a una de tipo aplicada, la cual tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su ejecución y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico. (Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación, 2018) Como se puede observar este trabajo aspira a aportar en dos vías: la primera de ellas es la generación de conocimiento teórico y académico de una situación con características estructurales que determinan un funcionamiento social. La segunda vía de incidencia es producir efectos en las dinámicas sociales a partir del análisis específico en materia de igualdad de género, de manera que se pretende detectar avances significativos y buenas prácticas, identificar retos y barreras que afrontan las mujeres a lo interno de la institución y reconocer cuáles son las posibles acciones de mejora que la institución puede aplicar y realizar.

El MREE es a la vez el sujeto de estudio y la institución beneficiada, dado que se analizarán las acciones que se realizan a lo interno con el fin de determinar posibles oportunidades de mejora para la gestión institucional.

Métodos y análisis de la información

Las principales fuentes en las que se basa este estudio son primarias como discursos, entrevistas, documentos oficiales, libros, artículos, además estas se complementan con otros insumos de tipo secundario como memorias institucionales e informes con el fin de utilizar la documentación necesaria que se requieran para cumplir con los objetivos de esta investigación.

Las técnicas de recolección de datos en el desarrollo de la investigación son la revisión documental y la entrevista. En cuanto a la revisión documental, esta se utiliza para el desarrollo de todos los objetivos de esta investigación y con respecto a la entrevista es utilizada en la elaboración del cuarto capítulo de este TFIA.

Los criterios que se han establecido para seleccionar a las personas a entrevistar se determinarán a partir del conocimiento en la materia, la experiencia adquirida, acceso a información relevante o bien el puesto que desempeñan, según los siguientes perfiles: Perfil I, funcionaria o exfuncionaria del MREE que se haya desempeñado como jerarca en la institución, seis meses o más de ejercicio en el cargo. Perfil II: funcionaria del MRREE que se desempeñe o se haya desempeñado en el cargo de embajadora, con seis meses o más de ejercicio en el cargo y el perfil III funcionaria del MREE que se desempeñe o se haya desempeñado en el cargo de dirección o jefatura, con un año o más de ejercicio en el cargo.

Con respecto al procedimiento de análisis de la información para el desarrollo de los objetivos, se priorizará el análisis de contenido, a partir de indicadores de género, estos son considerados como medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2020)

Los indicadores de género son ventajosos dado que permiten:

- a. Describir la situación y posición relativa de las mujeres con respecto a los hombres en un contexto específico.
- b. Visibilizar y medir la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas
- c. Indicar cuales son los cambios o tendencias en la evolución

En el primer objetivo a partir de subunidades de: normativa internacional, plataformas o herramientas internacional, la normativa y plataformas nacionales. En el caso del segundo objetivo el análisis se desarrollará a partir de las subunidades: Institucionalidad pública a favor de la igualdad, participación y democracia paritaria, protección de derechos frente a toda forma de violencia y conciliación de la vida laboral y la vida familiar, estas se construyeron con base en los ejes prioritarios establecidos en el III Plan de Acción de la PIEG 2007-2017.

Esta misma técnica de análisis de información será utilizada en el tercer objetivo para diagnosticar la concordancia y correspondencia entre los compromisos legales y las acciones ejecutadas del ministerio y por último, también se usará para el desarrollo del objetivo cuatro, se identificarán buenas prácticas y acciones afirmativas replicadas en el MRREE para el fortalecimiento institucional, este análisis se realizará a partir de las categorías de subanálisis que se establecen en el *Marco de Análisis de Política Exterior Feminista (2020)*, a saber: derechos, representación, recursos, reporte e investigación y alcance.

Tabla 3. Operacionalización objetivo 1

Objetivo específico	Unidad de Análisis	Subunidad de análisis	Indicador	Fuentes de Información	Técnicas Recolección de Datos	Técnicas de Análisis de Datos
1	Normativa en igualdad de género	Internacional	Convenios internacionales firmados y ratificados	Convenios internacionales	Revisión Documental	Análisis de contenido
			Conferencias y plataformas internacionales adheridas			
		Nacional	Leyes firmadas	Leyes de la República Decretos Ejecutivos Directrices Institucionales		
			Decretos firmados			
			Directrices y resoluciones emitidas			

Tabla 4. Operacionalización del objetivo 2

Objetivo específico	Unidad de Análisis	Subunidad de análisis	Indicador	Fuentes de Información	Técnicas Recolección de Datos	Técnicas de Análisis de Datos
1	Acciones y metas planteadas en materia de igualdad de género a lo interno del Ministerio de	Institucionalidad pública a favor de la igualdad	Cuenta la institución con una oficina, unidad o departamento en materia de género o mujer	Organigrama de la institución	Revisión documental	Análisis de contenido
			Tiene la institución una política unificada oficializada en materia de género	Reportes e informes del MRREE		
			Porcentaje del presupuesto de la institución para la ejecución de políticas en materia de igualdad de género	Planes anuales		
			Inclusión sistemática de la variable de género en las estadísticas, indicadores, encuestas y recogida de datos de la institución.	Memorias institucionales Planilla		

Relaciones Exteriores y Culto en el período comprendido entre mayo 2014 y mayo 2018.		Desarrolla la institución capacitación dirigida a mujeres diplomáticas para fomentar el desarrollo de capacidades en áreas con menos participación de mujeres.				
		Percepción de funcionarias o exfuncionarias de las acciones realizadas en materia de igualdad de género de la institución	Personas funcionarias o exfuncionarias del MREE	Entrevista		
	Participación y democracia paritaria	Número de mujeres y hombres que trabajan en el MREEC.	Reportes e informes del MRREE Memorias institucionales Directorios de Personal MRREE	Revisión documental		
		Proporción de mujeres y hombres del personal del servicio exterior por rango				
		Proporción de mujeres y hombres en puestos de dirección				
		Proporción de mujeres y hombres dentro del personal docente del Instituto en Diplomacia Manuel María Peralta	Reportes e informes del MRREE			
		Proporción de publicaciones de hombres y mujeres en la revista del Instituto Manuel María Peralta	Revistas			
		Percepción de funcionarias o exfuncionarias las barreras en la representación y democracia paritaria	Personas funcionarias o exfuncionarias del MREE	Entrevista		
	Eliminación de toda forma de violencia hacia la mujer	Cantidad de actividades de sensibilización y capacitación en materia de erradicación de la violencia de género	Reportes e informes del MRREE	Revisión documental		
		Uso de lenguaje inclusivo en documentación oficial	Directrices institucionales			

				Reglamentos institucionales		
			Cuenta la institución con reglamentación que sancione el hostigamiento sexual	Reglamento autónomo		
			Proporción del número de denuncias interpuestas con la cantidad de resoluciones y sanciones aplicadas	Reportes e informes del MRREE		
			Estrategias institucionales de comunicación para transformar patrones socioculturales que reproducen la violencia contra las mujeres	Reglamento autónomo Directrices institucionales		
			Instrumento elaborado y difundido para identificación y denuncia de violencia simbólica contra las mujeres	Reportes e informes del MRREE		
			Percepción de funcionarias o exfuncionarias de la violencia simbólica ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral	Personas funcionarias	Entrevista	
		Conciliación de la vida laboral y la vida familiar	Cuenta la institución con alternativas de cuidado	Reportes e informes del MRREE	Revisión documental	
			Existencia de la figura de licencia de paternidad			
			Número de licencias de maternidad y paternidad otorgadas			
			Cuenta la institución con una sala de lactancia			
			Existencia de mecanismos de horarios reducidos para las mujeres que regresan de su licencia de maternidad			

Tabla 5. Operacionalización del objetivo 3

Objetivo específico	Unidad de Análisis	Subunidad de análisis	Indicador	Fuentes de Información	Técnica Recolección de Datos	Técnica de Análisis de Datos
3	Correspondencia entre obligaciones asumidas y acciones realizadas	Convenios y plataformas internacionales adheridos por Costa Rica	Número de convenios internacionales en materia de igualdad de género aprobados y ratificados por el Estado costarricense.	Convenios internacionales de Organismos Internacionales	Revisión documental	Análisis de contenido
			Número de planes de acción y plataformas internacionales en materia de igualdad de género a las que pertenece el Estado costarricense			
		Compromisos en igualdad de género en los discursos pronunciados en la Asamblea General de las Naciones Unidas y la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.	Número de menciones de términos relacionados a igualdad de género en los discursos de la Asamblea General de las Naciones Unidas	Discursos Asamblea General ONU		
			Número de menciones de términos relacionados a mujeres e igualdad en los discursos de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos	Discursos Asamblea General ONU		
			Compromisos en igualdad de género en los discursos de la Asamblea General de las Naciones Unidas	Discursos Asamblea General de OEA		
		Compromisos o acuerdos a nivel bilateral asumidos por Costa Rica	Compromisos en igualdad de género en los discursos de la Organización de los Estados Americanos	Discursos Asamblea General OEA		
			Número de compromisos o acuerdos bilaterales en materia de igualdad de género firmados por el Estado Costarricense	Acuerdos bilaterales		
		Número de compromisos o acuerdos bilaterales en materia de igualdad de género firmados por el Estado Costarricense				

Tabla 6. Operacionalización del objetivo 4

Objetivo específico	Unidad de Análisis	Subunidad de análisis	Indicador	Fuentes de Información	Técnica Recolección de Datos	Técnica de Análisis de Datos
4	Buenas prácticas y acciones afirmativas realizadas en materia de género a nivel internacional	Derechos	Número de principios establecidos para la ejecución de políticas y planes de acción en materia de igualdad de género	Políticas o planes de acción emitidas por Ministerios de Relaciones Exteriores de Estados seleccionados. Notas de Prensa Artículos académicos Oficios o comunicaciones oficiales	Revisión documental	Análisis de contenido
			Políticas internas y protección para avanzar en la agenda de igualdad de género			
			Promoción de los derechos más atacados (derechos y salud sexual y reproductiva que incluyen el colectivo LGBTQI + y el aborto seguro; compromisos medioambientales y climáticos)			
			Capacitación sobre la aplicación de un enfoque de igualdad de género a políticas y programas internacionales			
		Recursos económicos	Presupuesto con enfoque de género			
			Aumento en el presupuesto para la agenda de igualdad de género de la institución			
		Representación	Paridad en todos los niveles del personal			
			Cuotas de paridad en el servicio exterior y en el servicio interno			
			Número de jefaturas, direcciones, embajadas y jerarcas de la institución mujeres y otras categorías de representación como LGTBIQ+, afrodescendientes			
			Aumento porcentual en asesoría en materia de género			
Inclusión de la sociedad civil feminista en el proceso de formulación de políticas, implementación, evaluación, e investigación						

		Reporte e investigación	Monitoreo y evaluación de impacto de las políticas y acciones implementadas en materia de género			
			Evaluaciones de impacto rigurosas e independientes de las políticas y acciones implementadas en materia de género			
			Investigación y estadística con indicadores de género			
		Alcance	Integración horizontal de medidas sensibles al género aplicando una lente de género para todas las políticas y programas			
			Coherencia entre cooperación, comercio, defensa, diplomacia			

Capítulo II:

Marco Jurídico Internacional y Nacional para el Reconocimiento Internacional de la Igualdad de Género

Marco Jurídico Internacional para el Reconocimiento de la Igualdad de Género

El reconocimiento internacional de la igualdad de género se ha desarrollado a través de los años a partir del principio de igualdad en el reconocimiento de los derechos humanos (DDHH) y su respectiva agenda internacional. Como es ampliamente conocido los DDHH, deben ser comprendidos, como los derechos inherentes a todas las personas humanas sin realizar algún tipo de distinción sea por nacionalidad, edad, género, orientación sexual, etnia, lengua, color o religión, posición política entre otros.

Los DDHH se caracterizan además por ser interrelacionados, interdependientes, indivisibles y se encuentran garantizados en los cuerpos normativos internacionales, nacionales, en el derecho internacional consuetudinario, así como en los principios generales y otras fuentes del derecho tales como la jurisprudencia. Los derechos de las mujeres se encuadran dentro del reconocimiento de los derechos humanos en el Sistema Internacional.

Derechos Humanos de las Mujeres en el Sistema de las Naciones Unidas

La Primera Convención de Derechos de las Mujeres conocida es la Declaración de los Sentimientos o Convención de Seneca Falls (1848), esta se promulga en el seno de una reunión de mujeres y hombres, en la localidad de Seneca Falls en Nueva York, quienes se reunieron para discutir acerca de la participación civil y también política de las mujeres, principalmente su derecho al voto.

Posteriormente un hito importante para el reconocimiento de los DDHH es la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en 1945, tras la Segunda Guerra Mundial, la carta de las naciones unidas dicta en su preámbulo: Nosotros los pueblos de las naciones unidas resueltos (...) a reafirmar la fe en los

derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, **en la igualdad de derechos de hombres y mujeres** (...). (Resaltado no pertenece al original).

Un año más tarde, en 1946, es creada la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés) en el seno de la ONU y en la sesión inaugural de la Asamblea General de esta organización, Eleonor Roosevelt lee la *Carta Abierta a las Mujeres del Mundo*, en la cual hacen un llamado a aumentar la participación de las mujeres en los asuntos nacionales e internacionales y solicitaba a los representantes presentes colaborar en la difusión de dicha declaración.

La Carta sostenía:

Teniendo en cuenta la variedad de tareas que las mujeres realizaron tan notablemente y valientemente durante la guerra, nos complace que diecisiete representantes y asesoras que representan once Estados miembros, participen al inicio de esta nueva fase de esfuerzo internacional. Confiamos que su participación en los trabajos de la Organización de las Naciones Unidas aumentará en importancia y se caracterizará por una mayor comprensión y penetración. Con cuyo objeto, pedimos en los gobiernos del mundo que alienten las mujeres de todo el mundo a participar más activamente en los asuntos nacionales e internacionales y que las mujeres sean conscientes de sus oportunidades que brinda el momento actual de participar y trabajar en la paz y la reconstrucción, del mismo modo que lo hizo en la guerra y la resistencia. (ONU, 1946, p5)

En el año 1948 ve la luz la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), para su redacción se delegó en la Comisión de DDHH con influencia de otros organismos de la ONU. Las mujeres tuvieron un rol preponderante en la redacción de esta declaración y se contó con el liderazgo de Eleonor Roosevelt como Presidenta de la comisión y otras tres delegadas no occidentales: Minerva Bernardino, de la República Dominicana, Hansa Mehta, de la India y la begún Shaista Ikramullah, de Pakistán. (ONU, 2018)

En 1967, la CSW adopta la *Declaración sobre la eliminación de todas las Formas de discriminación contra la mujer*, la cual sirvió posteriormente como base para la aprobación de la Convención para Eliminar toda forma de discriminación contra la Mujer (CEDAW). Según lo ha indicado el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) (2009), en 1970 se celebra el primer año internacional de la mujer,

el primer decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, esto genera un impulso al discurso internacional sobre los derechos de las mujeres.

Posteriormente, en 1979, se aprueba la CEDAW, la primera convención dentro de un organismo internacional abocada a desarrollar protección y defensa de los derechos de las mujeres. Esta herramienta fue adoptada por CEDAW en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981 y es considerada la carta internacional de los derechos de la mujer. La CEDAW es el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados Miembro de la ONU, por 186 países, esta convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Parte garanticen el goce de esos derechos. (ONU Mujeres México, 2011, p 9)

Junto la CEDAW, es creado el Comité CEDAW, órgano encargado de recibir y decidir sobre las quejas en materia de violación de los derechos de las mujeres, se este órgano además sirvió para que realizar una modificación al abordaje de los asuntos de las mujeres a lo interno de la ONU que pasó de un enfoque de casos individuales a uno de análisis y modificación del rol de la mujer en los procesos económicos y sociales.

En la misma línea de acciones, el Protocolo Facultativo de la CEDAW fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1999, este instrumento establece la obligación de los Estados firmantes a reconocer las competencias del comité para recibir quejas y denuncias expresadas por personas o de organizaciones de sociedad civil, o grupos organizados sobre actos de discriminación contra las mujeres. Actualmente ha sido firmado y ratificado únicamente por 80 estados, en el caso de Costa Rica, el mismo fue ratificado en el año 2001.

En el año 2011, se crea la oficina de ONU Mujeres, la cual se da a partir de la fusión de cuatro secciones del sistema de las Naciones Unidas: la División para el Adelanto de la Mujer, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. (ONU Mujeres, 2020).

Asimismo, los derechos de las mujeres también fueron abordados en espacios amplios donde se convocaban instancias nacionales, internacionales, activistas como lo fueron las conferencias de las mujeres realizadas en 1975, 1980, 1985 y 1995.

Posterior a la Conferencia de la Mujer en Beijing (ONU, sf), en el año 2000 la Asamblea General de la ONU adoptó la decisión de celebrar su 23 período de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. Desde el año 2000, se han realizado entonces 3 revisiones más, y la programada para el año 2020 fue suspendida a raíz del COVID-19.

Resulta necesario también señalar que, en este camino de reconocimiento de los derechos de las mujeres, el tema se colocó en la agenda de desarrollo humano 2000-2015 con los ODM e incluso se planteaba como uno de sus objetivos: *Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer*, este objetivo fue visto como un eje transversal para superar brechas y desigualdades. Si bien se pudieron colocar avances en la agenda de la igualdad, otros retos surgían, otros se profundizaban y nuevos enfoques de análisis de los derechos humanos por lo que se plantea un nuevo acuerdo global de desarrollo que se denomina “Agenda de Desarrollo Post 2015” conocida también como “Agenda 2030” en la que se definen nuevas metas en materia de desarrollo con 17 nuevos objetivos de desarrollo sostenible (ODS) incluyendo uno específico igualdad entre los géneros.

Otra de las herramientas internacionales importantes que ha servido para impulsar la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres ha sido el Examen Período Universal (EPU), este fue creado en el seno de la Asamblea General de la ONU en el año 2006. Este es un mecanismo realizado por estados homólogos e impulsado por estos mismos, donde se examina la situación de los derechos humanos cada cuatro años y durante un período de sesiones todos los estados sin excepción participación en el examen de la situación de los derechos humanos de sus pares y en la formulación de recomendaciones dirigidas a los Estados examinados. Actualmente, nos encontramos en el tercer ciclo de aplicación del EPU. (Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2020, p 3)

Además de las agendas políticas conjuntas, las plataformas internacionales establecidas, como bien lo indica la ONU, la normativa internacional desempeña un papel clave al establecer referencias para la comunidad internacional que los países tienen la obligación de implementar. El final del siglo XX se caracteriza por la firma de tratados históricos y por resultados que fijan normas con efectos transformadores sobre las vidas de las mujeres. Algunos ejemplos de estas normas claves han sido:

Tabla 7. Convenciones y herramientas del sistema internacional exclusivas para la protección y defensa de los derechos de las mujeres por condición de género

Año	Instrumento jurídico internacional
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos
1951	Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración
1958	Convenio nº 111 y Recomendación nº 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)
1966	Convenio nº 122 y Recomendación nº 122 sobre la política del empleo
1966	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
1967	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
1968	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
1975	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

1989	Recomendación General nº 13 de 1989: Igual remuneración por trabajo de igual valor de la CEDAW
1981	OIT. Recomendación nº 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares
1993	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres
1993	Declaración de Viena
1994	Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo
1995	Declaración y Plataforma de Beijing
1999	Protocolo Facultativo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
2000	Resolución 1325 del Consejo de Seguridad
2000	Declaración del Milenio de las Naciones Unidas
2000	OIT. Recomendación nº 90 sobre igualdad de remuneración.
2000	OIT. Recomendación nº 191 sobre la protección de la maternidad
2001	Protocolo Opcional o Facultativo de la CEDAW.
2019	OIT. Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares

Fuente: Elaboración propia a partir de Organización de las Naciones Unidas (sf) *Mujeres del Mundo, ¡únanse!*, PIEG 2007-2017, Planovi 2018-2030

Se debe destacar que existen también una serie de herramientas en materia de derechos humanos para proteger a otras poblaciones históricamente vulnerabilizadas que también alcanzan a las mujeres a partir de diversas condiciones a partir de un enfoque interseccional del feminismo.

Derechos de las Mujeres en los Sistemas Regionales de Derecho Internacional

En los sistemas regionales de derecho internacional también se han planteado plataformas de acción, mecanismos de seguimiento y herramientas jurídicas en igualdad de género, para el interés de esta investigación se resalta el rol del sistema regional americano.

En el año 1928 se instala la Comisión Interamericana de Mujeres con el objetivo de ampliar el acceso al derecho al voto al resto de América dado que al momento de su creación únicamente dos países tenían acceso al voto y fue obra de los

movimientos feministas (OEA, sf, p 4). La lucha del acceso al voto se mantuvo hasta 1964 y posteriormente se comienza a trabajar en El *Plan Regional de Acción para el Decenio de la Mujer en las Américas* (1976-1985). Casi una década después en 1994 se aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará por el lugar de su adopción, esta convención introduce mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres para eliminar la violencia tanto en el ámbito público como privado. Posteriormente en el año 2004 se crea el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI). Igualmente, a partir de la cuarta conferencia de la mujer que este tema tiene a lo interno del sistema interamericano tiene un nuevo aire y se comienza también a posicionar otras herramientas como el *Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género* (PIA), que se genera un mandato para integrar el género de manera transversal en las acciones de la Organización de Estados Americanos, adoptado en el año 2000.

Con respecto al nivel regional centroamericano el Sistema de Integración Centroamericana (SICA) en el año 2013 aprobó la *Política Regional de Equidad e Igualdad de Género (PRIEG)*, su objetivo es que los Estados parte del SICA hayan incorporado las medidas necesarias para garantizar el pleno desarrollo y el adelanto de las mujeres de Centroamérica y República Dominicana, en condiciones de igualdad y equidad, en las esferas política, social, económica, cultural, ambiental e institucional, tanto a escala regional como en los ámbitos nacionales para el año 2025.

Finalmente, para cerrar esta sección sobre la base de los derechos de las mujeres en el sistema internacional, se debe mencionar que en el desarrollo de esta agenda de igualdad de género tanto a nivel internacional, como regional se requirió años de trabajo y el activismo de las mujeres organizadas ha sido esencial y clave para la conquista de los derechos. Ahora bien, todos estos logros y deben ser llevados hasta la agenda nacional de cada uno de los países que integran los organismos, y

estos deben tener un compromiso para ejecutarlos y convertirlos en acciones, esto se realiza a través de leyes y políticas públicas.

Marco Jurídico Nacional para el Reconocimiento de la igualdad de Género

La agenda de reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres se desarrolló en Costa Rica de la mano de los avances en la esfera internacional, en los años noventa el país observó un desarrollo robusto en la materia, según el INAMU (2017, p 32) se alcanzó la reforma o aprobación de 21 leyes en áreas claves. Algunos de estas leyes trascendentales fueron, por ejemplo: la *Ley de la promoción de la igualdad real de la mujer* en 1990, la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*, la *Ley de unión de hecho* ambas de 1995. En 1996 se aprueba la *Ley contra la violencia doméstica*, la *Ley de pensiones alimentarias* y la ley 7653 Reforma al Código Electoral que establece una cuota mínima del 40% de participación de las mujeres en las instancias partidarias y en las papeletas para los puestos de elección popular. (INAMU, 2007, p 13).

Con estas leyes llegaron también esfuerzos para la consolidación de la agenda de derechos de las mujeres en el país como la creación del *Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres* (PIOHM), elaborado en 1994 a cargo del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. Asimismo, uno de los principales hitos de la década de los noventa fue la transformación del Centro Nacional de Desarrollo de la Mujer y la Familia a una institución autónoma ahora llamada: Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) bajo la ley 7801.

Con el Centro Nacional de Desarrollo nace también los primeros esfuerzos para concertar la Política Nacional, en 1994 se realiza la fase diagnóstica, en 1996 la fase de diseño y es presentada ese mismo año. En la misma década se crearon en las universidades públicas unidades académicas o programas especializados en género y también se dio la creación de la Defensoría de la Mujer en el seno de la Defensoría de las y los Habitantes de la República. A finales de los noventa también

se otorgó el rango de Ministra de la Condición de la Mujer a quien estuviera al frente del INAMU.

A partir de los años 2000 el avance en la agenda de género y de derechos de las mujeres se ha estancado o avanzado con lentitud, según el INAMU (2017, p 32) esto se debe a varios elementos: uno de ellos la incapacidad de concretar consensos en el Poder Legislativo para aprobar leyes, el contexto nacional impide que el cierre de brechas sea mucho más acelerado y se enfrenta a problemas estructurales como la agudización de la pobreza, la falta de reconocimiento del trabajo femenino, condiciones desfavorables para la inserción laboral y segmentación del mercado de trabajo a la vez que las mujeres se enfrentan a situaciones discriminatorias.

El INAMU indica que esta desaceleración en la agenda ha implicado que el país reciba llamados de atención de parte del Comité CEDAW sobre los problemas persistentes y las dificultades que se acrecientan. Sin embargo, a pesar de la lentitud y las limitaciones, así como gracias a los esfuerzos de las mujeres feministas y organizadas en el año 2007, se dio la aprobación de la Ley 8589 de *Penalización de la violencia contra las mujeres*, en el año 2008 se creó el Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres por medio de la ley 8688. Asimismo, la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) es creada como un nuevo impulso para superar el momento de desaceleración en la agenda y procurar un desarrollo más palpable en materia de igualdad entre hombres y mujeres para los siguientes 10 años.

Asimismo, en el año 2013 se publican una serie de decretos en materia de derechos de las mujeres, pero uno de los más importantes es la *creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género* el (decreto N° 37906-MP-MCM), el cual establece la obligación a todas las instituciones del sector público de contar con una unidad de género. Estas unidades tendrían la obligación de brindar asistencia técnica a las diferentes dependencias

de la institución sobre las estrategias para la implementación de políticas con perspectiva de género, participar y aportar en los procesos de formulación de políticas públicas para la igualdad de género, desde su ámbito de competencia institucional, entre otras.

Posteriormente, en 2016 fue aprobada la *Ley 9406 para el Fortalecimiento de la protección legal de las niñas y adolescentes mujeres antesituaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas*. Recientemente en el año 2019 se realiza la modificación del artículo 35 del Código de Familia en el cual se reconoce el trabajo doméstico y trabajo no remunerado, en el 2020 se aprobó una *Ley contra el acoso sexual callejero*.

Tabla 8. Marco jurídico nacional exclusivo para la protección y defensa de los derechos de las mujeres a razón de género

Número	Ley	Año
7142	Ley de la Promoción de la Igualdad Real de la Mujer	1990
7430	Ley de Fomento de la Lactancia Materna	1994
7476	Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia	1995
7491	Reforma al artículo 95 Código de Trabajo, sobre derechos en período de maternidad	1995
7586	Ley contra la violencia doméstica	1996
7654	Ley de Pensiones alimentarias	1996
7653	Reformas al Código Electoral, sobre participación política de las mujeres (cuotas mínimas de participación).	1996
7801	Ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres	1998
7769	Ley Atención a las mujeres en condiciones de pobreza	1998
1863-99	Resoluciones aclaratorias del Tribunal Supremo de Elecciones sobre las obligaciones y responsabilidades de los partidos políticos en acatamiento a las cuotas mínimas de participación política de las mujeres	1999
2837-E-99		2000
918-E-00		2001
804-E2000		2005
1543-E01		
1544-E-01		
2096-E-05		

8107	Ley contra la discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión (modificación Código de Trabajo)	2001
8589	Ley de Penalización de la Violencia contra la Mujer	2007
8688	Ley Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar	2009
Nº 37906-MP-MCM	Decreto Ejecutivo: Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género	2013
Nº37905-MP-MCM	Crea Programa de Igualdad y Equidad de Género en el empleo y formación de la Norma Nacional Voluntaria	2013
8871	Ley de Creación de la Galería de las Mujeres	2013
Nº 37860-C-CM	Reglamento a la Ley de Creación de la Galería de las Mujeres	2013
Nº 38210-MEIC-MCM-MAG-MTSS-MICITT	Reglamento de la Red Nacional de Apoyo para la Autonomía Económica De Las Mujeres	2014
Nº39208-MP-MCM	Decreto ejecutivo: Reglamento a la Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar	2015
Nº 39958-MP-MCM	Declaratoria de interés público de las actividades para conmemorar el Día Nacional e Internacional de la No Violencia contra las Mujeres	2016
9406	Ley para el fortalecimiento de la protección legal de las niñas y las adolescentes mujeres ante situaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas	2017
Nº40203 PLAN-RE-MINAE	Decreto Ejecutivo: Gobernanza e Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	2017
Nº40846-MCM-JP-SMSP	Decreto Ejecutivo: Protocolo Interinstitucional de Intervención y Valoración de Riesgo en Situaciones de Violencia Contra Mujeres	2017
Nº 41115-MP-MCM	Creación de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2018-2030	2018
Nº41080	Decreto Ejecutivo. Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo	2018
Nº41240	Decreto Ejecutivo. Declaración de Interés Prioritario la Intervención, la Atención y la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres	2018
9765	Modificación del artículo 35 del Código de Familia	2019
Nº41810-MP-MCM	Creación del Premio Nacional por la Igualdad y Equidad de género Ángela Acuña Braun	2019

9862	Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y la Vida laboral	2020
9877	Ley contra el Hostigamiento Sexual Callejero	2020
9975	Reforma de la Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres	2021
10022	Ley para establecer el femicidio ampliado	2021
10029	Reforma de los artículos 29 y 38 de la ley 7476, ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, de 3 de febrero de 1995	2021
10081	Ley de derechos de la mujer durante la atención calificada, digna y respetuosa del embarazo, parto, posparto y atención del recién nacido	2021

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, se ha de señalar que en lo que respecta al MRREE, la institución cuenta únicamente con dos normas específicas: a. Reglamento autónomo de Servicio y Organización del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, b. Reglamento Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto y c. *la Reforma Reglamento Autónomo de Servicio y Organización del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, N °39329-RE*, San José, Costa Rica, la cual incorpora elementos de igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género. En cuanto a normativa, existe amplitud de normas a nivel internacional como nacional, así como políticas nacionales para asegurar el cumplimiento de los compromisos en igualdad de género, sin embargo, se podrían generar modificaciones normativas y emitir directrices que permitan consolidar e impulsar medidas afirmativas en esta área.

Capítulo III:

Experiencias Exitosas en la Implementación de la Igualdad de Género a Nivel Internacional

Como se señaló en las secciones anteriores la promoción y protección de los derechos de las mujeres se ha impulsado desde organismos internacionales e incorporado en agendas estatales a través del enfoque del *gender mainstreaming*. Esto ha implicado que diversos estados hayan adoptado una serie de medidas en la consolidación de políticas públicas en la materia, en este capítulo puntualizaremos algunas que han destacado a nivel internacional. Los estados que más sobresalen en este tema, provienen su mayoría de la Unión Europea, para este capítulo se tomará como referencias principales los casos de de Alemania, Suecia, Canadá y México.

Acciones Institucionales Afirmativas en Igualdad de Género en Alemania

Alemania se encuentra en el puesto 12 del Índice de Igualdad de género de la Unión Europea del año 2020, con una calificación del 67,5 /100 con 0.4 puntos debajo de la nota media de la Unión Europea. También en el 2020 Alemania lanza su informe Igualdad de género en la Política Exterior Alemana y en el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores, en este informe realiza un análisis acerca de los esfuerzos del país para avanzar en la agenda de igualdad de género en distintos niveles: en política exterior y en las acciones internas que realizan en el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores.

Con respecto a la política exterior en el informe se aborda la política exterior a partir de tres aspectos, a saber: multilateralismo en la ONU e Unión Europea, su trabajo en compromiso frente a la crisis, política exterior cultural y educativa y en asistencia consular y avance en la política de personal internacional en las operaciones de paz y en las misiones de monitoreo de elecciones. Para los efectos de esta investigación se destacan las acciones a nivel multilateral y las acciones de género internas en el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores Alemán.

Acciones en Igualdad de Género de Alemania en Multilateralismo

Con respecto al multilateralismo Alemania indica que ha impulsado un conjunto de acciones y que además aspira a lograr otra serie de compromisos y actuaciones.

Tabla 9. Acciones en Igualdad de Género de Alemania en Multilateralismo

Acciones	Aspiraciones
<p>Avanzar la agenda de “Mujeres, Paz y Seguridad” basada en la resolución 1325 y sus 9 resoluciones de seguimiento.</p> <p>Incorporar la perspectiva de las mujeres no solo en temas que incluyan mujeres, sino en diversos temas como conflictos.</p> <p>Promoción y aprobación de la resolución 2467 para poner fin a violencia sexual en los conflictos armados, castigar a quienes la ejercen y atender de manera integral a las víctimas.</p> <p>Esfuerzos para generar un consenso en el multilateralismo para que se reconozcan los derechos sexuales y reproductivos, incluso apoyando a mujeres en distintos estados como Salvador, Somalia y Costa de Marfil.</p> <p>Promoción de la visibilidad de los temas de igualdad de género en foros multilaterales y durante las conversaciones bilaterales con socios.</p>	<p>Realizar eventos de alto nivel sobre la agenda de “Mujeres, Paz y Seguridad”. Continuar con su compromiso en el Consejo de Seguridad, pero también en la Conferencia de Seguridad de Munich, en la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Consejo de Derechos Humanos de la ONU y en la Presidencia de la UE.</p> <p>Reforzar el papel de la mujer en procesos de crisis y procesos de paz a través de un plan de acción de Mujeres, Paz y Seguridad, implementando la agenda en sus 227 misiones.</p> <p>Elaborar directrices sobre equidad de género y reformas sobre justicia y seguridad de sobrevivientes víctimas de violencia sexual.</p> <p>Contar con análisis género sensitivos de los conflictos y crisis de parte de cualquier actor o misión.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio Federal de Relaciones Exteriores (2020) Igualdad de Género en la Política Exterior Alemana y en el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores, Berlín, Alemania.

Acciones de Igualdad de Género Internas en el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores Alemán

En las acciones internas en el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores lo abordan desde la perspectiva de sus aspiraciones y de dar visibilidad pública a la igualdad de género.

Tabla 10. Acciones internas en Igualdad de Género del Ministerio Federal de Relaciones Exteriores Alemán

Acciones	Visibilidad Pública a la Agenda de Género
<p>Establecieron el objetivo de alcanzar la paridad en los puestos de liderazgo en misiones en el extranjero.</p> <p>Apoyo a las funcionaras jóvenes, como seminarios de liderazgo y comunicación dirigido específicamente a las mujeres diplomáticas. Además de programas generales de tutoría y coaching.</p> <p>Esfuerzos de conciliación de la vida laboral y familiar para permitir que más mujeres puedan viajar con sus familias al exterior y para que aspiren a cargos de alto nivel a través de la flexibilidad, opciones de tiempo parcial y ubicación flexible, enfocados en logro de metas y no en horarios, servicio de guardería y asumiendo costos de servicios de atención de personas menores de edad.</p> <p>Los hombres también cuentan con la posibilidad del uso de la guardería, la licencia de paternidad, los horarios flexibles.</p> <p>Establecimiento de una unidad responsable de encontrar nuevas posibilidades para la igualdad de género en la institución.</p> <p>Establecimiento de una cuota de al menos de 30% de mujeres para conferencias y eventos financiadas por el Ministerio Federal de RREE.</p> <p>promover el trabajo en red entre mujeres en países socios y Alemania. Promoción del acceso a puestos de alto nivel en política y negocios, apoyo a proyectos culturales de mujeres alrededor del mundo.</p>	<p>Los viajes realizados por el canciller cuentan con delegaciones paritarias, como elemento de planificación con enfoque de género.</p> <p>Declinan participar en eventos en los que no haya paridad de género asegurada.</p> <p>En actos públicos se han hecho llamados para adaptar la cultura interna con el lema “Feminismo, no patriarcado”.</p> <p>Uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la institución y representación con igualdad de género en sus publicaciones.</p> <p>Se busca una proporción adecuada de género en los eventos que realizan para el público.</p> <p>Las misiones en el extranjero llevan a cabo campañas o apoyan iniciativas que colaboren a visibilizar la desigualdad de género.</p> <p>Creación de una asociación de mujeres diplomáticas.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio Federal de Relaciones Exteriores (2020) Igualdad de Género en la Política Exterior Alemana y en el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores, Berlín, Alemania.

Acciones Institucionales Afirmativas en Igualdad de Género en Suecia

Suecia se encuentra en la posición 1 del índice de igualdad de género de la Unión Europea, esto responde a diversos factores, uno de ellos es que en el año 2014 fue el primer estado en lanzar una política exterior feminista. Esto quiere decir que aplicarían de manera sistemática el enfoque de género a toda la agenda de política exterior.

El punto de partida de la política exterior feminista (PEF) es que la igualdad de género es un objetivo en sí misma y que es esencial para lograr otros objetivos como la paz, la seguridad y el desarrollo sostenible. Además, se encuentra estructurada a partir de las “3 R” (en inglés *representation, resources and rights*), entendiéndose representación, recursos y derechos. La política exterior sueca bajo los ejes de las “3R” se compromete a diversas acciones, en relación con los derechos a promover la plena participación de las mujeres y las niñas disfrute de los derechos humanos, incluido el combate a todas las formas de violencia y discriminación, en lo que concierne la representación *busca promover* la mujer participación e influencia en la decisión, haciendo procesos a todos los niveles y en todas las áreas, y buscará el diálogo con representantes de mujeres en todos los niveles, incluso en la sociedad civil y finalmente en cuanto a recursos a trabajar para asegurar que se asignen recursos para promover igualdad de y de oportunidades para que todas las mujeres y niñas disfruten sus derechos humanos.

Para implementar la PEF, el Ministerio de RREE sueco creó un plan de acción con seis objetivos que se actualizan anualmente, estos son:

- a. Pleno disfrute de los derechos humanos
- b. Libertad de la violencia física, psicológica y sexual
- c. Participación en la prevención, resolución de conflictos y posconflicto y construcción de paz
- d. Participación e influencia política en todos los ámbitos de la sociedad
- e. Derechos económicos y empoderamiento
- f. Salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR)

Para cada uno de los ejes se enumeran una serie de acciones que el Estado ha venido desarrollando en su PEF. Los cuales se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 11. Acciones por eje de la Política Exterior Feminista Sueca

Eje	Acciones
<p>1</p> <p>Pleno disfrute de los derechos humanos</p>	<p>1. Impulso a la inclusión de salud y derechos sexuales y reproductivos en la resolución de la Asamblea sobre infancia temprana y matrimonio forzado. 2. Trabajo para fortalecer el disfrute de los derechos humanos de las personas migrantes, especialmente mujeres y niñas refugiadas. 3. Adopción de medidas concretas para integrar una perspectiva de igualdad de género y medidas contra la violencia sexual y de género en los esfuerzos humanitarios y el proceso de Reforma Humanitaria. 4. Uso de diferentes herramientas, por ejemplo, publicación de informes nacionales sobre derechos, democracia y estado de derecho, y apoyando el trabajo realizado de la sociedad civil para mujeres y niñas.</p>
<p>2</p> <p>Erradicación de la violencia física, psicológica y sexual</p>	<p>1. Apoyar organizaciones de la sociedad civil y otros actores para trabajar contra la violencia de género a través de centros de llamadas, líneas telefónicas de ayuda y apoyo a mujeres vulnerabilizadas. 2. Ser el mayor donante a ONU Mujeres y a la acción de la ONU contra Violencia sexual en situaciones de conflicto. 3. Trabajo para sensibilizar sobre normas de masculinidad destructiva, crisis y violencia. 4. Contribución al conocimiento sobre el vínculo entre propagación de armas y violencia contra las mujeres.</p>
<p>3</p> <p>Prevención, resolución de conflictos y posconflicto y construcción de paz</p>	<p>1. Contribución a una mayor participación de la mujer en los procesos de paz en América Latina, Asia, África y Oriente Medio, estableciendo y fomentando también redes de mediadoras. 2. Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad como una prioridad en su mandato, contando con un plan de acción para implementarla. 3. Contribución a una mayor incorporación de las mujeres en los esfuerzos de paz en países como Colombia, Mali, Siria, Afganistán, Myanmar y Somalia mediante apoyo político, técnico y financiero. 4. Respaldo a la implicación de las mujeres sirias en los procesos políticos a nivel local e internacional, así como al Comité Asesor de Mujeres (WAC) de la oposición. 5. Contribución a que otros países delinear e implementen planes de acción nacionales para la mujer, la paz y la seguridad.</p>
<p>4</p> <p>Participación política e influencia en</p>	<p>1. Impulso a estrategias de igualdad de género dentro de los bancos de desarrollo y fondos ambientales y climáticos. 2. Esfuerzo por afianzar la protección de las mujeres periodistas, defensoras de derechos humanos, activistas ambientales,</p>

<p>todos los ámbitos de la sociedad</p>	<p>políticas, trabajadoras culturales y demás actores que defienden el disfrute de los derechos humanos por parte de las mujeres y niñas. 3. Apoyo y colaboración con organizaciones de derechos de las mujeres y otros agentes para resaltar, respaldar y promover a activistas de derechos humanos y demás defensoras del disfrute de los derechos humanos por parte de todas las mujeres y niñas.</p>
<p>5 Derechos y empoderamiento económico</p>	<p>1. Promoción de recomendaciones a los principales foros económicos, como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, y la Organización Mundial del Comercio destacando la importancia del crecimiento y de la participación de la mujer en el mercado laboral, contribuyendo a extender la perspectiva de igualdad de género en la labor de las organizaciones internacionales en el campo de la política comercial en las negociaciones, las estadísticas y los análisis. 2. Contribución a visibilizar los aspectos de igualdad de género en las actividades dentro del área de responsabilidad social corporativa (RSE) 3. Contribución la educación de las niñas y al empleo de las mujeres, ejerciendo de fuerza impulsora de una perspectiva paritaria en los acuerdos sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en la financiación para el desarrollo, defendiendo además actuaciones en pro de la igualdad de género en el ámbito de la política comercial y del emprendimiento sostenible.</p>
<p>6 Salud y derechos sexuales y reproductivos</p>	<p>1. Amplio apoyo a UNFPA para prevenir embarazos no deseados, interrupciones de embarazo no seguras y mortalidad materna. 2. Presión sobre la Comisión Europea para que defiende firmemente la SDSR y la inclusión de dicha problemática en su informe anual sobre la implementación del plan de acción comunitario para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las relaciones exteriores de la Unión 3. Promoción de la educación obstétrica.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir Sweeden Feminist Foreign Policy Handbook

En el año 2017, se agrega un objetivo más que involucra el trabajo interno del MRRE sueco, para este objetivo se determinan cinco nuevos ejes: liderazgo en igualdad de género, apropiación, guía, apoyo, ejemplos de trabajo metodológico donde una serie de acciones establecen el quehacer institucional, a la vez, plantean una serie de preguntas para abordar la igualdad de género en las instalaciones.

Tabla 12. Resumen de métodos de trabajo dentro del Servicio Exterior Sueco

Eje 1: Liderazgo en Igualdad de Género	Referencias continuas a la PEF en discursos, artículos, publicaciones en redes sociales, etc. Priorización de las de la temática en las visitas, viajes, contactos, etc; Mensajes reiterados en las reuniones regionales y de la dirección del Servicio Exterior sueco; Encargos frecuentes al Servicio; Exterior sobre transmisión de mensajes y propuestas; Decisiones e iniciativas concretas.
Eje 2: Apropiación	Discusiones más integradas acerca de la igualdad de género entre áreas estratégicas y operativas, una mayor implicación en la labor de promoción de la paridad de las distintas secciones y plantillas. Apoyo con herramientas, capacitación, asesoramiento, etc. Centros locales de coordinación en departamentos y embajadas.
Eje 3: Guía	Distribución claramente definida de las responsabilidades en materia de igualdad de género dentro del reglamento; Incorporación del plan de acción de la política exterior feminista en la supervisión ordinaria de objetivos y resultados. Mayor integración de la perspectiva de género, incluida la elaboración de presupuesto paritarios. Análisis periódicos sobre igualdad de género.
Eje 4: Apoyo	Página temática en la intranet; Colección de ejemplos sobre los primeros años de la política exterior feminista; Fichas técnicas y material informativo; Embajadora para la Igualdad de Género y Coordinadora de la Política Exterior Feminista; Formación en línea para toda la plantilla del Servicio Exterior sueco.
Eje 5: Trabajo metodológico	Aspectos de igualdad de género en los temas consulares; Apoyo operacional (por ejemplo, en seguridad e instalaciones) con una perspectiva paritaria; Política innovadora de selección de personal para una representación de mujeres más amplia.
Igualdad de género en instalaciones	¿Hay algo en el diseño del entorno de trabajo que pueda afectar de manera diferente a mujeres y hombres?, ¿Hay algo en el diseño de las instalaciones y en el entorno laboral que dificulte en mayor medida la realización de ciertas tareas a las mujeres que a los hombres?, En destinos en el extranjero, pueden aplicarse normas culturales y de otro tipo que limiten la libertad de movimiento de las mujeres. ¿Cómo pueden mejorar las soluciones de diseño de locales la situación de las personas destinadas en dichas ubicaciones? Tanto mujeres como hombres deben poder sentirse cómodos en las instalaciones del Servicio Exterior sueco. ¿Se pueden adoptar medidas específicas para garantizar esto?, Las profesiones y obligaciones laborales siguen roles de género. ¿Se evidencia esto en la labor asociada a las instalaciones en el centro de trabajo? En ese caso, ¿qué puede hacerse para cambiar este aspecto? ¿Cuántos artistas femeninos y masculinos están representados a través de las obras de arte del centro de trabajo?

Fuente: Elaboración propia a partir Sweden Feminist Foreign Policy Handbook

Acciones institucionales afirmativas en igualdad de género en Canadá

En el año 2017, la Ministra Christya Freeland, en conjunto con la Ministra Marie Claude Bibeau, anunciaron que el Ministerio de Relaciones Exteriores en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Internacional y de la Francofonía desarrollaron la Primera Política de Cooperación Internacional Feminista (PCIF), en esta política se indicaba que:

Canadá ha adoptado un enfoque feminista porque está profundamente convencida de que las mujeres y las niñas tienen la capacidad de marcar una diferencia real en términos de desarrollo sostenible y paz, aunque son más vulnerables a la pobreza, la violencia y el cambio climático. (Minister of Foreign Affairs, 2017, p iii)

La PCIF se encuentra distribuida en seis ejes: i) la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, ii) dignidad humana, iii) Crecimiento que funciona para todas, iv) Acción climática y ambiental, v) Paz y Seguridad y vi) gobernanza inclusiva.

Se indica además que el enfoque de esta política es la erradicación de la pobreza a través del empoderamiento y la igualdad de género, por lo que Canadá abogaría por mejorar la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres, aumentar la participación de las mujeres y las niñas en la toma de decisiones de manera equitativa y dar más acceso a las mujeres a los recursos que requieren para asegurar el desarrollo económico y social de la igualdad.

Tabla 13. Acciones por eje de la Política de Cooperación Internacional Feminista de Canadá

Eje	Acciones
Erradicación de la pobreza	<p>1.Abordar las altas tasas de violencia sexual y de género experimentadas por mujeres y niñas. 2. Brindar un mejor apoyo a las mujeres, organizaciones y movimientos locales que promueven los derechos de la mujer. 3.Ayudar a los países en desarrollo a abordar las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres a través de políticas y servicios basados en la evidencia y datos.</p>
Dignidad humana	<p>1.Fortalecer la prevención de la violencia sexual y basada en el género, las respuestas y estrategias en contextos humanitarios. 2.Apoyar las necesidades de salud sexual y reproductiva de las mujeres y las niñas durante las respuestas humanitarias. 3.Fortalecer la capacidad de los grupos nacionales de mujeres para ayudar en emergencias humanitarias y abordar las necesidades particulares de las mujeres, entre otras.</p>
Crecimiento	<p>1.Enfocar su asistencia internacional sobre el aumento del liderazgo económico y empoderamiento de la mujer en todos los niveles. 2.Ayudar a mejorar las oportunidades económicas y la resiliencia de las mujeres rurales. promover una mayor inclusión financiera para las mujeres e igualdad de acceso al capital, mercados, tecnología digital y negocios servicios de desarrollo. 3.Promover los derechos económicos de la mujer y acceso al trabajo decente, entre otros.</p>
Acción climática	<p>1.Apoyar el liderazgo de las mujeres y toma de decisiones en cambio climático, esfuerzos de mitigación y adaptación construcción de resiliencia y sustentable manejo de recursos naturales. 2.Asegurar que el clima del gobierno relacionado a planificación, formulación de políticas y financiamiento que reconozcan los desafíos particulares que enfrentan las mujeres y las niñas. 3.Apoyar el empleo y los negocios oportunidades para las mujeres en el sector de las energías renovables.</p>
Paz y seguridad	<p>1.Apoyar la participación significativa de las mujeres y sus derechos en negociaciones de paz y esfuerzos de prevención de conflictos. 2.Ayudar a promover los derechos de las mujeres en la construcción de los estados en los post conflicto. 3.Ayudar a prevenir y responder a la violencia en zonas de conflicto y hacer cumplir su política de tolerancia cero para el abuso perpetrado por el personal de mantenimiento de la paz, entre otros.</p>
Gobernanza inclusiva	<p>1.Ayudar a promover el liderazgo de las mujeres y toma de decisiones en gobernanza y gestión del sector público en todos niveles. 2.Ayudar a fortalecer el acceso a la justicia, los sistemas legales y promover reformas que eliminen todas las formas de discriminación contra la mujer y las niñas. 3.Apoyar la protección de las mujeres defensoras de los derechos humanos.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Canada's Feminist International Assistance Policy

Acciones institucionales afirmativas en igualdad de género en México

En enero del 2020, en el marco de la XXXI Reunión Anual de personas embajadores y cónsules (REC), el Estado Mexicano se convirtió en el primer país de América Latina en declarar que implementaría una Política Exterior Feminista, con el objetivo de integrar la perspectiva de género y derechos humanos en el quehacer diplomático y en las relaciones y políticas bilaterales y multilaterales.

Esta declaración de una PEF mexicana fue establecida para un período de cuatro años, es decir 2020-2024, bajo cinco principios: i) política exterior con perspectiva de género y agenda feminista exterior plus, ii) paridad en la Secretaría de Relaciones, (SRE) iii) es SRE libre de violencia y segura para todas, iv) la igualdad y v) SRE es feminista interseccional.

A partir de estos principios el estado decidió también establecer ejes de trabajo también divididos en cinco áreas: el primer eje corresponde al liderazgo internacional en materia de género, el segundo a la mejora institucional para un ambiente de desarrollo igualitario, el tercer eje relacionado a la erradicación de la violencia, el cuarto eje la visibilización de las funcionarias del SRE y el quinto es la complementariedad entre acciones globales y nacionales.

El señor Marcelo Ebrard Casaubón, Secretario de Relaciones Exteriores, indicó en el 74 período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas que el Gobierno de México se considera un gobierno feminista y lo habremos de demostrar con nuestros compromisos y con nuestra acción en estos años y pensamos que la equidad de género es el basamento, el fundamento, de una sociedad caracterizada por la igualdad, no se puede cambiar la realidad social sin un compromiso profundo y basto para promover la equidad de género y es bajo esta premisa que deciden anunciar su compromiso para ejecutar una PEF, sin embargo, a pesar de este compromiso político existen bastas críticas, por parte de la Sociedad Civil, organizada acerca de sus afirmaciones y de los compromisos del Estado Mexicano para erradicar la violencia contra las mujeres.

Tabla 14. Compromisos de México en su Política Exterior Feminista

Eje	Compromiso
Liderazgo internacional en materia de género	1.Talleres sobre la PEF en cancillería, embajadas y misiones. 2.Manual de Principios de Política Exterior. 3.Inclusión de perspectiva de género, DDHH e interseccionalidad en todas las resoluciones, documentos, acuerdos y posicionamientos. 4.Foros multilaterales y bilaterales sobre igualdad de género.
Mejora institucional para un ambiente de desarrollo igualitario,	1.Paridad en todo el SRE y el SME. 2. Adhesión a campaña <i>He for She</i> 3.Mecanismos efectivos para lograr la eliminación de brechas en todo el personal (licencias de paternidad, maternidad,sistemas de cuidado, movilidad, ascenso) 4. Eliminación de brechas salariales. 5.Desarrollo de cursos de capacitación.
Eradicación de la violencia	1.Campaña de espacios seguros 2.Evento del 25 de noviembre 3. Capacitación continua a todo el personal en materia de género, DDHH e interseccionalidad. 4. Mecanismos de evaluación de los protocolos de atención consular a grupos vulnerabilizados. 5.Certificación de representaciones en el exterior en igualdad.
Visibilización de las funcionarias del SRE	1.Visibilización del compromiso del gobierno mexicano con la PEF y trabajo en comunicación como redes sociales y campañas. 2.Imagen gráfica y otros materiales de la PEF. 3.Boletines gráficos de mujeres exitosas 4.Lanzamiento de guía y comunicación de lenguaje incluyente. 5.Campaña de impulso de paridad en paneles. 6. Desarrollo de manuales y protocolos de incorporación de DDHH, igualdad de género e interseccionalidad. 7.Fomentar una imagen sin estereotipos de la labor y contribución de las mujeres en la diplomacia.
Complementariedad entre acciones globales y nacionales	1.Promoción cultural reconociendo el aporte de las mujeres. 2. Promoción del desarrollo económico a través de proyectos con perspectiva de género y DDHH. 3. Cooperación y asistencia internacional con enfoque en DDHH, género y no discriminación. 4.Desarrollo de indicadores de impacto con enfoque de género.

Fuente: Elaboración propia a partir de *La Política Exterior Feminista del Gobierno de México*

Asimismo, es importante señalar que la declaración de implementar una diplomacia feminista ha aumentado por parte de los estados y sistemas de integración regional, por ejemplo, la UE cuenta con planes de acciones en materia de género desde el año 2010, sin embargo, en el año 2020 se conoció el informe *Una Política Exterior Feminista para la Unión Europea*. Por su parte, Noruega, cuenta desde el año 2016

con un Plan de Acción llamado *Libertad, Empoderamiento y Oportunidades 2016-2020*, en el cual se establecían a partir de cinco ejes el modo en que se implementaría la igualdad de género aplicara en todo el servicio exterior, política exterior y la cooperación. Francia por su parte ha declarado un compromiso con la igualdad de género a partir del ejercicio de una diplomacia feminista, también desarrollaron *Estrategia Internacional de Francia para la Igualdad de Género 2018-2022*, en esta se incluyen los grandes ejes de la diplomacia feminista. Finalmente, España, se compromete en la Estrategia de Acción Exterior 2021-2024, a que la igualdad de género sea un principio transversal y un eje prioritario y elabora una Estrategia de Política Exterior Feminista, esto para incorporar en todos los ámbitos de la acción exterior y promover la incorporación de la mujer en la diplomacia española.

Capítulo IV:

Un análisis de la Igualdad de Género en el MRREE

El presente capítulo se divide en tres secciones: la primera de ellas enlista las acciones y las metas que se han establecido en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto alrededor de la agenda de Igualdad de Género, esto se realiza partir de unidades de análisis, subunidades e indicadores que se señalaron en el modelo metodológico de esta investigación. En la segunda sección se hace referencia a las acciones que ha señalado el MRREE en las memorias institucionales que se relacionan con género y DDHH de las mujeres y en la tercera se aborda la percepción de las mujeres diplomáticas en la función pública.

Acciones a Favor de la Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

Institucionalidad Pública a favor de la Igualdad

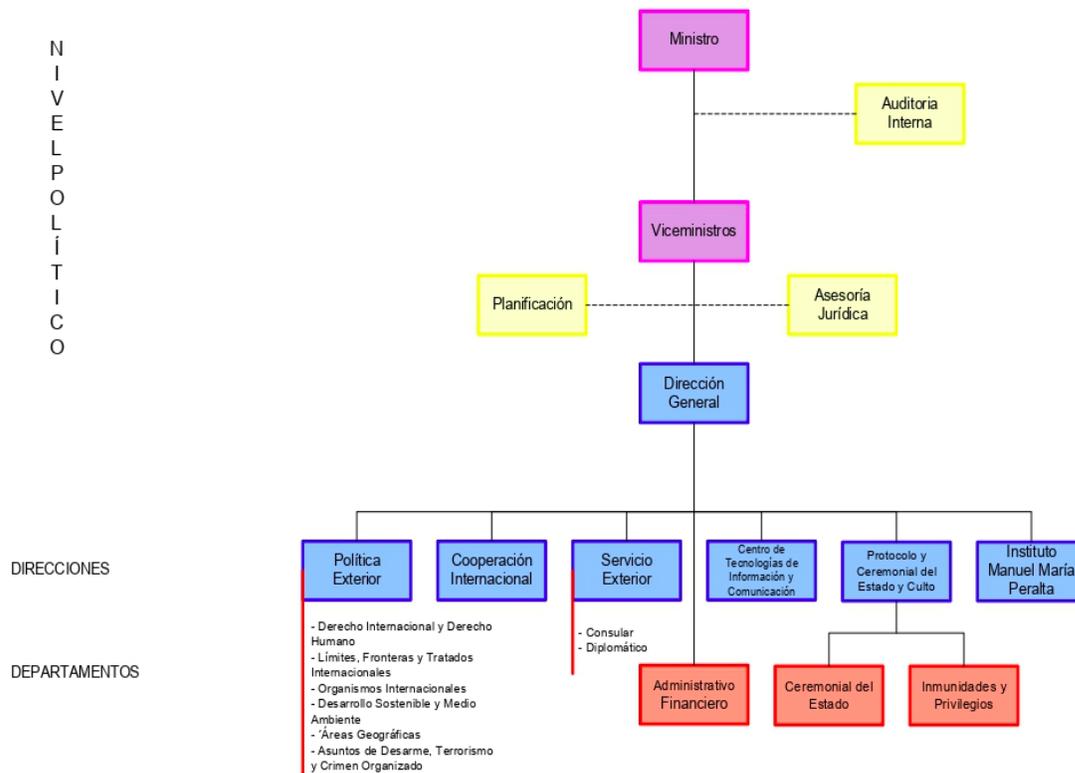
Unidad de Igualdad de Género u oficina de la mujer

Como se mencionó en el segundo capítulo de esta investigación a través del decreto ejecutivo N° 37906-MP-MCM, *Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género*, esta norma estableció la obligación, a todas las instituciones del sector público, de crear en el plazo de un año una unidad de género, incluirlas dentro de la estructura orgánica de la institución, dotarlas de recursos humanos, financieros y materiales para que lograra cumplir con sus funciones.

Asimismo, el objetivo que se les estableció fue promover la incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en el quehacer de la institución y orientar, fortalecer y monitorear las acciones tendientes a la ejecución de la política de equidad e igualdad de género. Además de su creación cada institución debía ubicar estas unidades en la estructura organizativa de manera estratégica de modo que pudieran influir positivamente en los procesos de toma de decisiones, para asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad.

Al revisar el organigrama institucional del MREE no se visualiza la existencia de ninguna unidad de género dentro de la institución, para corroborar el dato, se realizó la consulta al despacho del señor Canciller, quién confirmó vía oficio institucional MD-38-2020 que no cuenta con una unidad ni oficina de género.

Figura 1. Organigrama MRREE



Fuente: <https://www.rree.go.cr/?sec=ministerio&cat=acerca&cont=405>

Se constató que en el año 2015 se creó una Comisión Institucional de Género, sin embargo, esto dista muchísimo del mandato creado en el decreto ejecutivo N° 37906-MP-MCM, dado que la comisión no es un órgano que se cree de manera permanente, no hay personas funcionarias nombradas de manera exclusiva para atender los asuntos de género de la institución, no hay presupuesto asignado y por lo tanto las funciones que le fueron asignadas a estas oficinas quedan a la deriva o sobrecargo de funciones en una comisión.

Política en Igualdad de Género

Para identificar las acciones y metas en igualdad de género se verificó la existencia de una política institucional o bien un documento que recogiera todas las labores realizadas, las metas establecidas, objetivos futuros en la materia. Sin embargo, a partir de la revisión de las memorias institucionales y de la documentación en el sitio oficial del MRREE no se pudo constatar la existencia de un documento con dichas características. Dada esta situación se procedió a consultar al MRREE sobre la existencia de una política o documento en materia de igualdad de género, y vía nota oficial MD-38-2020 se señaló que la institución no cuenta ni ha elaborado un plan en igualdad de género que pudieran suministrar.

Presupuestos con enfoque de género

Llevar el enfoque de género a todos los ámbitos de la administración pública es uno de los objetivos del *mainstreaming* del género promovido desde la Plataforma de Acción de Beijing, esta incorporación de la perspectiva de género incluye los presupuestos públicos. Además de la Plataforma de Acción de Beijing existen bastos instrumentos y compromisos internacionales en los que encuentran cabida. Según ONU Mujeres (2014, p 16) los presupuestos sensibles al género parten de la noción de que la implementación de los compromisos en igualdad de género requiere la traducción de estos compromisos en leyes, planes, políticas, programas, servicios y medidas que se deben reflejar en el presupuesto público.

ONU Mujeres (p 16) indica entonces que un presupuesto género sensible es un plan de ingresos y egresos para desarrollar acciones públicas en un ejercicio fiscal, tomando en cuenta las necesidades y demandas de las personas y su género, este se basa en la evidencia y reconociendo las contribuciones, remuneradas y no remuneradas, que diferenciadamente hombres y mujeres aportan en la producción de bienes y servicios, y las tiene en cuenta para movilizar y distribuir los recursos.

A la vez incorpora la perspectiva de género de manera transversal en todas las fases del presupuesto público, tales como la planeación; programación

y presupuestación, implementación; monitoreo y evaluación. Estos presupuestos consideraran todos los roles sociales y asignados a hombres y mujeres y busca soluciones a las desigualdades que resultan de las diferencias.

Por lo tanto esta es una herramienta de política pública encaminada a disminuir y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, y toma en cuenta la condición de género de mujeres y su intersección con otras variables como la etnia, la orientación sexual e identidad de género, entre otras.

Dicho esto, este indicador responde a la aplicación de los presupuestos públicos sensibles al género a lo interno de la MRREE, para ello se verificaron los informes de evaluación y ejecución de presupuesto del 2014 al 2018, sin embargo, ninguno de estos denota una incorporación del enfoque de género en ninguna de las partidas presupuestarias las cuales son: remuneraciones, servicios, materiales y suministros, bienes duraderos y transferencias corrientes. Ahora bien, dado que no se logró constatar esta información por la vía documental se recurrió a consultar directamente a la institución sobre su abordaje de presupuestos sensibles al género que ha señalado la institución haber realizado en esta materia, en el oficio DM-DG-0777-2021, se hace referencia a esta situación, la institución indica que:

En el Ministerio se desempeñan 176 funcionarias activas y 160 funcionarios activos. De ellas y ellos, un total de 21 mujeres y de 17 hombres desempeñan puestos de jefatura. En consecuencia, la partida de remuneraciones incorpora el enfoque de género. (...) No se dispone de un dato porcentual del presupuesto que se utiliza en cuestión de género, en virtud de que está incorporado en la gestión diaria de la institución. (MRREE, 2021).

Esta respuesta institucional se debe analizar bajo dos ideas claves, la primera de ellas es la errónea concepción de que la inclusión de mujeres a la gestión institucional y el otorgamiento de la remuneración que por ley les corresponde, la partida de remuneración ya incorpora un enfoque de género, es decir, como bien se señala en el desarrollo de esta investigación el enfoque de género va más allá y es mucho más amplio que el solo hecho de contratar mujeres.

Como ya se había mencionado en esta investigación ONU Mujeres indica que el *mainstreaming* de género, no se trata de agregar un "componente de mujeres", o incluso un componente "igualdad de género", a una actividad existente. Implica más que aumentar la participación de la mujer, la transversalización sitúa las cuestiones de igualdad de género en el centro de las decisiones políticas, planes a mediano plazo, presupuestos de programas y estructuras y procesos institucionales.

La transversalización implica incorporar percepciones, experiencia, conocimiento e intereses de mujeres y hombres para influir en la elaboración de políticas, planificación y toma de decisiones. La integración puede revelar la necesidad de cambios en los objetivos, estrategias y acciones para asegurar que tanto mujeres como hombres puedan influir, participar y beneficiarse de los procesos de desarrollo. Puede requerir cambios en las organizaciones: estructuras, procedimientos y culturas: crear entornos organizativos propicios para la promoción de la igualdad de género. (ONU Mujeres, 2001, p 2) Por lo tanto, es menester señalar que de la respuesta también se puede desprender que no hay una clara comprensión de qué es incorporar la igualdad de género en la gestión diaria, dado que incluir el enfoque de género en los presupuestos es un mandato incorporado desde la Plataforma de Acción de Beijing dentro de las acciones del *mainstreaming* del género.

Datos con perspectiva de género

Desde el año 1989 el Comité CEDAW, bajo la recomendación N° 9 , ha señalado la importancia de recoger datos y estadísticas que integren la perspectiva de género, esta incorporación de indicadores con enfoque de género permiten visibilizar desigualdades y las necesidades de las mujeres y otras poblaciones específicas, para poder abordarlas de manera adecuada y poder aproximarse a una respuesta institucional a las diferencias entre los géneros, para ello los datos con perspectiva de género se incorporan desde la formulación, planeación, presupuestación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas. Algunas de las funciones que también tendrán los datos con perspectiva de género será el análisis y la

investigación, comprensión de la situación de las mujeres, monitoreo del progreso de la agenda de género, entre otras.

Con respecto a la recolección de datos con enfoque de género, la información suministrada mediante notas institucionales MD-38-2020 y DM-DG-0777-2021 evidencian que durante el período entre 2014-2018, el 2015 fue el año en que se realizaron mayores esfuerzos para la recolección de datos con enfoque de género, en este año se elaboró y aplicó un cuestionario diagnóstico titulado “Percepción de Igualdad y Equidad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto” con el objetivo de recolectar información referente al género en la institución. Asimismo, en la memoria institucional 2015-2016 consta la recolección de datos con enfoque de género con respecto a las becas, en el documento hacen referencia que el total de becas otorgadas a hombres fue de 189 y a mujeres de 139.

Para el año 2016, la memoria institucional 2016-2017, también indica la cantidad de becas otorgadas según género indicando que, de las 720 personas beneficiadas con becas, 365 son hombres y 355 son mujeres. Finalmente, en la memoria del año 2017-2018 se indica que, en cuanto a la distribución por género de las becas otorgadas, hubo un aumento del número de mujeres beneficiadas con becas con el 53% del total.

Ahora bien, cabe señalar que, de toda la revisión documental realizada, solamente la información de la distribución de becas por sexo, es el único dato que se encuentran y que se puede señalar como práctica de recolección de datos con enfoque de género. Esto si bien es una buena práctica para medir el acceso de hombres y mujeres a las becas y posibilidades de estudio, también resulta preocupante que sea la única información que se puedan ubicar con esta categoría, esto debería ser un requisito estandarizado para la recolección de datos institucional.

Capacitación en materia de género

En cuanto a capacitación y formación en temas de igualdad de género en el MREE, de manera general se puede ubicar poca información al respecto, sin embargo, se

logró identificar algunas actividades de formación para las personas funcionarias de la institución, estas se realizaron principalmente entre los años 2015 y 2016. No se encontró información al respecto para los años 2014, 2017 y 2018.

Tabla 15. Talleres y capacitaciones en igualdad de género impartidos al personal del MRREE

Año	Taller o capacitación
2015	Población sexualmente diversa impartida por la activista Shi Alarcón.
	Taller sobre sexualidad impartida por Ana Isabel Ramírez Quesada.
	Conferencia sobre derechos humanos impartida por la Dra. Elizabeth Odio Benito, jueza de la Corte Penal Internacional con motivo del Día Internacional de las Mujeres.
2016	Conferencia sobre diversidad sexual e inclusión para direcciones y jefaturas de la institución impartida por la CCSS.

Fuente: Elaboración Propia a partir de memorias y notas institucionales MD-38-2020 y DM-DG-0777-2021

Cabe destacar que, a pesar de la realización de estos talleres o capacitaciones, los mismos son esfuerzos aislados y no responden a una estrategia o esfuerzos sistemáticos en la materia. Asimismo, sobresale que el tema de capacitación fue en su mayoría en materia de diversidad sexual e inclusión.

Participación, representación y democracia paritaria

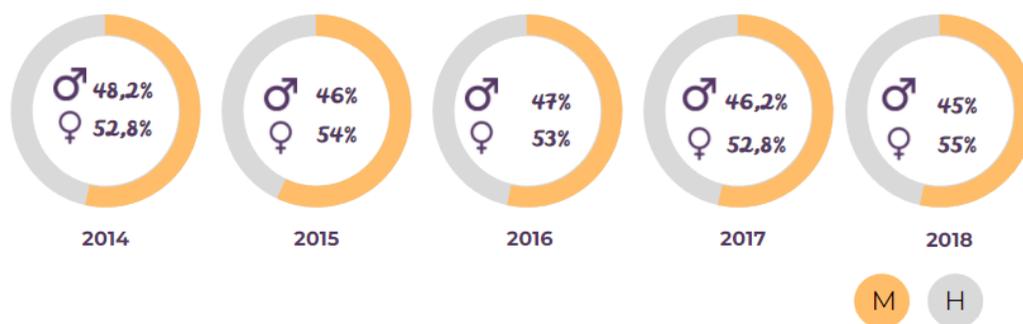
Según ONU Mujeres (2016, p 4) la paridad es la traducción política del principio de igualdad sustantiva, la cual tiene como objetivo garantizar a todas las personas el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Asimismo, la paridad lo que busca es un aumento de la participación y representación de las mujeres en los espacios públicos, políticos y de toma de decisiones, y a la vez con su participación aspira a la construcción de procesos y decisiones más integrales que incorporen la visión de las mujeres.

Por ello resulta imprescindible analizar con enfoque de género la representación del MRREE con respecto a las personas funcionarias y los cargos que ocupan. En este caso para el estudio de la situación en el MRREE, se elaboraron algunas categorías:

persona ministra o viceministra a la cabeza de la institución, personas al mando de las direcciones, personas en jefaturas de otras oficinas o departamentos, personas embajadoras jefaturas de misión, docentes de la Maestría Profesional en Diplomacia del Instituto Diplomático. Estas categorías son seleccionadas con el objetivo de reconocer el ejercicio de la igualdad sustantiva en la institución.

Mediante el oficio MD-38-2020, el MRREE indica que el personal institucional se encuentra mayoritariamente conformado por mujeres y en efecto las mujeres representan durante el período 2014-2018, más del 50% de las personas funcionarias de la institución.

Figura 2. Personal total por género en el MRREE 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de oficio MD-38-2020

En este período los datos son muy similares en cada uno de los años analizados y no se reflejan en los números cambios drásticos en los géneros del personal total, en 2014 se cuenta con un 52,8% de mujeres, en 2015 un 54%, en 2016 cae levemente a un 53,1%, en 2017 un 52,88% de mujeres y finalmente en 2018 55,1% de mujeres, como se observa siempre hubo mayor cantidad de mujeres que de hombres en la planilla institucional.

Si bien existen más mujeres laborando en el MRREE, se debe realizar un análisis del género del personal nombrado en el servicio exterior, los datos suministrados por la institución en el oficio MD-38-2020, reflejan que hubo bastante equilibrio en el nombramiento entre hombres y mujeres. Sin embargo, resalta que, en ninguna ocasión, fue mayor el porcentaje de mujeres nombradas en el exterior, únicamente

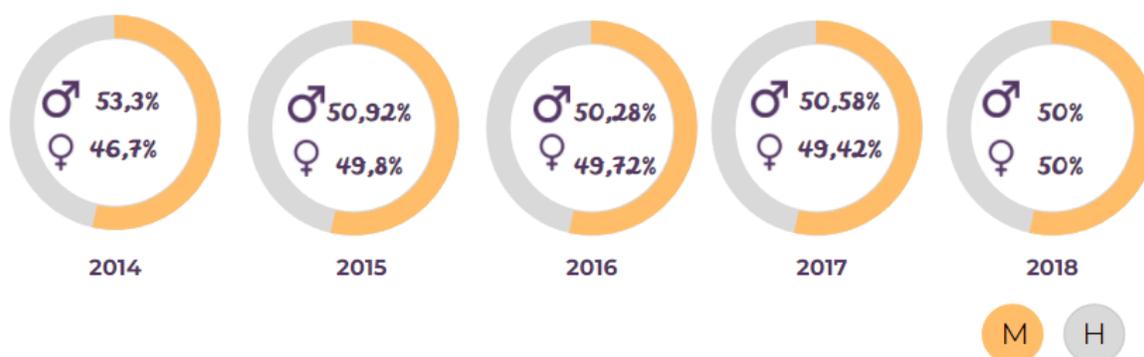
en el año 2018, se alcanzó la paridad total con 50% de varones y 50% de mujeres nombradas en el servicio exterior.

Tabla 16. Personal total, por género, nombradas en el servicio exterior, entre mayo 2014 y mayo 2018

	2014		2015		2016		2017		2018	
	Canti dad	Porce ntaje								
Feme nino	85	46,7	80	49,8	86	49,72	86	49,42	86	50
Mascu lino	97	53,3	83	50,92	87	50,28	88	50,58	86	50
Total	182	100	163	100	173	100	174	100	172	100

Fuente: Elaboración propia a partir de oficio MD-38-2020

Figura 3. Personal total, por género, nombradas en el servicio exterior, entre mayo 2014 y mayo 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de oficio MD-38-2020

Con respecto al servicio interno las mujeres estaban mayoritariamente representadas en los años en 2014, 2015 y 2018 y en durante 2016 y 2017 se encontraban representadas de manera paritaria es decir con un 50% de las personas funcionarias.

Tabla 17. Personal total, por género, nombradas en el servicio interno, entre mayo 2014 y mayo 2018

	2014		2015		2016		2017		2018	
	Cantidad	Porcentaje								
Femenino	36	63,16	37	57,82	33	50	37	50,69	47	58,02
Masculino	21	36,84	27	42,18	33	50	36	49,31	34	41,98
Total	57	100	64	100	66	100	73	100	81	100

Fuente: Elaboración propia a partir de oficio MD-38-2020

Ahora bien, para este análisis también se debe destacar no solo la cantidad de mujeres que integra el personal, sino los tipos de puesto y rango que ocupan, porque no solo es importante cumplir con paridad numérica, sino que se debe velar por la igualdad sustantiva.

Figura 4. Personal total, por género, nombradas en el servicio interno, entre mayo 2014 y mayo 2018

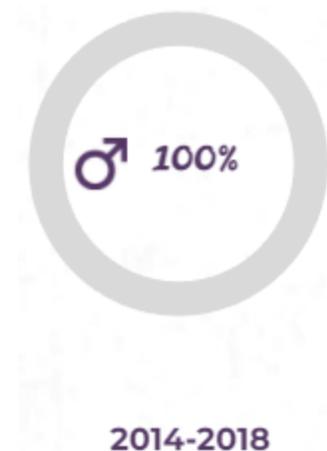


Fuente: Elaboración propia a partir de oficio MD-38-2020

En el caso de los despachos ministeriales y viceministeriales, es decir, la cancillería propiamente, ninguno de los cargos fue desempeñado en este período por una mujer, de hecho, es menester señalar que ninguna mujer había desempeñado el

cargo de ministra o canciller en el lapso que comprende la presente investigación como puede constatarse en las memorias institucionales.³

Figura 5. Distribución por género de puestos de jerarquía de la cancillería

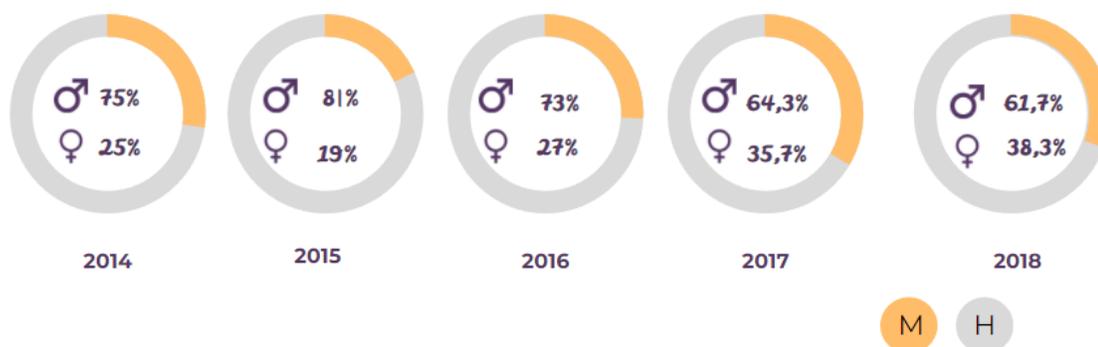


Fuente: Elaboración propia a partir de oficio MD-38-2020

En el caso del servicio exterior los cargos de jefatura de misión en el exterior, son ampliamente ocupados por hombres. En el año 2014 un 75% de las personas nombradas como embajadoras eran hombres frente un 25% de mujeres, un año después en el 2015 un 81,1% de las personas al frente de las embajadas eran hombres mientras que un 18,91%, para el 2016 el 73% eran hombres embajadores y el 27% mujeres embajadoras, en el año 2017 un 64,28% de las embajadas las encabezaban hombres y un 35,7% mujeres y finalmente en el año 2018 la tendencia se repite con un 61,70% de embajadas lideradas por hombres y un 38,30% por mujeres estos según los datos suministrados por el MRREE en el oficio MD-38-2020.

³ En el mayo 2018 la señora Epsy Campbell Barr, asume la Vicepresidenta de la República, con el recargo de Ministra de Relaciones Exteriores y Culto, convirtiéndose en la primera mujer costarricense en desempeñar este cargo. Asimismo, en los últimos 10 años únicamente 5 mujeres se han desempeñado como viceministras, 3 de estas lo hicieron el período constitucional 2018-2022.

**Figura 6. Cantidad de personas designadas como embajadoras por género
2014-2018**

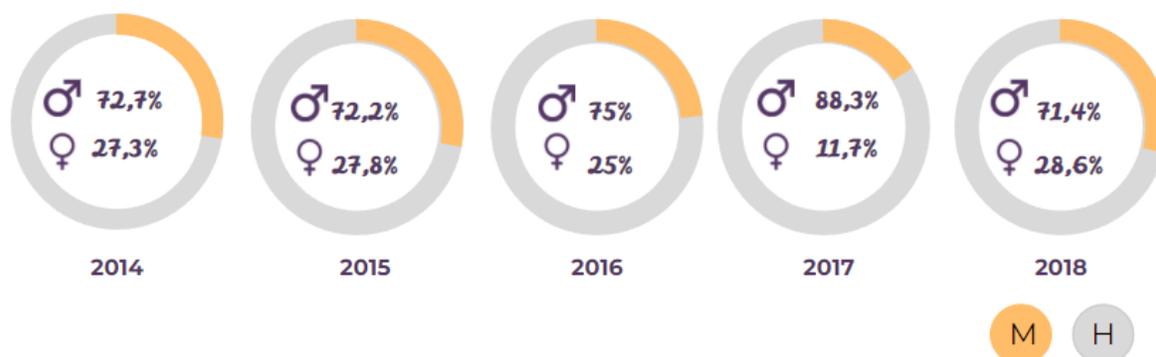


Fuente: Elaboración propia a partir de oficio MD-38-2020

Con respecto al servicio interno durante este período se analiza quien ocupa los cargos de dirección, según lo indican las memorias institucionales de 2014 a 2018, en estas se puede reconocer que la situación es bastante distinta en relación con los cargos de máxima jerarquía en las embajadas, por ejemplo, en el período 2014-2015, los cargos de dirección eran ocupado en un 62,5% por mujeres frente a un 37,5% de hombres, esto significa que 5 de 8 eran dirigidas por mujeres y 3 por hombres, en los períodos 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 6 de 8 direcciones eran lideradas por mujeres y 2 por varones. Esto refleja un claro desequilibrio de género a la hora de asumir cargos en el exterior con respecto a asumirlos en la función interna.

Otra labor que se analiza es la de la Academia Diplomática Manuel María Peralta, dado su rol fundamental para la formación de nuevas personas diplomáticas, se analizan la cantidad de docentes en la Maestría Profesional de Diplomacia, en el mismo período constitucional, se destaca que durante los 4 años el porcentaje más alto de representación fue de un 28,6% frente a un 71,4% de hombres docentes y el menor en el año 2017, con un 11,7% de docentes mujeres frente a un 88,3% de hombres que ejercían la docencia.

Figura 7. Docentes por género en la Maestría Profesional de Diplomacia



Fuente: Elaboración propia a partir de oficio MD-38-2020

El Instituto también cuenta con una revista que aborda la política exterior costarricense, por lo que se procede también a valorar con enfoque de género las autorías de los artículos publicados en las revistas, esto porque es de interés conocer si las mujeres diplomáticas están produciendo también saberes y conocimientos. Consultando la *Revista Costarricense de Política Exterior* en sus versiones n° 22-28, lo primero que se observa es que el consejo editorial, se compuso durante el período 2014-2018 de 6 o 5 integrantes, cuando fue compuesta por 6 personas, 2 de ellas fueron mujeres frente a 4 varones y cuando se compuso por 5 miembros, se redujo a 1 mujer frente a 4 hombres. Con respecto a las publicaciones durante el mismo período temporal se publicaron 7 números de la revista, en estos 7 números se incorporó un total de 68 artículos, de estos el 89,97% tenía como autoría a un hombre, el 2,94% quien escribía era una mujer (únicamente 2 artículos) y el 7,35% contaba con autoría compartida que incluyera una mujer.

Eliminación de violencia contra la mujer

Como ha sido ampliamente mencionado a lo largo de esta investigación el estado costarricense asumió el compromiso de lucha para erradicar la violencia de género a partir de muchas herramientas y convenciones internacionales. Por ello es importante constatar las acciones instituciones que se realizan en esa línea,

comprendiendo que la violencia de género se manifiesta de diversas formas en distintos ámbitos incluido el laboral y los espacios de trabajo.

Actividades de sensibilización y capacitación en materia de erradicación de violencia contra las mujeres

Una acción de visibilización de la violencia contra las mujeres fue realizada el día 8 de marzo del año 2015 cuando el Ministro y Canciller, Manuel González firma la Declaratoria del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto como espacio libre de discriminación contra las mujeres, según el comunicado de prensa de la institución, (Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, 2015, *Canciller de la República declara al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto como espacio libre de discriminación*) esta declaratoria instruye a todas las instancias del Ministerio, a promover y garantizar la integración de los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de equidad e igualdad de género en todos los programas y acciones que se ejecutan en sus dependencias internas y representaciones en el exterior. No obstante, al solicitar esta declaración a la institución para conocer su contenido, la misma indica en el oficio MD-38-2020 que no existe copia del texto completo de este documento en los diferentes departamentos consultados.

Se evidencia por lo tanto un compromiso discursivo, pero la ausencia de un plan de acción para hacer cumplir una declaratoria, dado que en la revisión de las memorias institucionales 2014-2018, no se logra identificar dentro de las acciones de la institución ninguna relacionada a actividades de formación o capacitación al personal en materia de erradicación de discriminación basada en el género, machismo, sexismo o violencia de género a nivel institucional.

Uso de lenguaje neutro en documentación oficial

Para verificar el uso del lenguaje neutro o inclusivo⁴ se procedió a revisar documentación oficial incluida en la tabla 18, para verificar el uso de este. En ninguno de los documentos revisados se realizó uso de este y predomina ampliamente el uso del masculino de manera generalizada. Algunos ejemplos:

Tabla 18. Uso del lenguaje en documentación oficial del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

Documento	Ejemplos de uso de lenguaje masculino	Posibles usos en lenguaje neutro/inclusivo
Estatuto del Servicio Exterior de La República	Embajadores Ministros Consejeros Secretarios Agregados Directores Los funcionarios	La persona... embajadora, consejera, agregada, secretaria, funcionaria. La persona a cargo del Ministerio, la dirección. El personal.
Reglamento autónomo de Servicio y Organización del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto	El Ministro El Viceministro El director El jefe /Los jefes Los servidores Los trabajadores Los representantes	Quien esté a cargo de... La persona a cargo... La persona jerarca... La jefatura / Las jefaturas El personal, las personas servidoras /trabajadoras Las representaciones
Reglamento del Concurso de Oposición para el Ingreso a la Carrera del Servicio Exterior	Los Candidatos Los concursantes Los aspirantes Los ciudadanos Los funcionarios	Las candidaturas Quienes concursen/aspiren, las personas concursantes/aspirantes/ ciudadanas. La ciudadanía El personal institucional, las personas funcionarias.
Memorias institucionales	Señores diputados Señores jefes	Diputaciones Jefaturas

⁴ Según la Organización de Naciones Unidas el lenguaje inclusivo o incluyente se entiende como la manera de expresarse oral y por escrito sin discriminar por sexo, género o identidad de género y sin perpetuar estereotipos de género.

	Nuevos embajadores y funcionarios diplomáticos. Los estudiantes Equipo de asesores	Nuevo personal diplomático en embajadas, nuevas personas embajadoras. El estudiantado Equipo de asesorías
Oficios	Todos los trabajadores	El personal, las personas funcionarias/trabajadoras/ el equipo institucional

Fuente: Elaboración propia con base en memorias institucional del MRREE 2014-2018, Reglamento del Concurso de Oposición para el Ingreso a la Carrera del Servicio Exterior, Estatuto del Servicio Exterior de La República y Reglamento autónomo de Servicio y Organización del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

Como se observa existe una amplia posibilidad de mejora con respecto al uso de lenguaje inclusivo, desde la posibilidad de modificar la documentación existente, así como la generación de guías básicas para su uso a lo interno de la institución, estas acciones serían consecuentes con los compromisos asumidos en CEDAW y en la Plataforma de Acción de Beijing con la transversalización del enfoque de género en la institucionalidad.

Abordaje del Hostigamiento Sexual

La institución cuenta con el Reglamento Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, este fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 1 de agosto del 2011 y establece las conductas que son consideradas hostigamiento sexual y señala el procedimiento que regula una denuncia, así como los principios rectores para atender una denuncia. Este reglamento cumple con lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley No 7476 y sus reformas). Ahora bien, en el año 2021 el reglamento cumple 10 años desde su existencia, por lo cual convendría realizar un análisis profundo con enfoque de género por parte de la institución para identificar si se requieren reformas a partir de los nuevos enfoques de abordaje de la violencia, de posibles vacíos o vicios en el proceso.

El reglamento plantea el concepto de hostigamiento sexual o caso sexual como toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien

la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo y/o estudio de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo. Esta norma establece también los objetivos del reglamento, las manifestaciones del hostigamiento sexual, el procedimiento para interponer una denuncia y las medidas cautelares disponibles para la aplicación.

En la revisión realizada de este reglamento se identifica que el artículo 12 inciso 6), indica lo siguiente: “(...) Cuando se trate de un(a) funcionario(a) del régimen del Servicio Exterior, la denuncia será interpuesta ante la Jefatura de Recursos Humanos por medio de correo electrónico, desde una cuenta de correo personal y **debidamente registrada en el expediente de la persona que denuncia**”. (Subrayado no pertenece al original).

Como se observa en el expediente de la persona denunciante se registrará la denuncia que la misma ha interpuesto, un elemento que se recomienda analizar es este, dado que esto podría revictimizar de manera innecesaria a la persona denunciante, es decir, a la reiteración de la situación a través de su legajo y de quién lo pueda acceder sea personal de recursos humanos o jefaturas. Otro elemento importante es que existe la posibilidad de que la copia de la denuncia en un expediente puede afectar el acceso a futuras posibilidades de la denunciante, como ascensos y otras oportunidades como lo señala la Doctora Laura Guzman Stein (2004, p 14).

Al consultar a la institución sobre denuncias interpuestas y sus resoluciones, el MRREE indica, mediante el oficio MD-38-2020, que durante el período 2014-2018 se presentaron únicamente dos denuncias de hostigamiento y que ambas contaron con resolución.

Instrumento elaborado y difundido para identificación y denuncia de violencia simbólica contra las mujeres

Con respecto a este indicador la institución, vía oficio DM-DG-0777-2021, indica que el 7 de diciembre 2015, el MRREE se convirtió en el segundo ministerio que publicó en el diario oficial La Gaceta una reforma el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio (N° 39329-RE), con el fin de promover el respeto, la igualdad y la no discriminación de las personas sexualmente diversas en la institución. No obstante, si bien este es un avance en materia de derechos humanos de la población LGTBIQ+, la reforma responde a la discriminación específica que vive esta población a causa de su orientación sexual o su identidad y expresión de género, por supuesto las luchas y derechos de la población LGTBIQ+ interseca a las mujeres, dado que muchas son parte de esta población, pero se debe tener claro que son normas que tienen diferente alcance y responden a otra serie de compromisos jurídicos asumidos o establecidos, por lo tanto la reforma como tal no está dirigida a atender la violencia que experimentan las mujeres por su condición de género, es decir, no atiende las obligaciones en temas de violencia de género.

Otro elemento a tener en cuenta es que las normas generalmente requieren que se tomen acciones para poder ejecutarlas, es decir, si el funcionariado no ha recibido formación, como es el caso del MRREE según consta en las memorias, acerca de qué es violencia, cómo identificarla y también cómo se denuncia, posiblemente haya un desconocimiento generalizado acerca de los mecanismos existentes para proteger a las personas funcionarias de la violencia de género.

Estrategias de comunicación en la institución para transformar patrones socioculturales que reproducen la violencia contra las mujeres

En relación con estrategias de comunicación para transformar patrones que reproducen la discriminación, el sexismo o la violencia, se hace referencia al uso de las herramientas de comunicación que permiten informar y promover cambios a través de estas, algunos ejemplos de estas herramientas lo son: directrices, correos institucionales, red intrainstitucional, otros medios físicos como afiches en pizarras,

bochures informativos, manuales o guías para el personal en la sede del MRREE o las embajadas.

Dado que en las memorias anuales no se pudo reconocer ninguna acción asociada a este indicador, se consulta, a la institución sobre la existencia de estrategias de comunicación en este sentido, vía oficio DM-DG-0777-2021, el MREE remite a la reforma del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio (N° 39329-RE) anteriormente mencionada, la cual como ya se indicó no responde a asuntos de violencia de género.

Conciliación de la vida laboral y la vida familiar

Como bien se señala en el marco conceptual de esta investigación, la conciliación de la vida laboral y familiar hace referencia a las acciones que se realizan para encontrar equilibrio entre el trabajo y la vida personal y en familia, de esta forma se eliminan patrones de género, se promueve el reparto equitativo de labores de cuidado y domésticas y se promueve la igualdad sustantiva en los centros de trabajo.

Dada la importancia de la conciliación para alcanzar la igualdad de género, incluida en la agenda 2030, es que diversas instituciones y empresas han incluido una serie de acciones como forma de estímulo a las personas trabajadoras, pero también como compromiso con los derechos humanos de las mujeres. Entre las actividades adoptadas se encuentran: alternativas de cuidado, licencias de parentalidad o paternidad, horarios reducidos para mujeres y hombres que regresan de su licencia por nacimiento o adopción, permisos con goce de salario para la atención de asuntos familiares, teletrabajo, licencias para estudio, jornadas parciales, beneficio de vacaciones profilácticas, entre otras.

Al consultar a la institución sobre la existencia de alguna medida de conciliación, el MRREE señala en el oficio MD-38-2020, que no cuenta con medidas de este tipo, no obstante, al revisar el Reglamento Autónomo y de Servicio, sí se identifican algunas medidas:

- a. Licencias sin goce para estudios en el artículo 69 y 70
- b. Licencias con goce de paternidad por 8 días establecidas en el artículo 66
- c. Licencias con goce por adopción establecidas en los artículos 66 y 75
- d. Permisos sin goce para atender situaciones graves de familia en el artículo 77
- e. Uso del teletrabajo

A pesar de contar con algunas políticas internas para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal, existe amplio margen de acción para mejorar la situación laboral del personal de la institución, por ejemplo, las licencias para atender el cuidado de una persona familiar generalmente se dan porque existe una relación de dependencia y si debe atender la licencia sin goce de salario, posiblemente, exista una situación de no poder asumir los gastos regulares de su vida o su familia. Por otra parte, las licencias de paternidad son únicamente de 8 días mientras que las de maternidad son de 12 semanas, esta situación sostiene roles de género, afecta la primera infancia de la persona menor de edad y profundiza tratos discriminatorios.

Otro elemento importante que se debe destacar y donde la institución tiene amplio margen de actuación es la prohibición que se expresa en el artículo 10 del Reglamento el Estatuto del Servicio Exterior, en la cual se indica la prohibición de nombrar a dos personas conyugues en cargos en la misma misión, esto afecta de manera directa a personas diplomáticas que son pareja y conforman una familia y puede también afectar a personas menores de edad producto de la relación de pareja, como bien ha sido señalado en artículos académicos por autoras como Caroline Linse quien en sus artículos de investigación aborda esta temática ampliamente y donde ha señalado:

El tema de la familia y la carrera fue un tema central para la mayoría de las mujeres entrevistadas. Expresaron una amplia gama de opiniones relacionadas con este tema. Una mujer soltera lo expresó con crudeza: "Si tuviera que darle un consejo a una joven que está pensando en convertirse en diplomática, le diría que debe elegir entre la familia y la carrera. (Linse, Caroline, 2004, p 258)

Esta disposición institucional pone en una situación compleja a parejas en las que ambas personas ejerzan la carrera diplomática, dado que las opciones con las que cuentan son: 1. Que una de las personas sea nombrada, acepte el puesto y la otra deba viajar en calidad de conyugue sin poder realizar el ejercicio de su profesión, lo cual deriva a la imposibilidad del desarrollo profesional pleno de una de las partes. 2. Que ambas ejerzan su cargo diplomático en misiones extranjeras distintas, lo cual no permite asegurar la vida en familia para ninguna de las partes.

Linse señala:

Muy a menudo, tanto la esposa como el esposo desean trabajar en capacidades profesionales y se les conoce como una pareja de doble carrera. Como se señaló durante las entrevistas, esto no es tan simple como parece en la superficie para las parejas que se embarcan en carreras diplomáticas. Las parejas de carrera dual que residen en sus países de origen tienen oportunidades de trabajar para diferentes empleadores. Este no es el caso de las parejas de doble carrera que residen en el extranjero. El cónyuge no puede simplemente salir y conseguir un trabajo, ya que en muchos países las regulaciones prohíben el trabajo de los no ciudadanos. A veces, se pueden hacer excepciones, por ejemplo, con exenciones que a menudo se otorgan a los maestros de escuela casados con diplomáticos que desean trabajar en el país anfitrión. En algunos países, los acuerdos bilaterales permiten a los cónyuges diplomáticos trabajar en la economía local. (Linse, Carolina, 2004, p 259).

Lo anterior demuestra que la carrera diplomática sea entonces concebida para las personas solteras, la elección entre trabajo o familia o bien que una de las dos personas que conforman la pareja de personas en carrera diplomática deba sacrificar su desarrollo. Y dado los roles de género impuestos por la sociedad, existe una posibilidad alta de que el sacrificio sea hecho por la mujer, quién suele enfrentar las labores de cuidado y labores domésticas en el seno familiar. Por otra parte, si una persona diplomática decide optar por un puesto en una misión y cuenta con personas a su cargo debe pensar también en el cuidado de estas.

Ahora bien esta disposición forma parte de una norma reglamentaria, la cual puede ser modificable con el compromiso político de las personas jefes de la institución de transversalizar el enfoque de género a las normas existentes, con la modificación o eliminación del artículo 10 del reglamento, se podrá beneficiar el desarrollo de las

parejas profesionales en la carrera diplomática, eliminar barreras de acceso, promover la igualdad entre los conyugues y sobretodo asegurar el equilibrio adecuado de la vida familiar y profesional.

Memorias institucionales: Acciones en género y DDHH

El Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto unifica en una memoria institucional todas las labores que ha realizado en el período de un año, dada la importancia de estos documentos, en esta sección de la investigación también se enlistan las principales acciones en género y DDHH que el MRREE ha reportado. Las memorias no cuentan con una sección específicamente que atienda estos asuntos sino que fueron revisadas en su totalidad para poder detallar esas actividades o acciones específicas.

Tabla 19. Memorias institucionales consultadas

Memoria institucional 2014-2015
Memoria institucional 2015-2016
Memoria institucional 2016-2017
Memoria institucional 2017-2018

Lo primero que hay que señalar es que existe un marcado aumento en las acciones y menciones de los asuntos asociados a los derechos de las mujeres y género año tras año, ejemplo de esto son las menciones de la palabra mujer-mujeres y la palabra género en las memorias. Con respecto a las palabras: mujer y mujeres, la cantidad de menciones resulta similar en las memorias de los primeros tres años estudiados, pero para el año de cierre hay un incremento bastante amplio. En el año 2014, la memoria institucional menciona las palabras mujer-mujeres 33 veces y la palabra género 19 veces y para el cierre de la la gestión del gobierno Solís-Rivera la memoria institucional 2017-2018, la mención de las palabras mujer-mujeres es de 94 veces mientras que la de género cierra con 62 menciones. A la vez se quiso también observar la representación de las mujeres en las ilustraciones de los

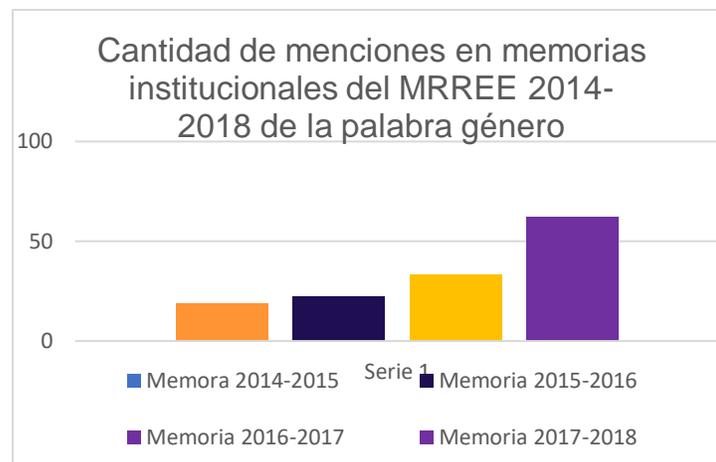
documentos y al iniciar la gestión la representación de las mujeres inicia con un 26,5% y cierra con alrededor de un 76%.

Figura 8. Cantidad de menciones de la palabra mujer-mujeres en memorias institucionales del MRREE 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de Memorias Institucionales 2014-2018

Figura 9. Cantidad de menciones de la palabra género en memorias institucionales del MRREE 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de Memorias Institucionales 2014-2018

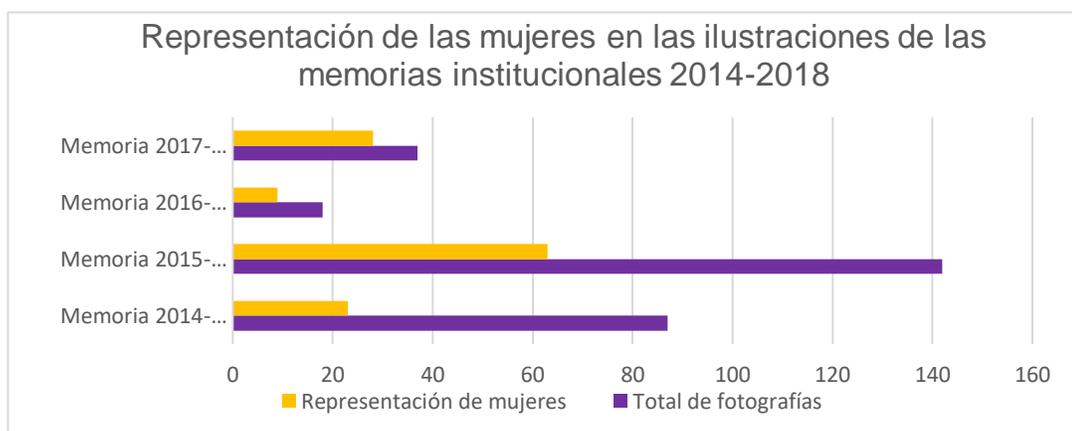
Tabla 20. Representación de las mujeres en las ilustraciones de las memorias institucionales del MRREE 2014-2018

Período	Cantidad total de fotografías	Cantidad de fotografías con representación de mujeres	Porcentaje de representación de las mujeres en las ilustraciones
2014-2015	87	23	26,5%
2015-2016	142	63	44,36%
2016-2017	18	9	50%
2017-2018	37	28	75,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de Memorias Institucionales 2014-2018

De seguido, cabe también indicar que las acciones en igualdad de género se centran en ejes específicos establecidos en secciones dentro de las memorias institucionales como: la gestión de la política exterior, gestión de la cooperación internacional, gestión de los asuntos jurídicos y además algunos otros elementos de otros departamentos son incorporados como por ejemplo departamentos consulares atendiendo a personas costarricenses en estado de vulnerabilidad en el extranjero como lo señala la memoria 2016-2017 o bien la publicación del libro Yvonne Clays, al primera diplomática costarricense, también organiza una conferencia sobre temas de derechos humanos con motivo del Día Internacional de la Mujeres por parte del Instituto Diplomático perteneciente a la institución según lo señala la memoria 2015-2016.

Figura 10. Representación de las mujeres en las ilustraciones de las memorias institucionales del MRREE 2014-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de Memorias Institucionales 2014-2018

Uno de los hechos importantes es que las acciones que se reportan en las memorias realizadas por parte del MRREE nacen en el seno de un organismo internacional o en relaciones bilaterales y multilaterales con otros estados, es decir, no son propiamente impulsadas o ven su nacimiento en el MRREE, sino que son iniciativas de los organismos internacionales a los que pertenece el país o bien son propuestas de otros países. Por lo tanto, en cuanto a la gestión de la política exterior, si bien el MRREE participa de estos organismos con posturas favorables a la igualdad de género y los derechos de mujeres y otras poblaciones vulnerabilizadas, se puede afirmar que su rol es mayoritariamente reactivo, es decir, este inicia una vez tuvo la necesidad de tomar postura ante un escenario o se colocó el tema en algún organismo, como bien se ilustra en el anexo 3 de esta investigación.

En resumen, un 58,1% de las acciones fue reactiva mientras que un 41,9% fue de carácter proactivo en las áreas de Política Exterior, Cooperación Internacional y otras áreas a lo interno de la institución.

Tabla 21. Resumen de las acciones en igualdad de género enlistadas en las memorias institucionales 2014-2018

Período	Acciones por área			Total Acciones	Cantidad de Acciones Proactivas	Cantidad de Acciones Reactivas
	Política Exterior	Cooperación Internacional	Otras áreas			
2014-2015	15	6	1	22	10	12
2015-2016	16	1	6	23	11	15
2016-2017	15	2	3	20	9	11
2017-2018	27	5	5	37	14	23

Fuente: Elaboración propia a partir de Memorias Institucionales 2014-2018

En algunas ocasiones que Costa Rica ante organismos internacionales tuvo participación activa en algunos procesos, por ejemplo, la promoción para nombrar a mujeres en puestos clave del sistema internacional, esto lo ilustran los diversos acercamientos y pronunciamientos públicos para elegir a una mujer como secretaria general en las Naciones Unidas, lo cual señalado incluso por el mandatario Luis Guillermo Solís, en sus discursos ante la Asamblea General de las Naciones Unidas.

La misma situación se replica en materia de cooperación internacional, donde no consta en las memorias institucionales 2014-2018 que sea el país quién hace búsqueda de recursos de manera proactiva para atender la agenda de género en la institución o el país.

Con respecto a la gestión jurídica, entre las labores realizadas relacionadas a la agenda de igualdad, una de estas tareas es la representación ante organismos internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el acompañamiento a instituciones estatales para la elaboración de políticas públicas con enfoque de derechos humanos tal es el caso de la política contra el racismo o bien la generación de un mecanismo de consulta indígena.

En las memorias institucionales de los años 2014 a 2018, hay una marcada ausencia de la gestión institucional a nivel interno, es decir, las acciones realizadas para promover la igualdad de género en la gestión cotidiana del MRREE, a pesar de que se realizaron algunas actividades o gestiones, los esfuerzos son aislados y no se realizan de manera sistemática.

Otro elemento a analizar es si el enfoque de género de las acciones hechas es el correcto, por ejemplo, una de las señaladas en la Memoria Institucional 2015-2016 es: “el 8 de marzo se envió una felicitación para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y el 26 de abril se le dio un ramito de flores a las secretarías en su día”. Estas acciones si bien resultan bien intencionadas, no cumplen con el enfoque

integral de género, planteado en el *gender mainstreaming* que aborda la manera correcta en que las administraciones públicas deben asegurar el enfoque de género, en este caso en específico, el Día Internacional de las Mujeres es una conmemoración y por ende no debe felicitarse a las mujeres sino reflexionar las deudas pendientes del sistema así como reconocer el rol fundamental que juegan en todos los aspectos cotidianos.

Para finalizar con esta sección se debe reconocer que el MRREE ha logrado posicionar sutilmente la agenda de igualdad de género en la gestión diaria y cotidiana de la institución, esto se observa en la tabla 22 donde se sistematiza la información anteriormente descrita y el grado de cumplimiento a partir del análisis realizado. Lo que se ha realizado mediante acciones y actividades aisladas, sin que exista un programa o plan sistemático.

Tabla 22. Resumen de las acciones realizadas en materia de Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

	Acción	Cumplimiento
1	Existencia de la Unidad de Igualdad de Género u oficina de la mujer	0
2	Existencia de Política Institucional por la Igualdad de Género	0
3	Existencia de presupuestos sensibles al género	0
4	Inclusión de la variable de género en las estadísticas, indicadores encuestas y recogida de datos de la institución.	1
5	Cuenta la institución con capacitación dirigida a mujeres diplomáticas para fomentar el desarrollo de capacidades en áreas con menos participación de mujeres.	0
6	Paridad de género en el personal del MRREE	1
7	Paridad de género en cargo de mayor jerarquía en embajadas	0
8	Paridad en puestos de dirección	2
9	Paridad en personal docente de la Maestría Profesional en Diplomacia del Instituto Manuel María Peralta	0
10	Paridad en las autorías de publicaciones de la revista del Instituto Diplomático Manuel María Peralta	0
11	Realización de actividades de sensibilización y capacitación en materia de erradicación de la violencia de género	0

12	Uso de Lenguaje inclusivo en documentación oficial	0
13	Cuenta la institución con reglamentación que sancione el hostigamiento sexual	2
14	Estrategias institucionales de comunicación para transformar patrones socioculturales que reproducen la violencia contra las mujeres	0
15	Instrumento elaborado y difundido para identificación y denuncia de violencia simbólica contra las mujeres	0
16	Medidas de conciliación de vida laboral y familiar	1
17	Cuenta la institución con alternativas de cuidado	0
18	Existencia de la figura de licencia de paternidad	2
19	Cuenta la institución con una sala de lactancia	2
20	Permisos con goce de salario para atender asuntos familiares: reuniones o actividades escolares, enfermedad de personas a cargo	1
21	Modalidad teletrabajo	1
22	Representación paritaria en imágenes e ilustraciones de memorias institucionales	0
Total		13 pts
<i>2 cumple satisfactoriamente, 1 cumple parcialmente, 0 no cumple. Puntaje máximo total: 44 pts / 100 %</i>		

Fuente: Elaboración Propia

Finalmente, resulta preciso acotar también que el departamento que tiene una relación más estrecha con la temática es el de gestión de la política exterior, aunque como se mencionó, esto responde a las agendas promovidas en organismos internacionales y agendas bilaterales. Para finalizar, uno de los hallazgos principales es la posibilidad de incidencia y mejora en distintas áreas como la posibilidad de utilización de lenguaje neutro, la modificación de reglamentación para realizar acciones afirmativas para la conciliación de la vida laboral y familiar, la amplia posibilidad de información y capacitación en la materia, así como la elaboración de estrategias de comunicación y planes de trabajo con enfoque de género.

Percepción acerca de las acciones realizadas en igualdad de género de la institución

Un elemento importante para analizar la igualdad de género en el MRREE es sin duda alguna la percepción de las mujeres en la función diplomática, por lo que para incorporar la experiencia, la opinión y las vivencias de estas se entrevistó a cuatro mujeres diplomáticas de carrera y sus perfiles corresponden a los que fueron previamente establecidos en esta investigación, dos de ellas, cumplen con el perfil II: funcionaria del MRREE que se desempeñe o se haya desempeñado en el cargo de embajadora, con seis meses o más de ejercicio en el cargo y dos de ellas con el perfil III funcionaria del MREE que se desempeñe o se haya desempeñado en el cargo de dirección o jefatura, con un año o más de ejercicio en el cargo.

Las cuatro mujeres entrevistadas cuentan con más de 15 años en la carrera diplomática, todas han estado designadas en misiones extranjeras y han alcanzado puestos de jefaturas.

Para conocer su percepción sobre la igualdad de género en la institución, se realizaron entrevistas semiestructuradas con las cuatro participantes (ver anexo 5), las preguntas se establecieron alrededor de tres áreas específicas de interés: su percepción acerca de las acciones realizadas en materia de igualdad de género de la institución, las barreras en la representación y democracia paritaria y de la violencia simbólica ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral. Las entrevistas fueron realizadas mediante la plataforma de videollamadas zoom por alrededor de 25 a 45 minutos cada una de ellas.

En esta sección entonces se analizarán las experiencias y conocimientos aportados por estas funcionarias diplomáticas a la luz de la información que ha sido recolectada y analizada para esta investigación, por lo que se conocerá su percepción en las áreas mencionadas.

A propósito de las acciones realizadas en igualdad de género en el MRREE, a las entrevistadas se les solicitó referirse a las medidas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar y las oportunidades de mejora institucional para fortalecer y profundizar la igualdad de género en la institución.

Formación y Capacitación

Con respecto a la formación y capacitación, se consultó qué esfuerzos adicionales se podrían realizar en la institución para que las personas funcionarias estuvieran actualizadas en materia de derechos humanos de las mujeres y de poblaciones vulnerabilizadas así como si se realizaban este tipo de espacios, al consultarlo una de las participantes indica:

Bueno, ahora un poco más, ahora un poco más. (...) tuvimos una serie de conferencias que estaban dando sobre el tema de género y sobre temas, también sobre el tema de las poblaciones más digamos LGTB y digamos también que por supuesto Cancillería también hay bastantes personas que son verdad de este grupo, ahora hay por supuesto muchísima más información. Pero, así como enfocado específico, que haya un curso específico y todo en ese sentido no, no, no, porque los cursos que nos dan para salir de, cuando vamos para afuera, en realidad no están enfocados en eso. (Entrevistada I)

La segunda diplomática entrevistada al realizarle la misma consulta indica algunas percepciones sobre el cómo se gestionan las actividades de capacitación, sensibilización y formación en la institucionalidad pública y la necesidad de que estos espacios se piensen de manera que se incorporen dentro de la formación constante de las personas diplomática y el pensar en estrategias para que las personas asistan y se interesen por ellas:

Ahora, qué problema veía yo cuando hay actividades de sensibilización, de capacitación? primero, que no hay una gran cantidad de personas que se interesan, digamos, o sea, voluntariamente, porque había cosas que en Cancillería y yo siento que la institucionalidad nacional pasa mucho, que si la el asunto no es obligatorio, verdad, la gente simplemente dice no, no me interesa, no voy, tengo mucho que hacer y a demás verdad es que el tema de los horarios de las jefaturas, entonces yo me acuerdo que más que todo con la Comisión de no Discriminación, verdad, la más bien la LGBTI, digamos, es así, bueno, y yo también estuve en esa, es de esa, movió mucho, pero porque porque el canciller le decía a la gente, a las jefaturas, ustedes tienen que autorizar que las personas vayan y se generaban, digamos, capacitaciones obligatorias prácticamente y solo así. Pero con la Comisión de Género no pasaba eso, verdad, entonces, para que haya y tiene que ser una comisión que trabaje en eso, porque es la manera, verdad, institucionalmente.

Entonces puede ser que un mecanismo que la Comisión pueda implementar eventualmente sean testimonios de las mujeres diplomáticas, verdad, no solo diplomáticas, porque una cosa es Cancillería, es interesante, a veces se hace mucho, yo sé que ustedes se están centrando en la diplomacia, en las diplomáticas, pero en Cancillería tenemos servicio civil, (...) Pero yo pienso que sí, que si se quiere generar conciencia más que solo hacer capacitaciones, teorizar, digamos mucho, porque a la gente no le llega tanto el teorizar tanto verdad, sino que haya vivencias de las personas. (Entrevistada II)

Otra de las participantes señaló la necesidad de profundizar las labores de la Comisión de Género de la institución, ella mencionó:

Esas formas de capacitación, esas, esas charlas que se puedan dar desde distintas perspectivas, porque como le digo muchas veces esa discriminación y eso que está en el lenguaje y no nos damos cuenta de que está en el lenguaje mismo, que está en las actitudes y no nos damos cuenta que está en las actitudes, que está en nuestra manera de visionar el mundo y no nos damos cuenta que está la visión en la manera de visionar el mundo un poco saltan a la luz o se vuelven transparentes cuando lo confrontamos con esa información que se nos brinda y esa formación que se nos brinda desde esos espacios. Entonces esos espacios de sensibilización y para mí son muy importantes. (Entrevistada IV)

Estos aspectos señalados por tres de las participantes, sobre la no existencia de cursos en igualdad de género o en derechos humanos de las mujeres, así como la necesidad de establecer estrategias para fomentar ese interés en esta materia conduce a realizar un análisis importante del cómo se pueden gestionar estas oportunidades, como bien se señaló antes en esta investigación la instalación de una oficina de género institucional o bien de ser posible destacar a una persona asesora desde el despacho de la persona jerarca en la institución encargada de dar seguimiento a las agendas podría resultar ventajoso.

Medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Otra de las áreas incorporadas en la entrevista y en efecto la más resaltada por parte de todas las entrevistadas fue la conciliación de la vida laboral y familiar. Las participantes indicaron distintos retos y necesidades, para las mujeres en carrera diplomática, para que el ejercicio de la función sea más amigable con las mujeres y los roles que en ocasiones en los que deben desarrollarse. Una de ellas al consultarse si el MRREE cuenta con medidas de conciliación, fue categórica y respondió:

Yo creo que no, o sea, si me lo preguntas creo que no, la pandemia vino a ofrecernos esa herramienta, digamos, pero por razones no responde a una política consciente en ese sentido, sino por otras razones (Entrevistada IV)

Entre las problemáticas que señalan hay varias, pero un tema recurrente es las dificultades económicas que representa mantener a una familia en el extranjero, debido a que la mujer se convierte en el sostén del hogar, esto debe mirarse desde al menos dos ángulos, el primero el de una mujer jefa de hogar soltera que deba hacerse cargo de personas dependientes, que debe contar con apoyo o pagar servicios para el cuidado y las labores domésticas y no remuneradas del hogar. El segundo es el de una mujer diplomática que cuenta con una pareja, quién debe hacerse cargo del cuidado de dependientes -en caso de que existan- de los asuntos domésticos y del hogar.

Asimismo, señalan que entre las dificultades que encuentran las mujeres diplomáticas que cuentan con hijos e hijas es poder equilibrar la vida de estos con su trabajo, dado que ven afectada su dinámica escolar y cotidiana, primero porque deben contemplar el pago de centros educativos privados por diversos motivos como lo pueden ser: idioma, nivelación del grado, seguridad, segundo porque al tener que viajar cada cierto tiempo e incluso que en ocasiones el MRREE es muy estricto con los plazos y deben abandonar los ciclos lectivos para trasladarse al nuevo destino de trabajo de sus madres.

Igualmente, se indica que desde una perspectiva de conformación de una familia y contar con una pareja, las mujeres tienen mayores dificultades por los roles sociales impuestos a mujeres y hombres y que cuando la pareja de la diplomática es un varón, debe contar con un gran apoyo y una disposición de este para lograr mantener su carrera sin tener un rol de trabajador y desarrollándose en un rol diferente como compañero encargado de los cuidados y trabajos no remunerados del hogar o bien renunciar de sus trabajos y profesiones para buscar un nuevo

empleo en cada uno de los destinos asignados a las diplomáticas. En esto fueron coincidentes las entrevistadas, quienes indicaron:

Entonces es más difícil que o uno o el esposo esté dispuesto a salir y ser, digamos, compañero de la de la diplomática, o hay un tema también de trabajo en el medio de la pareja, etcétera. Pero normalmente es más difícil para las mujeres, digamos, tener esa libertad de movimiento, de rotación diplomática que, para los hombres, pero eso es una percepción de que yo haya profundizado en el tema, en lo que uno puede ver, percibir, verdad, entonces esa es una de las problemáticas. (Entrevista II)

Una de las entrevistadas indica:

Pero sí me parece que en que las condiciones no son para las mujeres, tenemos varios casos que no sé si te han comentado de compañeras que han renunciado a la carrera porque no pueden, no pueden conciliar ni el trabajo de sus maridos ni los costos. (...) después de tres días de llegar a las 10 u 11 porque tenía que sacar a los jefes a cenar o lo que sea, entonces ahí también no cualquier marido aguante. No cualquier marido aguanta, por ejemplo, otro tema muy, muy duro es quien tiene más en la casa todos somos iguales y tal vez en nuestra nuestra idiosincrasia hace que uno sea sumiso a la casa, a la autoridad del esposo, pero la esposa embajadora, es la protagonista, no cualquier esposo lo maneja. (Entrevistada III)

Coincidente con lo anterior las dos participantes restantes señalaron:

Si es más complicado para nosotras las mujeres ser diplomáticas, evidentemente. Y sobre todo el tema este que el esposo tenía que seguirnos y que no tal vez como al revés verdad que el hombre, normalmente la mujer, siempre la esposa va a seguir al esposo. Y bien, es en ese sentido, digamos como como te dije, nosotras tenemos un poco más las de perder, porque al esposo hay que tenerlo contento, aunque no sea responsabilidad de uno, que sea contento, que esté contento. Pero, pero a los hombres les afecta un poco más de ciertas cosas, por personalidad. (Entrevistada I)

Pues sí, claro que puede haber ahí dificultades. Por ejemplo, no es lo mismo que sea un hombre el que salga nombrado como diplomático en una cultura donde todavía la mujer puede plegarse a ser acompañante del hombre, que viceversa. (...) Porque entonces ahora, muchas veces la mujer no solamente es la que trabaja, no solamente la que lleva el ingreso, sigue llevando las tareas de la casa, sigue preocupándose por la familia por eso. (Entrevistada IV)

En el mismo sentido, las entrevistadas indicaron que la dinámica familiar se puede complejizar debido a horarios como atender reuniones, sesiones, cenas en altas horas de la noche y atender por ejemplo situaciones de la vida familiar como clases y actividades recreativas de hijos e hijas. Para ello, las mismas entrevistadas

indicaron que existe la posibilidad de generar mecanismos para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral para las mujeres, por ejemplo, apostar por reformas reglamentarias que permitan facilitar a las parejas de las diplomáticas y sus familias, condiciones para una movilidad más sencilla, promover más acuerdos sobre actividades o trabajo remunerado para familiares dependientes del personal diplomático.

Otra recomendación es flexibilizar quienes pueden acompañar a la mujer diplomática dado que en muchas ocasiones en su país de residencia cuenta con una red de apoyo de familiares así que trasladarse con ella sería una gran posibilidad, pero al no ser dependientes, no se les dan facilidades para acompañarles, asimismo, se menciona contar con políticas diferenciadas cuando las mujeres diplomáticas tienen hijos e hijas y deben rotar procurando no generar afectaciones para los ciclos lectivos y dinámicas de las personas menores de edad.

Asimismo, dos de las entrevistadas hicieron énfasis en las labores de cuidado que le suelen ser asignadas históricamente no solamente de cuidado de sus hijos, sino ampliaron la preocupación a otras personas dependientes como lo son los padres y pocas posibilidades por ejemplo de poder viajar con los padres si estos se encuentran en condición de jubilados. Una de las diplomáticas señalaba:

Nosotras asumimos el cuidado de nuestros padres cuando están mayores. Si los hombres tienen papás enfermos o malos, lo que hacen es venir a hacer un viaje. Nosotras estamos afuera y estamos inquietas, muchas veces desesperadas y muchas veces tomamos la decisión de salir. (Entrevistada IV)

Otro elemento importante muy mencionado es que, si bien el trabajo puede ser gratificante para muchas mujeres, pueden encontrarse en aprietos económicos dado que las posibilidades y salarios no resultan realmente competitivos para poder mantener una familia. Esta situación las lleva a analizar la posibilidad de formar o no una familia, o bien el realizar una reflexión de si se mantienen o no en la carrera, para priorizar conformar una familia o bien priorizar la estabilidad económica y de la familia sin tantos cambios, una de las entrevistadas resumía toda esta situación que enfrentan las mujeres en la carrera de la siguiente manera:

(...) entonces ahora, muchas veces la mujer no solamente es la que trabaja, no solamente la que lleva el ingreso, sigue llevando las tareas de la casa, sigue preocupándose por la familia por eso. (...) el peso que se pone sobre la mujer madre, sobre la mujer esposa, sobre la mujer digamos compañera, sobre la mujer ama doméstica y sobre la mujer sobre la mujer profesional es muy grande. (Entrevistada IV)

Barreras para la Paridad, Representación y Democracia Paritaria

En relación con la paridad y la representación a lo interno de la cancillería, todas las entrevistadas coincidieron, ellas afirmaron en que esta sí existe y es aplicada en la institución, indicaron que no tenían la certeza de cuales eran los números oficiales en la distribución de personas funcionarias por mujeres y hombres, pero que la participación de las mujeres es notoria.

Ahora bien, una de ellas indicó que esto ha sido un proceso y que la presencia de las mujeres ha ido en aumento y ha evolucionado poco a poco en la institución:

Considero que se ha venido evolucionando en esa, en esa esfera, digamos, y no conozco con exactitud los números ni como están distribuidos en este momento, por ejemplo, los cargos de jefatura o digamos, embajador, cónsules, etcétera, pero sí de de mi visión conjunta y de la experiencia de, digamos, yo tengo ya voy a cumplir 17 años en la carrera. Entonces, de lo que yo he podido ver, ¿verdad? Como cómo se ha desarrollado y la evolución, considero que sí en este momento hay más, digamos hay una mejor, hay un mejor equilibrio, una mayor paridad en los puestos y sobre todo se ha venido incrementando la presencia de mujeres en puestos de jefatura. (Entrevistada II)

Cabe destacar que resulta concordante la percepción de las entrevistadas con la situación general de la cancillería, donde en efecto hay más de un 50% de funcionarias mujeres en la institución. Sin embargo, es parcialmente coincidente con respecto a la distribución de cargos por rango, dado que, por ejemplo, los cargos de embajador fueron asumidos por hombres mayoritariamente como se expuso antes en este capítulo.

Asimismo, una de las mujeres entrevistadas resaltó que hay misiones en las que desde su fundación nunca han sido lideradas por mujeres, sino que por su

importancia política han sido siempre nombrados varones a la cabeza de la misión, una de las participantes señaló:

Ahora, por ejemplo, si tuvimos una ministra que es que mujer, aunque duró un poquito, este, eso sí, digamos por ejemplo en Naciones Unidas, en Nueva York no ha habido un solo embajador mujer. Todo, desde que nosotros abrimos la oficina de Naciones Unidas en Nueva York en 1943. Este siempre ha habido hombres y hay en la oficina es interesante porque están las fotos de todos los que han sido embajadores y es una pared llena de solo hombres verdad, no ha habido entonces, pero pero desde la política pública no. (Entrevistada I)

De lo señalado por la entrevistada resaltan dos elementos importantes, el primero es una brecha para acceder a algunos puestos en misiones específicas y el segundo de estos es la representación y como a través de la representación o en este caso no representación puede presentarse violencia simbólica en los espacios laborales.

Violencia de Género Ejercida Contra las Mujeres en el Ámbito Laboral

Con respecto a la violencia de género en el ámbito institucional se debe señalar que las entrevistadas indican que durante el período de estudio no percibieron, sufrieron o fueron testigos de ninguna conducta violenta en el espacio de trabajo y en el ejercicio de sus cargos. No obstante, indican que en efecto han enfrentado conductas y situaciones machistas y de violencia que las afectan como diplomáticas, pero que ha habido un proceso de evolución a lo interno, se resaltan dos experiencias señaladas por dos funcionarias entrevistadas:

Si extrapolamos o nos o vemos en retrospectiva, cuando yo ingresé a la carrera había una, como decía, es una una alta conducta machista, verdad, de muchos compañeros en eso de los chistes es de ese tipo de actitudes machistas, verdad, típicas, pero yo he visto que eso se ha venido diluyendo, ¿verdad? Y en el periodo 2014 2018 pues sí, había un empoderamiento fuerte de las mujeres y de temas de mujeres, verdad, yo nunca, la verdad y tengo que ser muy sincera, en ese período sentí ni un acoso, ni una falta de respeto, ni nada, ni de ninguna persona lo puedo decir. (Entrevistada II)

Por su parte otra de las participantes compartió:

Hemos tenido lamentablemente muchísimos casos donde el ambiente de oficina no es bonito, verdad, porque se dan bandos de hombres y mujeres, o los embajadores misóginos que tienden a tener favoritismos con los colegas, yo recuerdo ese señor, se llevaba a mis colegas a fumar puros y se los llevaba a tomar whisky al salón de delegados de la ONU que en aquel momento había y por supuesto que a nosotras no, nos decía incompetentes. O sea, ¿me entendés? Es como, yo creo que esa mentalidad ya no existe o debe existir, pero ya no es

tolerable. Yo hubiese levantado la voz, yo hubiese denunciado, pero cuando vos denuncias cosas como estas y ese señor está en una posición de poder directo con el Presidente. (Entrevistada III)

Asimismo, una de las entrevistadas indicó que, en la dinámica con otras misiones, pueden presentarse situaciones de violencia o discriminación a partir del género y que en muchas ocasiones depende de los contextos y situaciones de distintos países y cuál es el rol de las mujeres en sus países, la diplomática señaló:

(...) la sensación era bien fea, porque yo además era mujer, primero de Costa Rica y segundo mujer. Entonces todos lo ninguneaban a uno, pero nosotras digamos que la colega que estaba antes que yo y yo, pues nos hacíamos escuchar y uno se alía con otras personas, diay como otros países que además tienen pensamiento afín (...) Pero en realidad así ahí sí las negociaciones a veces se hacen un poco complicadas y sí afecta que uno sea mujer o sea hombre o que venga de un país más grande o menos grande. (Entrevistada I)

Como se observa la presencia de comentarios sexistas y situaciones violentas directas en el ejercicio del cargo se encuentran presentes en la función diplomática y pueden poner a las mujeres en una situación de vulnerabilidad y compromiso con respecto a sus pares o jefaturas, en este último presentadonse además una relación de poder.

Entre las conductas machistas que las participantes indican haber recibido se encuentran: malos tratos por parte de sus jefaturas, comentarios machistas e incluso misoginos, *mansplaining*⁵ de parte de sus pares y otras conductas como: solicitud de explicaciones por sus acciones y decisiones de parte de sus pares de otras misiones, invisibilización o no respuesta a sus sugerencias, preguntas o comentarios en reuniones.

La percepción de las mujeres diplomáticas costarricenses debe ser contrastada con el análisis cuantitativo y cualitativo que permitan buscar soluciones para las problemáticas y barreras que enfrentan y que permita abordar las necesidades actuales de las diplomáticas a partir de sus vivencias y experiencias. Para finalizar

⁵ Mansplaining es una palabra en inglés que hace referencia a la actitud de los hombres (man) a explicar cosas, de manera condescendiente a las personas, pero principalmente a las mujeres. Autoras que han acuñado este fenómeno señalan que cuando se da, se hace sin tener en consideración los conocimientos de las personas y suele asociarse a un exceso de confianza o a ignorancia.

se resalta un comentario de una participante en el que manifiesta lo que enfrentan las mujeres diplomáticas en su cotidianidad:

Yo siento que si las mujeres todavía tenemos que hacer un esfuerzo adicional para ganarnos ese derecho de piso, verdad, para que nos tomen en serio también es muy feo porque hasta otras mujeres también no nos toman en serio necesariamente, porque todavía hay esa verdad, esa, digamos, esa, esa estructura mental o ese pensamiento, esos prejuicios, esos estereotipos que también a las mujeres, bueno, yo no me voy a excluir, pero en general a muchas mujeres todavía se les pasa por la mente, verdad o les nubla también la visión de las cosas, este, entonces, en relación con los estereotipos de las mujeres diplomáticas y yo lo que he tenido de experiencia es que normalmente, a mí me ha pasado mucho esto, o sea, normalmente a uno las preguntas que le hacen algunos hombres y mujeres también, verdad es que en vez de preguntarle, mira ahí y en ves ¿de qué estudiaste? ¿Cuál es tu especialidad? Que el sector esté fuerte, la diplomacia tener. No le preguntan a uno si tiene novio, si está casada, si tiene hijos, verdad, entonces no nos enfocan en la persona, en la mujer, persona profesional, diplomática, sino en la en la mujer, el rol de mujer tradicional. Entonces, cuando yo tengo conversaciones, muchas veces hay que como que darle la vuelta a la gente y hacerle entender a mujeres y hombres, bueno, interesante en esa verdad y en la mujer, en la persona, no en la mujer, sino en la persona que está al frente de ustedes. (Entrevistada II)

Capítulo V: Correspondencia entre los Compromisos Asumidos en Igualdad de Género con Respecto las Acciones Ejecutadas por el MRREE

Este capítulo tiene como objetivo poder determinar la correspondencia entre las obligaciones asumidas a nivel internacional en igualdad de género por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto y las acciones ejecutadas por la institución en torno a ello, reconociendo así el cumplimiento y coherencia de estos.

El capítulo está dividido en tres partes, la primera de ellas se hace referencia a los compromisos internacionales asumidos, su surgimiento, el contenido de estos compromisos y el rol de las instituciones en su ejecución y monitoreo. La segunda parte analiza los compromisos ejecutados, los discursos políticos con respecto a las acciones realizadas y finalmente en la tercera parte se aplica el índice de política exterior feminista que ha sido creado para medir el nivel de compromiso de los estados para verificar la correspondencia de las acciones.

Compromisos Internacionales Asumidos en Materia de Igualdad de Género

Las herramientas jurídicas que ha suscrito el Estado Costarricense han sido señaladas anteriormente en esta investigación. Sin embargo, resulta relevante mencionar cuáles son las plataformas de acción y mecanismos de seguimiento en igualdad de género, en los cuales Costa Rica ha participado, asumido compromisos y que por ende, debe atender.

Estas plataformas, estrategias y compromisos asumidos se encuentran en los tres niveles internacionales y regionales: a) el Sistema de Naciones Unidas (SNU) b) el Sistema de Estados Americanos y c) el Sistema de Integración Centroamericana

(SICA). En cuanto al SNU, debemos señalar que hay tres órganos del mismo que desarrollan contenido relacionado a la igualdad de género:

- a. La Comisión de la Condición de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés) , en esta se desarrolló la CEDAW y su protocolo facultativo y también las conferencias mundiales de la mujer , a lo largo de las conferencias se acogió también la Plataforma de Acción de Beijing y en esta el Foro Generación Igualdad.
- b. El Consejo de Derechos Humanos, que los aborda mediante el Examen Periódico Universal.
- c. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el seno de las Conferencias regionales de la mujer, se han acogido la Estrategia de Montevideo y el Compromiso de Santiago.

En un segundo nivel, en la Organización de Estados Americanos, la materia de género ha sido abordada por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), la cual trabajó ampliamente en la aprobación de la Convención Belém do Pará y posteriormente en el Mecanismo de Seguimiento de esta convención MESECVI y en el grupo de expertas el CEVI de este mecanismo. En un tercer nivel se encuentra el SICA, el cual ha desarrollado la agenda de género a través del Consejo de Ministras de Centroamérica y República Dominicana, este órgano desarrolló el plan estratégico regional 2014-2018 y la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género. (Ver figura 7)

En resumen, el país cuenta con compromisos en los tres niveles: internacional, interamericano y centroamericano, ha ratificado dos convenciones y un protocolo facultativo, participa tanto de conferencias mundiales como regionales de la mujer, y debe dar seguimiento a los compromisos surgidos en:

- a. CEDAW
- b. Plataforma de Acción de Beijing y Foro Generación Igualdad
- c. Examen Periódico Universal

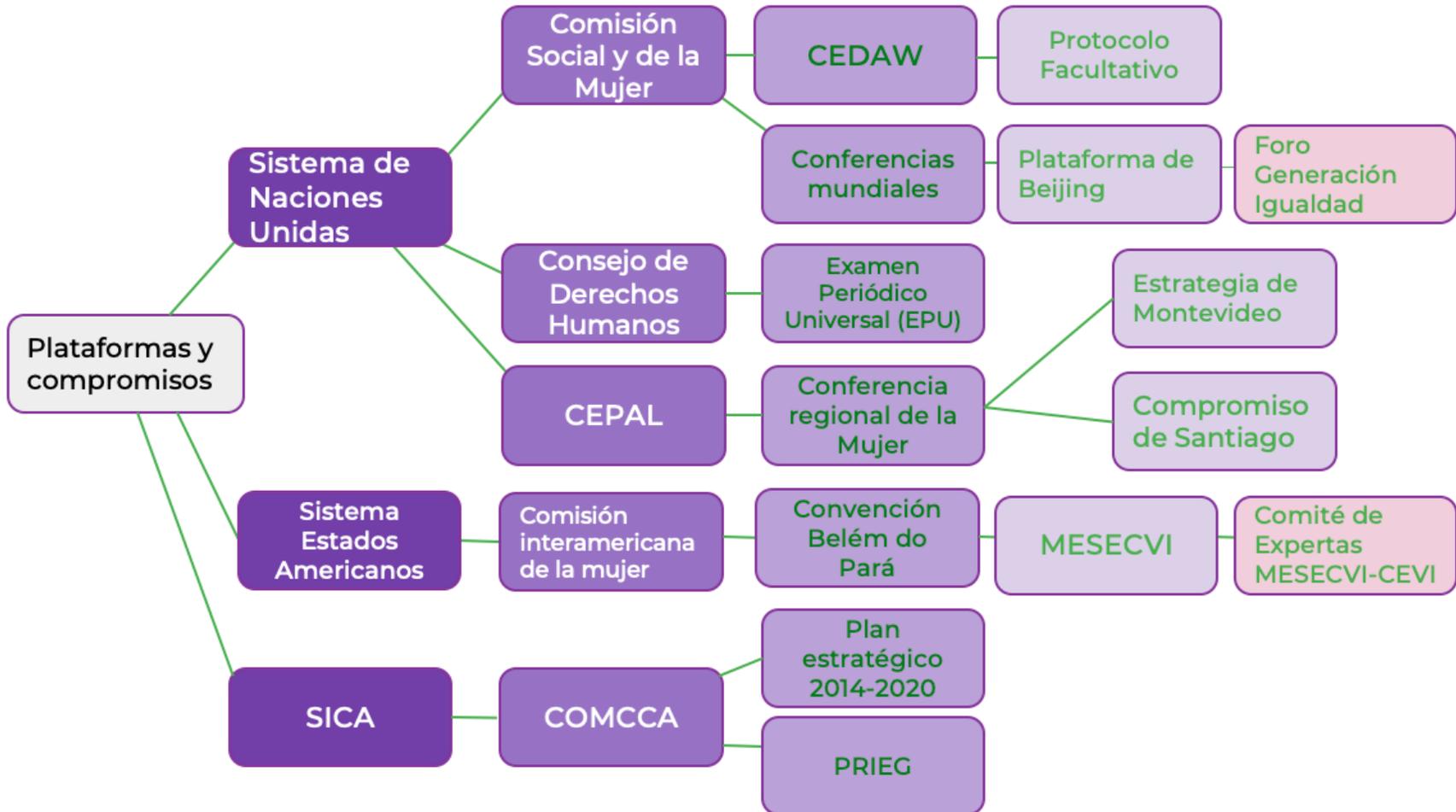
- d. Estrategia de Montevideo
- e. Compromiso de Santiago
- f. Convención Belem do Pará
- g. Plan Estratégico 2014-2018 del COMCA
- h. Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de Integración Centroamericana (PRIEG/SICA)

Ahora bien, resulta necesario comprender el contenido de estos compromisos, verificar las acciones realizadas por el MRREE y conocer el rol de la institución en el seguimiento de estas plataformas. La figura 7 permite visualizar con mayor facilidad los niveles de compromiso para posteriormente verificar las acciones realizadas por la institución.

En la mayoría de los casos estas herramientas jurídicas, compromisos políticos o plataformas se encuentran conformadas por una serie diversa de contenidos desde salud, empleo, educación, participación política, paridad, entre otras, por ello, generalmente la atención y ejecución de estas se realiza mediante una labor interinstitucional.

En la próxima figura se reconocen claramente los compromisos, niveles y el origen de su surgimiento.

Figura 11. Plataformas de acción o acuerdos en materia de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración propia

Una vez se puede identificar y comprender de manera clara cuáles son los compromisos, adonde se originaron y ante quién se debe responder, se puede reonocer el rol que juega la institució. Cabe destacar que la atención de la agenda de género a nivel internacional se realiza entre el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) como ente rector de la materia y en ocasiones el Ministerio de Planificación y Política (MIDEPLAN) Económica también puede estar involucrado, dependiendo de la plataforma de seguimiento.

Al consultar al INAMU sobre los roles de ambas instituciones, la institución bajo el oficio INAMU-PE-0754-2021, indica que dada la naturaleza distinta de las instancias internacionales de negociación y seguimiento, los roles de las instituciones no son homogéneos, sino que cambian según la dinámica de cada una de ellas, señalan además que el INAMU es la institución técnica encargada y que el MRREE realiza apoyo diplomático.

En la tabla 23 se identifican los roles institucionales en la atención a la agenda y seguimiento de la plataforma.

Tabla 23. Seguimiento de los convenios o plataformas en Igualdad de Género

Convenio o Plataforma	Rol Institucional
CEDAW	INAMU: Coordina la Plataforma CEDAW y realiza el informe que se remite al Comité CEDAW:
	MRREE: Forma parte de la Plataforma CEDAW a nivel nacional para la construcción de los informes remitidos. Remite oficialmente el informe al Comité CEDAW y recibe invitación para su defensa.
CSW	INAMU: Participa en rendiciones de cuentas y otras actividades.
	MRREE: Realiza coordinaciones por medio de la misión de Costa Rica en Nueva York, realizan comunicaciones oficiales y acreditan delegaciones.
Plataforma de Acción de Beijing	INAMU: Elabora el examen nacional de seguimiento de la implementación de la Plataforma de Acción.

y Generación Igualdad	Foro	MRREE: Cada 5 años el Sistema de Naciones Unidas, a través de su Secretaría General, notifica al MRREE, los lineamientos para la elaboración del examen nacional sobre la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing. Cancillería remite esta información al INAMU.
Conferencia Regional de la Mujer		INAMU: Representación oficial ante el órgano, elaboración y presentación de las rendiciones de cuenta ante la Secretaría Técnica de la Conferencia.
		RREE: La misión del país que ejerza la presidencia realiza el acompañamiento al INAMU para realizar comunicaciones oficiales y acreditar las representaciones en los eventos.
Examen Periódico Universal		INAMU: Remite el informe a la cancillería con respecto a los avances en materia de género y da asesoría técnica sobre la adopción de recomendaciones realizadas al país.
		RREE: Emite lineamientos para las instituciones que deben dar insumos para responder el informe. Coordina con las instituciones cuales son los requerimientos para la elaboración del informe, remite informes, participa de la defensa del informe y define cuales recomendaciones son adoptadas.
Convención Belem do Pará		INAMU: Dar cuenta de los avances e indicadores indicados a través de los Mecanismos Nacionales de Adelanto de la Condición de la Mujer.
		RREE: No se señala un rol para la institución
COMCA		INAMU: Participación en los grupos temáticos de trabajo y jerarca institucional participa del consejo
		RREE: No se señala un rol para la institución

Fuente: Elaboración propia a partir de nota oficial INAMU-PE-0754-2021

De la tabla anterior se desprende que, en materia de igualdad de género, el rol primordial lo ocupa naturalmente el INAMU, dada su condición de ente rector y que el papel del MRREE se traduce en coordinaciones logísticas y de gestión, dado su apoyo diplomático.

Al consultar al MRREE directamente cuál es su rol en cada uno de los organismos anteriores, el MRREE en el oficio DM-DG-2800-2021 realiza una limitada explicación e indica que:

(...) al Ministerio le corresponde, como ente rector de la política exterior de Costa Rica, asegurar que el país cumpla con los compromisos internacionales sobre derechos humanos y la igualdad efectiva (...)

Es importante destacar que la Cancillería realiza una intensa coordinación con los entes rectores para asegurar el cumplimiento de los compromisos asumidos por Costa Rica, así como el avance de la protección, promoción y defensa de los

derechos de todas las personas, incluidas, desde luego, las mujeres, las niñas y las adolescentes.

Ahora bien, cabe rescatar que los esfuerzos de coordinación a los que hace referencia no se ven reflejados en las memorias institucionales 2014-2018, en ellas únicamente se hacen menciones breves sobre la Plataforma de Beijing y la CSW. No obstante, no se hace ninguna mención del trabajo realizado con respecto a plataformas de seguimiento como la convención Belem do Pará y el MESEVIC y CEVI, la CEDAW y sus recomendaciones, las conferencias regionales de las mujeres y sus compromisos en CEPAL o el COMCA.

Dicho lo anterior, resulta importante destacar también que el quehacer del MRREE en cuanto a la gestión de la política exterior es un elemento que debe ser tomado en cuenta para la asignación de roles y desarrollo de la participación de la institución de cara a las agendas de implementación. Asimismo, cabe señalar que el MRREE actualmente no forma parte del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres a pesar de que uno de los objetivos del sistema es promover políticas públicas que garanticen el cumplimiento de los mandatos establecidos en la Ley N.º7499, Aprobación de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belem Do Para”, de 2 de mayo de 1995. Con respecto, a la ejecución de la PIEG 2007-2017, el MRREE tampoco ha asumido un papel activo, esta política contó con dos planes de acciones y el único compromiso por parte del MRREE era ser parte de la Plataforma de seguimiento de la CEDAW.

Lo anterior fue confirmado por la institución en el oficio DM-DG-2800-2021, en el cual indican: *El Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto no tiene acciones asociadas a la ejecución de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018- 2030 o al Plan Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI).*

Del mismo modo, se debe señalar que los compromisos internacionales relacionados a la igualdad de género son mucho más amplios y de mayor alcance para que las instituciones realmente pudieran impactar el quehacer institucional con cambios estructurales e institucionales en la materia, lo que ya anteriormente se llamó la transversalización del género en la función pública.

Si bien el MRREE cumple con su rol logístico y de coordinación que naturalmente le es dado, este podría ir más allá asumiendo canales activos de coordinación y seguimiento para analizar el avance de la agenda de género nacional según mecanismos internacionales y debería también formar parte del Sistema Nacional de Prevención de la Violencia y asumir compromisos en las PIEG para que el enfoque de género sea realmente transversalizado en la institución.

Compromisos en los discursos políticos y acciones realizadas en la práctica

Con respecto a los discursos políticos emitidos se toma en consideración los cuatro discursos emitidos ante las Asamblea General del Sistema de Naciones Unidas entre 2014-2018 y tres de los discursos pronunciados la Asamblea General del Organización de Estados Americanos en el mismo rango temporal, estos discursos se analizan a partir de las menciones en la temática de estudio de la presente investigación.

Asamblea General de las Naciones Unidas

En las Asambleas Generales de las Naciones Unidas, entre 2014-2018 el ex Presidente Solís Rivera, es quién participa y lidera la delegación, por ello debe referirse al pleno de la asamblea, en estos discursos emitidos por el expresidente se logran ubicar elementos relacionados a la igualdad de género. Ahora bien, es importante resaltar que durante su discurso del 2014 Solís no hace mención alguna a las mujeres, la promoción, protección de los derechos ni a su empoderamiento. Principalmente enfoca su discurso en el desarme mundial, la prevención de la violencia armada, el calentamiento global, en la erradicación de la pobreza y en el

cumplimiento tanto de los Objetivos del Milenio como de los objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de manera generalizada.

En el 2015, el Presidente Solís inserta el enfoque de género y su transversalización. Durante su proclama, destaca la participación política de las mujeres, la prevención de la violencia de género y encausa su discurso en la materia, en el cumplimiento de la agenda 2030 y los ODS transversalizando el género, lo cual se realiza en el marco del vigésimo aniversario de la aprobación de la declaración de la Plataforma de Beijing. Y destaca la participación de la mujer en política como una forma de empoderamiento. En el discurso presentado durante la Septuagésima Sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015, el gobernante indica:

La promoción y defensa de los derechos humanos no puede continuar limitándose a la exhortación. En el vigésimo aniversario de la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres debe dejar de ser retórica en muchas regiones del mundo y convertirse en compromisos congruentes y consecuentes con dicha Declaración, incorporando políticas públicas a nivel nacional que realmente nos acerquen a las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con un enfoque de género que se vea transversalizado y se concrete en cada objetivo, meta e indicador con los que nos hemos comprometido. (Solís, 2015, p. 16)

Al año siguiente, tras su nombramiento como copresidente del Panel de Alto Nivel sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres, Solís incluye de manera más sustantiva y amplía el enfoque de género en su discurso, en el cual resalta la importancia de la participación de la mujer dentro de la economía mundial como motor para la erradicación de la pobreza. Durante su discurso hace referencia a las múltiples desigualdades a las que las mujeres se enfrentan en la esfera laboral, como la brecha salarial, así como en la economía del cuidado. Solís afirmó durante su mensaje que el empoderamiento económico de las mujeres debe ser visto como un objetivo en sí mismo y como un medio para la implementación de los otros objetivos y metas de la Agenda 2030:

Estoy plenamente convencido: el empoderamiento económico de las mujeres es el paso necesario, que como humanidad debemos dar, para lograr que la igualdad en los otros campos de las relaciones entre hombres y mujeres también

se concrete. Ese es el mejor camino para que nuestro planeta y nosotros, como humanidad, asumamos efectivamente los nuevos modelos de desarrollo sostenible que nos permitan sobrevivir como especie. (Solís, 2016, p. 5)

Para su último discurso como Presidente de Costa Rica ante Naciones Unidas, Luis Guillermo Solís enfatiza la importancia de la igualdad de género, posicionándolo como el objetivo de mayor importancia para todas las naciones (p. 6). Solís hace referencia a la necesidad de alcanzar una igualdad sustantiva que le garantice a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos. En su último año, el expresidente apela a un discurso tanto emocional como técnico, posicionando su rol como padre y su deseo de heredar a sus hijos e hijas un mundo con mayores oportunidades para las mujeres, así como brindando cifras y datos importantes en temas como la economía del cuidado, el equivalente de trabajo no remunerado, requerimiento de estrategias multidimensionales con enfoque de género, entre otros.

Quiero que sepan que cada vez que un padre o una madre de familia clamó desde esta tribuna por los Derechos Humanos, por la igualdad entre mujeres y hombres o por la defensa de la Naturaleza contra las fuerzas irracionales de la avaricia humana o del consumismo, lo hizo sintiéndose responsable de su bienestar y el de sus compañeros generacionales. (Solís, 2017, p. 15)

Es posible afirmar que existe concordancia en los discursos del Presidente Solís en materia de promoción y protección de los derechos de las mujeres, ahora bien, cabe destacar que la conformidad en el discurso es más palpable entre los años 2016-2017, período en el cual se halla muchísimo mayor contenido en la materia que en los años anteriores, y como ya se mencionó previamente el factor esencial fue la composición del panel de alto nivel copresidido por Solís.

En los años 2014-2015, la agenda temática es tímidamente posicionada, se observa inicialmente que no se realiza un abordaje de la temática en el año 2014 y pocas menciones en distintas áreas en materia de género, se considera también que la inserción del discurso género sensitivo responde al impulso que realizaba el estado, en el año 2015, a la costarricense Christiana Figueres para que ocupara el cargo de Secretaria General de las Naciones Unidas en su futura postulación, (ONU, 2016,

Costa Rica postula a Cristiana Figueres a Secretaria General de la ONU, confirma la Asamblea General) por lo que resultaba estratégico posicionar la participación política de las mujeres en su discurso y también la necesidad de ser congruentes con el compromiso asumido por todos los estados de asegurar la contribución de las mujeres en todos los ámbitos.

Existe un elemento que es coincidente en los tres discursos del presidente Solís, y es el empoderamiento económico:

(...) al conmemorar el vigésimo aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, **la Organización tiene que ser congruente con lo que predica en materia de equidad y empoderamiento de las mujeres y las niñas.**" (Resaltado no pertenece al original). (Solís, 2015, p. 14)

La necesidad de atender las causas desde la raíz, con el pleno conocimiento de que **las inequidades económicas por género están basadas en las desigualdades entre hombres y mujeres** en la sociedad; además es impostergable el respeto de los estándares internacionales acordados (...) (Resaltado no pertenece al original). (Solís, 2016, p. 3)

La participación efectiva de las mujeres en la esfera económica de sus sociedades tiene impactos profundos y significativos en otras áreas de autonomía, ya que una mujer económicamente empoderada es una persona con las herramientas y capacidades para impactar positivamente sus comunidades. (Resaltado no pertenece al original). (Solís, 2017, p. 6-7)

Expuesto lo anterior, se considera importante señalar las ausencias en el discurso del expresidente, tales como autonomía de las mujeres enfocado en materia de salud y derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, la cual es obviada en los 4 discursos del gobernante, importante también señalar que el Estado Costarricense se encontraba afrontando una denuncia, bajo petición 1159 interpuestas en 2008 y 2013, ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos por la no aplicación del aborto impune o terapéutico y en el año 2015, durante el gobierno del presidente Solís, se indica que el Estado deseaba la búsqueda de una resolución amistosa. (CIDH, 2020, p 1)

Asimismo, a pesar de realizar menciones al acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión, no menciona las herramientas con las que cuentan o no las mujeres para poder desarrollarse en esta esfera ni los retos para alcanzar esta posición y aquellos que deben enfrentar una vez se encuentran en estos puestos. Se puede además destacar el hecho que no se realiza mención de algún ejemplo costarricense realizado para alcanzar las demandas que él mismo señala.

Además, factores importantes marcaron el norte de los discursos del expresidente Solís ante la Asamblea General de Naciones Unidas, por ejemplo, la candidatura de la costarricense Christiana Figueres a la Secretaría General de Naciones Unidas, así como el nombramiento de Luis Guillermo Solís como copresidencia del Panel de Alto Nivel para el Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de Naciones Unidas son elementos importantes a tomar en consideración.

Asamblea Nacional de la Organización de Estados Americanos

Con respecto al posicionamiento de la igualdad de género en la Asamblea General de la Organización, en las asambleas de los años 2014-2018 se contó con la participación del entonces Canciller Manuel González, en este caso se logró únicamente ubicar tres de los cuatro discursos pronunciados. El discurso pronunciado en la asamblea del 45 período ordinario en el año 2015 no se encuentra en las páginas del Ministerio ni de la OEA y al ser solicitados, el mismo no fue remitido.

En cuanto a estos cuatro discursos, la igualdad de género como temática solo fue mencionado en uno de ellos, fue una mención breve y general y se realizó en el discurso pronunciado en la asamblea del 44 período ordinario 2014, el canciller Gonzalez señala:

Costa Rica tradicionalmente ha apostado por la educación y el bienestar del mayor número como vías para la inclusión social, pero también cuenta con otros instrumentos claves, como la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, así como la política para la igualdad de género que alcanza a toda la institucionalidad costarricense y una política nacional para una sociedad libre de racismo, xenofobia y discriminación. El objetivo general de esta

política es que el Estado adopte medidas eficaces que propicien la generación de prácticas sociales, intergeneracionales, inclusivas y respetuosas de la diversidad, de acuerdo con enfoques étnico, de diversidad cultural, igualdad y equidad. Con todo ello se aspira a garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos humanos de los pueblos indígenas y afrodescendientes, migrantes y refugiados y erradicar las formas de discriminación racial, racismo y xenofobia". (Resaltado no pertenece al original).

Como se observa el señor Gonzalez hace referencia a la transversalización del género en la institucionalidad costarricense, sin embargo, la mención que realiza no profundiza en cómo se realiza esta transversalización y se reduce a numerar acciones en diversas materias de DDHH.

Tabla 24. Igualdad de Género en los discursos de Costa Rica ante Asamblea General de la Organización de Estados Americanos

Año del discurso	Cantidad de menciones	Menciones relacionadas a la Igualdad de Género en el discurso
44 período ordinario-2014	1	"Costa Rica tradicionalmente ha apostado por la educación y el bienestar del mayor número como vías para la inclusión social, pero también cuenta con otros instrumentos claves, como la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, así como la política para la igualdad de género que alcanza a toda la institucionalidad costarricense y una política nacional para una sociedad libre de racismo, xenofobia y discriminación. El objetivo general de esta política es que el Estado adopte medidas eficaces que propicien la generación de prácticas sociales, intergeneracionales, inclusivas y respetuosas de la diversidad, de acuerdo con enfoques étnico, de diversidad cultural, igualdad y equidad. Con todo ello se aspira a garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos humanos de los pueblos indígenas y afrodescendientes, migrantes y refugiados y erradicar las formas de discriminación racial, racismo y xenofobia". (Resaltado no pertenece al original).
45 período ordinario-2015	-	No se logra ubicar el discurso ni en la página del MRREE, y al realizar la solicitud vía correo electrónico el mismo no fue remitido. (Ver anexo 6)
46 período ordinario-2016	0	No hay menciones de la temática en el discurso.

47 período ordinario-2017	0	No hay menciones de la temática en el discurso.
---------------------------	---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de Discursos pronunciados por Costa Rica en las Asambleas Generales de la Organización de Estados Americanos

Marco de Política Exterior Feminista: Una apuesta para medir el compromiso de los estados con la agenda de género

La PEF es un paso adelante que han dado algunos estados, como México, Francia o Suecia, para manifestar su compromiso político con el avance de la agenda de la igualdad de género en la política exterior que emana de ellos y junto a este también se acoge un marco o índice para poder analizar el grado de compromiso y correspondencia entre las acciones estatales y los compromisos que han asumido los estados en el marco de los organismos internacionales.

Si bien el estado costarricense no ha asumido el compromiso formal y político de promover una PEF, el marco o índice le resulta aplicable dado que la base normativa que se utiliza en el marco para medir los compromisos de los estados se realiza a partir de convenios internacionales, plataformas de seguimientos o resoluciones adoptadas en los organismos internacionales. Estas herramientas, adoptadas todas por Costa Rica, que se toman como base son:

- a. Declaración Universal de los Derechos Humanos,
- b. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres,
- c. Declaraciones y planes de acción de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo,
- d. Documentos finales de las conferencias de seguimiento,
- e. Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad, y resoluciones posteriores
- f. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

El marco de la PEF, incorpora una serie de rubros de evaluación estos son: derechos, recurso económico, representación, reporte e investigación y alcance. En cada uno de estos rubros evalúa acciones específicas relacionadas al reconocimiento de la transversalización del género en estas áreas. Por lo tanto, en esta sección se toman estos rubros e indicadores y se contrastan con las acciones

realizadas al trabajo en la temática y las acciones asociadas al ejercicio diplomático del MRREE.

Para evaluar el grado de cumplimiento se genera una escala con un valor, esta corresponde a: 2 puntos si cumple satisfactoriamente, 1 punto si cumple parcialmente y 0 puntos si no cumple.

Tabla 25. Compromiso en igualdad de género de Costa Rica a partir de las acciones del Marco de Política Exterior Feminista

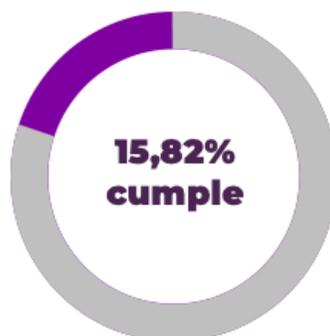
Rubro	Acción	Cumple	Justificación
Derechos	Número de principios establecidos para la ejecución de políticas y planes de acción en materia de igualdad de género	0	No se registran planes o políticas en igualdad de género.
	Políticas internas y protección para avanzar en la agenda de igualdad de género	0	La institución no cuenta con una política institucional de igualdad de género.
	Promoción de los derechos más atacados (derechos y salud sexual y reproductiva que incluyen el colectivo LGBTQI + y el aborto seguro; compromisos medioambientales y climáticos)	1	EL MRREE promovió compromiso medioambientales y climáticos. No obstante, no así con derechos y salud sexual y reproductiva.
	Capacitación sobre la aplicación de un enfoque de igualdad de género a políticas y programas internacionales	0	No se registran capacitación en memorias institucionales 2014-2018.
Recurso económico	Presupuesto con enfoque de género	0	La institución no aplica enfoques de género en los presupuestos y desconoce el término.
	Aumento en el presupuesto para la agenda de igualdad de género de la institución	0	La institución no tiene el presupuesto destinado para la agenda de igualdad de género.
Representación	Paridad en todos los niveles del personal	1	No hay paridad en todos los niveles, aunque se ha logrado contar con representación paritaria en algunos puestos como direcciones o en la cantidad total de personas funcionarias.
	Cuotas de paridad en el servicio exterior y en el servicio interno	0	No existen cuotas de paridad o alternancia en los cargos en el servicio interno o exterior.
	Número de jefaturas, direcciones, embajadas y jerarcas de la institución mujeres y otras categorías de representación como LGTBIQ+, afrodescendientes	0	La institución no tiene mecanismos que determinen las representaciones de grupos vulnerabilizados en los puestos de la institución

	Aumento porcentual en asesoría en materia de género	0	No existe asesoría en materia de género, la institución no cumple con el mandato del decreto ejecutivo CCC
	Inclusión de la sociedad civil feminista en el proceso de formulación de políticas, implementación, evaluación, e investigación	1	Existe la Comisión Interinstitucional para el Seguimiento e Implementación de las Obligaciones Internacionales de Derechos Humanos (CIIDDH), donde se ha incorporado grupos de sociedad civil feminista. Sin embargo, no realizan implementación, evaluación o investigación.
Reporte e investigación	Monitoreo y evaluación de impacto de las políticas y acciones implementadas en materia de género	0	No se registran acciones y política en igualdad de género que puedan ser evaluadas y monitoreadas.
	Evaluaciones de impacto rigurosas e independientes de las políticas y acciones implementadas en materia de género	0	No se registran políticas o acciones que se puedan evaluar.
	Investigación y estadística con indicadores de género	1	Únicamente se cuenta con esfuerzos aislados.
Alcance	Integración horizontal de medidas sensibles al género aplicando un lente de género para todas las políticas y programas	0	La institución no ha realizado la transversalización de género a lo interno, por tanto el enfoque de igualdad de género, no está en todas las políticas y programas.
	Coherencia entre cooperación, comercio, defensa, diplomacia	1	La política exterior costarricense establece principios que sí se trasladan a las acciones en las áreas señaladas.
Total obtenido:		5	15,62 /100
<p style="text-align: center;"><i>2 cumple satisfactoriamente, 1 cumple parcialmente, 0 no cumple. Puntaje máximo total: 32 pts</i></p>			

Fuente: Elaboración propia a partir de Política Exterior Feminista: Un Marco y Memorias Institucionales 2014-2018

En resumen, si se toma como base las acciones indicadas en el marco de la PEF como compromisos con la igualdad de género, el grado de atención o correspondencia de Costa Rica en la materia es muy bajo, alcanza apenas 5 puntos de 32, lo cual se traduce en un 15,62% de 100%. Esto se puede visibilizar de manera más clara en la figura 12.

Figura 12. Cumplimiento de Costa Rica de las acciones del Marco de Política Exterior Feminista



Fuente: Elaboración propia

Este resultado vislumbra algunas conclusiones importantes: la primera de ellas es que, en las acciones de los Ministerios de Relaciones Exteriores, sí se puede incorporar tareas específicas en igualdad de género y coordinar de manera interinstitucional el apoyo técnico que se requiera. La segunda conclusión es que Costa Rica sí puede ser sujeta a un análisis bajo este marco porque el Estado costarricense ha suscrito la base jurídica y plataformas en las que este se basa. La tercera conclusión que se logra determinar es que el ejercicio de la diplomacia y la política exterior en Costa Rica en relación con la igualdad de género, cuenta aún con importantes limitaciones y retos que pueden ser abordados, algunos de estos de manera inmediata y otros requerirán de mayor planificación para realizarlo dado que requerirían reformas normativas o bien recursos de indole presupuestario, estos pendientes pueden ser asumidos como un elemento motivador para atender en una posible política institucional para alcanzar los mayores estándares en igualdad de género.

¿Corresponden entonces los compromisos en igualdad de género con respecto a las acciones ejecutadas por el MRREE?

Una vez realizado este análisis desde tres distintas aristas se puede dilucidar que, en cuanto al seguimiento de las convenciones y plataformas en materia de igualdad de género, el MRREE en efecto cumple un rol importante en coordinación y apoyo técnico y diplomático a la institución rectora (INAMU) en el seguimiento de plataformas de igualdad de género. Ahora, si bien este es el rol que históricamente

ha desempeñado la institución, esto no quiere decir que no exista la posibilidad de repensarlo en aras de lograr más compenetración de la institución en la materia y para buscar puntos de fortalecimiento e involucramiento.

Con respecto al posicionamiento del mensaje de la igualdad de género en los organismos internacionales, se observa que en la Asamblea General de las Naciones Unidas el mensaje sí es posicionado en el organismo, esto lo realiza por el expresidente Solís Rivera entre 2015 y 2017, también cabe destacar nuevamente que el posicionamiento de estos mensajes pueden leerse junto a dos eventos importantes: la promoción de la costarricense Cristiana Figueres para el puesto de secretaria general del organismo y el nombramiento del exmandatario Solís en la copresidencia del panel de alto nivel para el empoderamiento económico de las mujeres.

En relación con la asamblea general de la Organización de Estados Americanos, la igualdad de género no fue posicionada en los discursos, solo se logra ubicar una ligera mención en el discurso 2014 -primer año de gobierno- y se observa que no se realiza de manera sistemática incorporación de la temática en los discursos de años posteriores.

Finalmente, con el marco de la PEF como referencia de correspondencia de acciones en el MRREE en igualdad de género, se debe señalar que Costa Rica no alcanza aún los altos estándares a nivel internacional en igualdad de género en la diplomacia y política exterior, pero esto debe puede ser canalizado como una oportunidad de crecimiento y mejora a lo interno del MRREE, por supuesto que esto únicamente se podrá realizar con la voluntad política de las autoridades al frente de la institución y con un esfuerzo genuino de transversalizar el enfoque de igualdad de género en la institución.

Conclusiones y Recomendaciones

Alcances y desafíos en igualdad de género de el MRREE y la diplomacia costarricense

Esta investigación se inicia con una pregunta central para poder determinar cuáles son los avances y limitaciones en igualdad de género del MRREE entre 2014-2018, comprendiendo que la igualdad de género resulta un motor esencial en la actualidad para la erradicación de la desigualdad en el mundo y que la diplomacia juega un papel fundamental para promover, ejecutar, monitorear y evaluar acciones que quíen la puesta en marcha de la igualdad de género en todos los niveles.

En ese sentido, los hallazgos de esta investigación pueden ser tomados en cuenta para la mejora de los puntos débiles, el fortalecimiento y promoción de aquellas acciones afirmativas realizadas, así como también para resaltar las acciones afirmativas exitosas en esta temática.

Uno de los factores clave y elemento base para esta investigación fue el hecho de que el Estado costarricense haya suscrito y ratificado las convenciones internacionales en materia de derechos de las mujeres e igualdad de género, asimismo, resalta también que Costa Rica ha formado y forma parte de plataformas internacionales de seguimiento de la igualdad de género. Como punto de partida este elemento asegura ciertas condiciones mínimas para demandar derechos de las mujeres y acciones estatales dirigidas a garantizar esos derechos.

Lo anterior también ha permitido que Costa Rica cuente con una amplia lista de herramientas normativas que protegen de los derechos de las mujeres: desde decretos ejecutivos, resoluciones electorales y por supuesto leyes de la República. Si bien la legislación es basta, existen aún vacíos legales y nuevas propuestas normativas para atender esos pendientes y fortalecer la normativa existente.

Estos esfuerzos para avanzar en la agenda no han sido casuales y responden a esfuerzos colectivos de mujeres de todas partes del punto que posicionaron sus

demandas en los organismos internacionales que han servido como impulsores de muchos cambios políticos y que a partir de sus plataformas han permitido ejercer presión internacional para forjar cambios a nivel nacional.

Una de las herramientas impulsadas en el seno de los organismos internacionales desde 1995 fue la aplicación del *Gender Mainstreaming* conocido también como la transversalización del género en la función pública, esto ha permitido que muchísimos países avancen la agenda de género dentro de las instituciones públicas y que el género se ha considerado como un eje fundamental a la hora de construir políticas públicas dirigidas a la ciudadanía.

De este modo muchos Estados han logrado colocar la discusión de la igualdad de género en diferentes niveles y han logrado atravesar las barreras que indicaban que solo en instituciones rectoras de los asuntos de género o mujeres debían abordar esta. Bajo la lupa de la transversalización es que diversos estados han logrado incorporar la igualdad de género en el quehacer institucional de sus ministerios de relaciones exteriores y cancillerías, generando un impacto directo a la manera en que se ejerce la diplomacia.

En ese sentido Suecia, Noruega, Alemania, España, Francia, Canadá y México países se han dado la tarea de establecer una serie de políticas internas con acciones a cumplir y formas de visibilizarla su labor, el listado de acciones es amplio y diverso y por supuesto que la disponibilidad de recursos puede incidir en la gestión y ejecución de las acciones, sin embargo, muchas de sus planteamientos puntuales pueden ejecutarse a partir de compromisos y voluntades políticas y pueden servir de referentes para la toma de decisiones y ejecución de acciones en la materia.

Como se observa en el desarrollo de la investigación, cada país tiene un abordaje a partir de su realidad política e institucional, es por ello que las acciones no se pueden trasladar de manera inmediata y directa, sino que pueden usarse como referencia, pero teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada estado y

con esas necesidades plantear una secuencia de acciones dirigidas a responder a estas.

Del análisis realizado de las acciones del MRREE hay elementos importantes a destacar a partir de la clasificación por indicadores que se realizó: institucionalidad pública a favor de la Igualdad, participación, representación y democracia paritaria, eliminación de violencia contra la mujer y conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

Con respecto a la unidad de análisis de Institucionalidad Pública a favor de la Igualdad, resaltó en la investigación que la institución incumple con el decreto ejecutivo N° 37906-MP-MCM del año 2013, el cual establece la creación y fortalecimiento de unidades de género en las instituciones públicas. Desde una lectura crítica se podría afirmar que la institución no realizó el esfuerzo de adaptar la estructura organizativa para poder implementar el mainstreaming del género y esto ocasionó un rezago institucional en generación de acciones internas en pro de la igualdad.

No se puede negar que en la institución existieron esfuerzos aislados para atender la temática, pero para la transformación de un problema de interés público, las acciones y esfuerzos aislados aunque valiosos son insuficientes y se requiere una línea de acción clara que permita atender la problemática, por ello a partir de lo expuesto en esta investigación lo que resultaría más efectivo es la creación de una política pública donde se explicita la voluntad política para atender una situación específico dentro de la institución y que además se traduzca en recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros y se encuentre sustentada en todos los mandatos internacionales que han sido ampliamente mencionados.

En relación a la participación, representación y democracia paritaria, se concluye que el MRREE sí reporta un avance en cuanto a la inclusión de mujeres en la institución, dado que durante el período 2014-2018, representan más del 50% de las personas funcionarias de la institución. Ahora bien, este dato debe analizarse

con cautela, dado que los datos arrojados por este estudio parecieran indicar que existen “techos de cristal” a lo interno de la institución, debido a que a la fecha de estudio la institución nunca había contado con una jerarca mujer al mando y que durante ese período constitucional no hubo ninguna mujer dentro del equipo de jercas institucionales. Asimismo, en el período de estudio, en ninguna ocasión, fue mayor el porcentaje de mujeres nombradas en el exterior y únicamente en el año 2018, se alcanzó la paridad total con 50% de varones y 50% de mujeres nombradas en el servicio exterior.

También se logra identificar un un claro desequilibrio de género a la hora de asumir cargos en el exterior con respecto a asumirlos en la función interna y podría resultar de utilidad investigar si es un fenomeno constante y de serlo las causas. Por lo que es necesario repensar si la institución se encuentra garantizando a todas las personas el acceso al mismo trato y oportunidades -reconociendo las desigualdades de género- para el reconocimiento, goce y ejercicio de la función diplomática o bien si las funcionarias mujeres se encuentran enfrentando fenómenos asociados a sesgos de género como techos de cemento o techos de cristal que no les permiten acceder a a altos cargos como jercas dentro de la institución o aspirar a ser la cabeza en una embajada.

Bajo esta perspectiva resulta necesario considerar si ese más de 50% de representación de mujeres dentro de la institución, se traduce en una representación igualitaria de en los espacios del poder y si ese 50% de mujeres funcionarias forman parte de la toma de decisiones públicas en los más altos niveles, es decir, si la paridad se traduce realmente a participación democrática e igualdad sustantiva.

Otro dato que arrojó la investigación es que a pesar de que hay más personas funcionarias mujeres en la institución, la labor de enseñanza en la Maestría Profesional de Diplomacia recae mayoritariamente en varones y que la producción académica en la revista recaía en alrededor de un 90% en hombres, esto puede también estar asociados a los “techos” mencionados anteriormente, que se refiere

a barreras internas y barreras externas que enfrentan las mujeres a la hora de desarrollarse en el ámbito académico. Las barreras externas se refieren sobretodo a la gestión de la institucionalidad y los roles que se imponen a las mujeres, por ejemplo, según estudios sobre la brecha de género en la academia, la investigación suele asignarse a los hombres.

En relación con la eliminación de violencia contra las mujeres, si bien el MRREE ha realizado algunas acciones puntuales y simbólicas en esta temática, la institución no ha logrado alcanzar la tercera fase del mainstreaming del género, como se señalaba anteriormente en la investigación, esta tercera fase corresponde a la identificación de las diferencias estructurales de poder basadas en el género que ponen a las mujeres en situación de riesgo y responder ante esto con acciones institucionales. Si bien las acciones simbólicas, como una declaratoria de espacio libre de violencia, una actividad conmemorativa de una fecha internacional o una capacitación aislada, son útiles e importantes, si estas no se acompañan con acciones estructurales orientadas a resolver una situación, no habrá mayor impacto o cambio de paradigma.

Con respecto a la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, el reglamento incorpora algunas acciones que pueden ser consideradas como medidas de conciliación, no obstante, la institución no las cataloga como tal, de igual manera las medidas que se encuentran institucionalmente contempladas -salvo la licencia de paternidad- no buscan la satisfacción de las necesidades de cuidado, tampoco asumen la importancia del trabajo no remunerado y dobles o triples cargas laborales que realizan las mujeres fuera del ámbito laboral y tampoco promueven el repartito equitativo de las responsabilidades familiares. Es decir, estas medidas de conciliación no combaten la discriminación de género, por lo que logra detectar un amplio margen de mejora, por ejemplo, la posibilidad de revisar los días otorgados para la licencia de paternidad, las licencias para atender situaciones graves y la prohibición que existe en el artículo 10 del Reglamento el Estatuto del Servicio Exterior, en la cual se indica la prohibición de nombrar a dos personas conyugues

en cargos en la misma misión, esto afecta de manera directa a personas diplomáticas que son pareja y conforman una familia y puede también afectar a personas menores de edad producto de la relación de pareja.

En lo que respecta al seguimiento de plataformas internacionales en igualdad de género, las labores recaen principalmente en el INAMU y el MRREE asume labores de coordinación diplomática, este relacionamiento interinstitucional es natural dado que el INAMU es el ente rector en la materia, ahora bien, se pueden explorar mayores posibilidades de colaboración y acompañamiento interinstitucional, para que Costa Rica logre realizar más acciones en los espacios de trabajo bilateral o multilateral y posicionarse como un referente en las temáticas de género y eliminación de desigualdades.

En cuanto a los posicionamientos políticos de Costa Rica en organismos internacionales, entre 2015-2017, la igualdad de género se encuentra presente en los discursos emitidos por el expresidente Solís Rivera en la Asamblea General de las Naciones Unidas. Sin embargo, en la asamblea general de la Organización de Estados Americanos, la igualdad de género no fue posicionada en los discursos, solo se logra ubicar una ligera mención en el discurso 2014 -primer año de gobierno por parte del canciller Manuel González. Esta es una diferencia llamativa, porque en una plataforma internacional el mandatorio de más alta jerarquía posiciona la temática, pero a nivel regional quien funge como ministro, la omite, lo que denota es que no hay un mandato institucional y político de incorporar el enfoque de género en todos los discursos políticos emitidos en el seno de organismos internacionales.

En resumen, se puede concluir que Costa Rica no alcanza aún los más altos estándares a nivel internacional en igualdad de género en la diplomacia y política exterior, así se reflejó por ejemplo en el análisis realizado con respecto al marco de política exterior feminista, si bien es cierto el MRREE ha logrado avanzar en la agenda de representación y paridad a nivel global, ha realizado algunas acciones aisladas para promover la eliminación de la discriminación contra las mujeres y

posicionó la temática en organismos, esto no responde a atención política y coordinada, se evidencia que la institución no ha revisado con un enfoque de género como diseña, implementa y evalúa la intervención pública en todos los niveles, por lo tanto no se podrán corregir sesgos de género si existiesen y tampoco garantizar las necesidades de los géneros como bien lo plantean autoras que han desarrollado el abordaje de la transversalización del género en lo institucional.

Ahora bien, todos estos señalamientos pueden ser canalizados como oportunidades de fortalecimiento y mejora para la institución que podrán ser acogidos, discutidos y aplicados por la institución.

Cabe señalar que la principal limitación de esta investigación fue el acceso a la información en el MRREE, donde los tiempos de espera de la información fueron altos y se tuvo que solicitar información por medio de terceros para acceder a ella. Asimismo, la información suministrada por la información no se encontraba en formato abierto, ni pareciera que tuvieran esta información sistematizada sino que fue a raíz de las solicitudes específicas.

Señaladas las conclusiones y hallazgos de esta investigación, resulta necesario generar una serie de recomendaciones que el MRREE puede aplicar como guía para fortalecer la igualdad de género en la institución. A partir de lo señalado en esta investigación sobre los instrumentos de desarrollo del mainstream de género, en seis: de introducción al mandato y planificación, de organización y estructuración institucional, de conocimiento, de proceso político, de participación y de seguimiento, rendición de cuentas y evaluación:

En relación con la introducción del mandato y planificación:

- Realizar una revisión de la normativa institucional con un enfoque de género con el fin de realizar las reformas necesarias para eliminar las brechas y promover la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

- Ejercer un rol más activo y pedir incorporar acciones y compromisos en la PIEG y el PLANОВI.
- Promover un índice de igualdad de género institucional para verificar el cumplimiento del mainstreaming del género en las instituciones del Estado.

Concerniente a organización y estructuración institucional:

- Conformar de manera permanente la unidad de género institucional, de modo que se cumpla con el mandato del decreto ejecutivo N° 37906-MP-MCM.
- Bajo la dirección de la unidad u oficina de igualdad de género de la institución, elaborar una política institucional de igualdad de género que contemple ejes estratégicos prioritarios para el fortalecimiento institucional y la transversalización de la igualdad de género y sus respectivos indicadores y herramientas de monitoreo.
- Adoptar políticas y condiciones de conlaciación que faciliten el traslado a misiones extranjeras a las mujeres diplomáticas y sus familias.

En lo que respecta a instrumentos de conocimiento:

- Seleccionar un grupo de personas funcionarias para que reciban formación en materia de igualdad de género y los compromisos asumidos a nivel internacional que plantee herramientas para abordar las temáticas.
- Realizar entrevistas, encuestas y formularios para recolectar información acerca de las necesidades en materia de igualdad de género y diplomacia para conocer la percepción de las personas funcionarias del MRREE y de este modo priorizar los contenidos de una posible política institucional.
- Incorporar el enfoque de género en la recolección de datos e información institucional, así como desarrollar indicadores de impacto con enfoque de género.
- Incorporar el enfoque de género en los presupuestos institucionales.
- Incorporar un curso sobre Derechos Humanos e Igualdad de Género en la oferta curricular de la Maestría Profesional en Diplomacia.

- Emitir una directriz institucional para que en toda la documentación institucional se aplique el lenguaje inclusivo o neutro. A su vez brindar capacitación a las personas funcionarias en esta materia.
- Producir una caja de herramientas en materia de igualdad de género para el uso de todas las personas funcionarias de la institución.

Relativo a los procesos políticos:

- Implementar una política exterior feminista y posicionar a Costa Rica como el primer país en América Central en adoptarla.
- Realizar esfuerzos multilaterales para buscar un consenso en materia de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.
- Realizar esfuerzos para concretar cooperación internacional de países con agendas avanzadas en igualdad de género que puedan guiar el proceso de transversalización de igualdad de género en la diplomacia y en el MRREE.
- Incorporar y apoyar el rol de las mujeres diplomáticas en procesos de negociación, cambio climático y paz.
- Comprometerse a nombrar mediante cuotas o paridad los altos rangos como direcciones o puestos de jefatura de misión en el extranjero.
- Implementar acciones afirmativas para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el ejercicio de cargos en espacios de toma de decisiones y que garanticen la participación de mujeres indígenas, afrodescendientes, jóvenes, mujeres con discapacidad, entre otras.
- Integrar delegaciones paritarias en viajes realizados para personas jerarcas de la institución como elemento de planificación con enfoque de género.
- Declinar la realización y participar de eventos en los que no haya paridad de género asegurada.
- Buscar una proporción adecuada de género en los eventos que realizan para el público.
- Realizar esfuerzos para integrar de manera paritaria docentes mujeres en la Maestría profesional de Diplomacia.

- Incentivar y dar herramientas para promover la participación de las mujeres en la elaboración de artículos académicos en la Revista de Política Exterior.
- Desarrollar una herramienta para denunciar la violencia simbólica contra las mujeres y difundirla de manera amplia con el personal.
- Revisar el Protocolo de repatriación de personas vulnerabilizadas en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres para incorporar acciones de protección a las mujeres repatriadas a causa de violencia basada en el género.
- Elaborar una estrategia de comunicación para informar acerca de los derechos de las mujeres y las herramientas institucionales para la protección de sus derechos como por ejemplo erradicación del hostigamiento sexual.
- Analizar las comunicaciones realizadas en redes sociales para garantizar el uso de lenguaje inclusivo o neutro, la eliminación de sesgos sexistas y la inclusión de la representación de las mujeres en su diversidad en todas las ilustraciones que se utilicen.
- Promover el nombramiento de mujeres en los puestos de más alta jerarquía en los organismos internacionales que nunca han sido liderados por mujeres.
- Promover acciones afirmativas, en el MRREE, para el nombramiento de mujeres en misiones en el extranjero, que nunca han sido lideradas por mujeres,

En consideración con la participación:

- Establecer un diálogo con organizaciones feministas y de mujeres con las cuales se pueda elaborar una agenda de trabajo y se puedan priorizar compromisos institucionales en la materia.
- Implementar un observatorio de igualdad de género en la diplomacia en conjunto con instituciones y sociedad civil.
- Crear una red de mujeres diplomáticas para crear alianzas y fortalecer habilidades.

Y en consideración al seguimiento, rendición de cuentas y evaluación:

- Emitir informes anuales sobre el avance de la igualdad de género o bien incorporar una sección específica en las memorias institucionales sobre los avances institucionales en esta materia.

Para finalizar, se recomienda ampliar la investigación en la institución en igualdad de género, por ejemplo, un análisis de la igualdad de género durante el período constitucional posterior 2018-2022 o bien el anterior 2010-2014, para identificar si hubo avances o retrocesos con respecto a una gestión. También se recomienda realizar investigaciones más acotadas y resaltar alguna de las subunidades de análisis, por ejemplo, estudiar la representación y paridad dentro del MRREE y su desarrollo, la conciliación de la vida familiar y laboral en la función diplomática o bien el rol de la diplomática costarricense.

Referencias

- Acuña, Miguel (2015) *Primera Dama Yvonne Clays Primera Mujer Diplomática de Costa Rica*, San José, Costa Rica.
- Alfama, Eva y Alonso, Alba (2015) *Las Políticas de Género en la Administración Pública: Una introducción*, Bilbao, España.
- Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2020) *Aprovechar al máximo la utilización del Examen Periódico Universal en los países*, Ginebra, Suiza. Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (26 febrero 2021) ¿En qué consisten los derechos humanos? <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>
- Añazco, Gloria (2018) *Presencia de la mujer en la diplomacia: Una perspectiva feminista de las relaciones internacionales*, Quito, Ecuador.
- Bueno, Eramis y Valle, Gloria (2006) *Las Políticas Públicas desde una perspectiva de género*, La Habana, Cuba. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cedemuh/20100313023232/Politic_publicas.pdf
- Bustelo, María (2001) *La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómicos en España: 1995 – 1999*, Madrid, España.
- Castels, Carmen (1996) *Perspectivas feministas en teoría política*, Ediciones Paidós, Estado y Sociedad, pp 10, Barcelona, España.
- CIDH, *Informe No. 122/20. Petición 1159-08. Admisibilidad*. A.N y Aurora. Costa Rica. 21 de abril de 2020.
- Colotta, Mariana (2020) *Diplomacia argentina, mujeres y liderazgo*, Buenos Aires, Argentina. <https://www.teseopress.com/contrapuntos/chapter/7-diplomacia-argentina-mujeres-y-liderazgo/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2010) *Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el*

Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe, Santiago, Chile.

Dauphine, Sandrine y Senac-Slawinski, Réjane (2008) *Gender Mainstreaming: Analyse d' enjeux d'un concept-méthode*, Paris, Francia.

Decreto ejecutivo N° 37906-MP-MCM de 2013. [Ministerio de la Presidencia y Ministerio de la Condición de la Mujer] *Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género*. 25 de septiembre de 2013.

Dénèchere, Yves (2003) *La place et le rôle des femmes dans la politique étrangère de la France contemporaine*, París, Francia.

European Institute for Gender Equality, EIGE (2020) *Gender Equality Index*, Lithuania.

Facio, Alda y Fries, Lorena (2005) *Feminismo, género y patriarcado*, Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires, no 6, pp 259-296, Buenos Aires, Argentina.
<http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/bitstream/123456789/122/1/RCIEM105.pdf>

Federal Minister for Foreign Affairs (2020) *Gender equality in German foreign policy and in the Federal Foreign Office*, Berlin, Germany.

Fondo Monetario Internacional (2020) Managing Directors
<https://www.imf.org/en/About/senior-officials/managing-directors>

Fuller, Norma (2017) *El enfoque de género como propuesta de políticas públicas*, <https://revistaideele.com/ideele/content/el-enfoque-de-género-como-propuesta-de-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas>

Gobierno de España, *Estrategia de Acción Exterior 2021-2024*, Madrid, España.

González, Manuel (2014) Discurso presentado ante la 44 período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, Asunción, Paraguay.

- González, Manuel (2016) Inédito. Discurso presentado ante la 46 período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, Santo Domingo, República Dominicana.
- González, Manuel (2017) Inédito. Discurso presentado ante la 46 período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, Cancún, México.
- Governments Office of Sweeden (2019) *Sweeden Feminist Foreign Policy Handbook*, Estocolmo, Suecia.
- Guzman, Laura (2004) *Informe final proyecto de investigación-accion prevención del hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica*, San José, Costa Rica.
- Hooks, Bell (2015) *Teoría Feminista de los Margenes al Centro*, Nueva York, Estados Unidos de América.
- Hooks, Bell (2000) *El Feminismo es para todo el mundo*, Nueva York, Estados Unidos de América.
- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, (2014) *Referentes conceptuales de los presupuestos con perspectiva de género*, Ciudad de México, México.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2009) *El protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: análisis de los casos ante el comité de la CEDAW*, San José, Costa Rica.
- Lejeune, Elodie (2003) *Suzanne Bidault: une pionnière oubliée. Essai biographique sur la première femme diplomate française (1930-1962)*, Bulletin n 15, París, Francia.
- Linse, Caroline (2004) *Challenges facing women in overseas diplomatic positions. Intercultural Communication and Diplomacy*, 253-263.
- Lucero, Mariel (2012) *Mujeres en diplomacia: una introducción al tema*, Argentina.

- Macón, Cecilia (2017) *La Declaración de los sentimientos de 1848. Ciudadanía, afecto y rebelión*, Buenos Aires, Argentina.
- Martín, Sara (2014) *Concepto de género: de las teorías feministas a las políticas públicas*, Salamanca, España
- Martín, Sara (2016) *Una mirada, distintas propuestas: género y políticas públicas*, Salamanca, España.
- Massó de Pablo, Natalia (2016) *Techos de cristal y cemento, los frenos del talento femenino*, Madrid, España.
<http://www.generandoigualdad.com/techos-de-cristal-y-cemento-los-frenos-del-talento-femenino/>
- Ministerio Federal de Relaciones Exteriores (2020) *Igualdad de Género en la Política Exterior Alemana y en el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores*, Berlín, Alemania.
- Minister of Foreign Affairs (2017) *Canada's Feminist International Assistance Policy*, Ottawa, Canadá.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2010) *Reglamento Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto*, San José, Costa Rica.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2015) *Reforma Reglamento Autónomo de Servicio y Organización del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto*, N °39329-RE, San José, Costa Rica.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2015) *Canciller de la República declara al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto como espacio libre de discriminación contra las mujeres*, San José, Costa Rica.
 Disponible en:
<https://rree.go.cr/?sec=servicios&cat=prensa&cont=593&id=3919>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2015) *Memoria Institucional 2014-2015*, San José, Costa Rica.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2016) *Memoria Institucional 2015-2016*, San José, Costa Rica.

- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2017) *Memoria Institucional 2016-2017*, San José, Costa Rica.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (2018) *Memoria Institucional 2017-2018*, San José, Costa Rica.
- Muñoz, Carola y Parker, Carlos (2013) *Género y política exterior: una asignatura pendiente*, Chile.
<https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2013/12/07/genero-y-politica-exterior-una-asignatura-pendiente/>
- Norwegian Ministry of Foreign Affairs (2016) *Freedom, Empowerment and Opportunities*, Noruega.
- North Atlantic Treaty Organization (2020) *NATO Secretary General*
https://www.nato.int/cps/en/natolive/who_is_who_7371.html
- ONU Mujeres (26 de febrero 2021) *Mujeres del Mundo, ¡únanse!*
<https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/1960>
- ONU Mujeres (26 febrero 2021) *Conferencias mundiales sobre la mujer*,
<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- ONU Mujeres (28 febrero 2021) *Un poco de historia*
<https://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>
- ONU Mujeres (2001) *Gender mainstreaming: strategy for promoting gender equality*, Estados Unidos de América.xico
- ONU Mujeres (2011) *Convención Sobre La Eliminación De Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*, CEDAW, Ciudad de México, México.
- ONU Mujeres (sf) *Estadísticas de Género*, Disponible en:
<https://mexico.unwomen.org/es/nuestro-trabajo/estadisticas-de-genero>
- ONU Mujeres (2016) *La democracia paritaria: un acelerador de la igualdad sustantiva y del desarrollo sostenible en México*, Ciudad de México, México.

- ONU Mujeres (16 noviembre 2021) *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Observatorio de Género sobre Economía, Política y Desarrollo (GEP&DO) (2015) *Agenda internacional de desarrollo: Avances y desafíos para la integración de un enfoque transformador de género*, Sevilla, España http://genderobservatory.com/wpcontent/uploads/2015/06/Género_y_Agenda_Post2015_InformeGEPDO_CORR.pdf
- Organización de Estados Americanos (26 de febrero 2021) *Historia en breve de la Comisión Interamericana de Mujeres* [http://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory\[SP\].pdf](http://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory[SP].pdf)
- Organización de Estados Americanos (2020) *Autoridades* <https://www.oas.org/es/acerca/autoridades.asp>
- Organización de las Naciones Unidas (1945) *Carta de las Naciones Unidas*, San Francisco, Estados Unidos de América.
- Organización de las Naciones Unidas (1946) *Vigésima novena sesión plenaria*, Nueva York, Estados Unidos de América. <https://digitallibrary.un.org/record/482359>
- Organización de las Naciones Unidas (1989) CEDAW, *Recomendación General N° 9: Estadísticas relativas a la condición de la mujer*. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>
- Organización de las Naciones Unidas (2016) *Costa Rica postula a Cristiana Figueres a Secretaria General de la ONU, confirma la Asamblea General* <https://news.un.org/es/story/2016/07/1360331>
- Organización de las Naciones Unidas (2018) *La función de la mujer en la elaboración de la Declaración Universal de Derechos Humanos* <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/TheRoleWomenShapingUDHR.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas (2020) *Presidentes de la Asamblea General* <https://www.un.org/es/ga/president/presskit/listpast.shtml>

- Ramírez, Nora (2006) *La Mujer en la Diplomacia Mexicana*, México.
- Rexfor, Elizabeth. Scott, James (1997) *Finding a Place for Women in the World of Diplomacy*, Estados Unidos de América.
- Rigat-Pflaum, Maria (2008) *Un enfoque para la igualdad de género*, Revista Nuso, pp 40-56 <https://nuso.org/autor/maria-rigat-pflaum/>
- Saenz, Jorge (sf) *La Cancillería de Costa Rica*, San José, Costa Rica.
- Secretaria de Relaciones Exteriores (2020) *México anuncia la adopción de su Política Exterior Feminista*, Ciudad de México, México.
- Secretaria de Relaciones Exteriores (sf) *La Política Exterior Feminista del Gobierno de México*, Ciudad de México, México.
- Secretaria de Relaciones Exteriores (2019) *Mensaje del canciller Marcelo Ebrard Casaubon en el marco de la 74 Asamblea General de la ONU*, Nueva York, Estados Unidos de América. <https://mision.sre.gob.mx/onu/index.php/avisos/893-mensaje-del-canciller-marcelo-ebard-casaubon-en-el-marco-de-la-74-asamblea-general-de-la-onu>
- Solís, Luis. (septiembre 2014) *No nos es permitido el silencio... Es hora de actuar por la paz*. Discurso presentado durante la Sexagésima Novena Sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Nueva York. Estados Unidos de América.
- Solís, Luis. (septiembre 2015) *Inédito. Discurso presentado durante la Septuagésima Sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas*. Nueva York. Estados Unidos de América.
- Solís, Luis. (septiembre 2016) *Inédito. Discurso presentado durante la Septuagésima Primera Sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas*. Nueva York. Estados Unidos de América.
- Solís, Luis. (septiembre 2017) *Inédito. Discurso presentado durante la Septuagésima Segunda Sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas*. Nueva York. Estados Unidos de América.

- Ticker, Ann (1992) *Gender in International Relations Feminist Perspectives on Achieving Global Security*, Nueva York, Estados Unidos de América.
- Towns Ann y Nikklason, Brigitte (2018) *Where are the female ambassadors? Gender and status Hierarchies in Ambassadors Postings*, Gotemburgo, Suecia.
- Varela, Nuria (2020) *El Tsunami feminista*, Revista Nuevas Sociedades, pp 96-106, <https://nuso.org/articulo/el-tsunami-feminista/>
- Villarroel, Yetzi (2007) *Los aportes de las teorías feministas a la comprensión de las relaciones internacionales*, Politeia, vol. 30, núm. 39, pp. 65-86 Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Youngs, Gilliam (2004) *Feminist International Relations: a contradiction in terms? Or: why women and gender are essential to understanding the world 'we live in'*, International Feminist Journal of Politics, and International affairs, pp 75-87.

Anexos

Anexo 1

Análisis de Paridad en los puestos del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto entre 2014-2018

Tabla 1. Personal total, por género, en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto entre 2014 y mayo 2018

Año	2014	2015	2016	2017	2018
-----	------	------	------	------	------

Género	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Puesto										
Servicio exterior	85	97	80	83	86	87	86	88	86	86
Servicio interno	36	21	37	27	33	33	37	36	47	34
Servicio Civil	68	51	71	49	69	46	70	48	73	48
Total por género	189 52,80%	169 48,20%	188 54%	159 46%	188 53,1%	166 46,9%	193 52,88%	172 47,12%	206 55,1%	168 44,9%
Total de personas funcionarias	358		347		354		365		374	

Fuente: Elaboración propia a partir de nota oficial MD-38-2020 del MRREE

Tabla 2. Distribución por género de puestos en la cancillería el MRREE entre 2014-2018

Tipo de puesto	Oficina	2014		2015		2016		2017		2018	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Jerarcas	Despacho Ministerial		x		x		x		x		x
	Despacho Viceministerial		x		x		x		x		x
	Despacho Viceministerial Administrativo		x		x		x		x		x
Total		0	3								

Fuente: Elaboración propia a partir de memorias institucionales 2014-2018

Tabla 3. Personal total, por género, nombradas en el servicio exterior, entre mayo 2014 y mayo 2018

	2014		2015		2016		2017		2018	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Femenino	85	46,7	80	49,8	86	49,72	86	49,42	86	50
Masculino	97	53,3	83	50,92	87	50,28	88	50,58	86	50
Total	182	100	163	100	173	100	174	100	172	100

Fuente: Elaboración propia a partir de nota oficial MD-38-2020 del MRREE

Tabla 4. Personal total, por género, nombradas en el servicio interno, entre mayo 2014 y mayo 2018

	2014		2015		2016		2017		2018	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Femenino	36	63,16	37	57,82	33	50	37	50,69	47	58,02
Masculino	21	36,84	27	42,18	33	50	36	49,31	34	41,98
Total	57	100	64	100	66	100	73	100	81	100

Fuente: Elaboración propia a partir de nota oficial MD-38-2020 del MRREE

Tabla 5. Jefaturas de misión por género en el Servicio Exterior entre 2014-2018

	2014		2015		2016		2017		2018	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Embajadoras	11	25	7	18,91	11	18	15	35,72	18	38,30
Embajadores	33	75	30	81,08	28	72	27	64,28	29	61,70
Total	44	100	37	100	39	100	42	100	47	100

Fuente: Elaboración propia a partir de nota oficial MD-38-2020 del MRREE

Tabla 6. Distribución por género de puestos de dirección en el MRREE entre 2014-2018

Oficina	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Dirección de Política Exterior	x		x			x		x
Dirección de Cooperación Internacional	x		x		x		x	
Dirección de Servicio Exterior	x		x		x		x	
Dirección de Protocolo y Ceremonial		x		x	x		x	
Dirección del Instituto Manuel María Peralta		x		x		x		x
Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación	x		x		x		x	
Dirección Jurídica	x		x		x		x	
Dirección de Comunicación Institucional		x	x		x		x	
Total	5	3	6	2	6	2	6	2
	62,5%	37,5%	75%	25%	75%	25%	75%	25%

Fuente: Elaboración propia a partir de memorias institucionales 2014-2018

Tabla 7. Distribución por género de puestos de jefatura en oficinas administrativas en el MRREE entre 2014-2018

Oficina	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
----------------	------------------	------------------	------------------	------------------

	F	M	F	M	F	M	F	M
Planificación Institucional	x		x		x		x	
Auditoria Interna	x		x		x		x	
Proveeduría Institucional		x		x		x		x
Servicios Generales		x	x		x		x	
Archivo		x		x		x		x
Financiera	x		x		x		x	
Recursos Humanos		x		x		x		x
Total	3	4	4	3	4	3	4	3

Fuente: Elaboración propia a partir de nota oficial MD-38-2020 del MRREE

Tabla 8. Cantidad de Docentes por Género en la Maestría Profesional en Diplomacia del Instituto Manuel María Peralta del MRREE y la UCR

	2014		2015		2016		2017		2018	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Femenino	3	27,3	5	27,8	4	25	2	11,7	2	28,6
Masculino	8	72,7	13	72,2	12	75	15	88,3	5	71,4
Total	11	100	18	100	16	100	17	100	7	100

Fuente: Elaboración propia a partir de oficios institucionales

Tabla 9. Publicaciones en la Revista Costarricense de Política Exterior del Instituto Diplomático Manuel María Peralta entre 2014-2018

Año	#	Consejo editorial		Sección discursos		Otras secciones de la revista			
		Mujeres	Hombres	Mujer	Hombre	Artículo de autoría única mujer	Artículo de autoría única hombre	Autoría con participación de mujeres	Cantidad total
2014	22	2	4	0	3	0	6	0	6
2015	23	1	5	0	1	1	9	1	11
	24	No indica	No indica	0	1	0	10	0	10
2016	25	1	4	0	0	0	9	0	9
	26	1	4	1	1	1	9	0	10
2017	27	1	4	0	0	0	9	2	11
	28	1	4	0	0	0	9	2	11
Total nominal				0	6	2	61	5	68
Total porcentual						2,94%	89,7% %	7,35%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de Revista Costarricense de Política Exterior n° 22-28

Análisis de las memorias institucionales 2014-2018

Tabla 1. Representación de las mujeres en las ilustraciones de las memorias institucionales 2014-2018

Período	Cantidad total de fotografías	Cantidad de fotografías con representación de mujeres	Porcentaje de representación de las mujeres en las ilustraciones
2014-2015	87	23	26,5%
2015-2016	142	63	44,36%
2016-2017	18	9	50%
2017-2018	37	28	75,7%

Fuente: Elaboración propia con base en memorias institucionales 2014-2018

Tabla 2. Número de menciones de palabras clave en las memorias institucionales 2014-2018

Período	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Palabra				
Género	19	22	33	62
Mujer /Mujeres	33	21	32	94
Igualdad	7	9	18	16
Desigualdad/es	13	4	7	3
Equidad	8	5	11	3
Derechos humanos	144	137	143	159
LGTBI	1	1	0	0
Racismo	0	9	10	6

Fuente: Elaboración propia con base en memorias institucionales 2014-2018

Anexo 3. Análisis de las acciones en materia de igualdad de género en las memorias institucionales 2014-2018

Tabla 1. Listado de acciones en igualdad de género en el área de Gestión de Política Exterior enlistadas en la memoria institucional 2014-2015

#	Acción	Tipo de acción
1	Participación de la 58 sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)	Reactiva
2	Insumos y apoyo de la participación de la Primera Dama, señora Mercedes Peñas, en la reunión del Grupo de Amigos de Beijing + 20	Reactiva
3	Consejo de Derechos Humanos Costa Rica en su calidad de miembro del Consejo de Derechos Humanos con copatrinio de resoluciones en temas de mujer.	Proactiva
4	Preparación, negociación y pronunciamiento de discursos en nombre de CELAC, en los temas de adelanto de la mujer.	Reactiva
5	Tres intervenciones cortas en los diálogos interactivos sobre los informes de ONU Mujeres y el Fondo de Población (sobre el tema del embarazo adolescente y la agenda de desarrollo post 2015).	Reactiva
6	Participación en las reuniones de la Red de Seguridad Humana y la coordinación de la red con la Unidad de Seguridad Humana de las Naciones Unidas pronunciado discursos conjuntos de la red en los debates abiertos del Consejo de Seguridad sobre Protección de Civiles, Niños en conflictos armados, y Mujer, Paz y Seguridad.	Reactiva
7	Participación en grupos sectoriales temáticas I Reunión del Grupo de Trabajo sobre la Promoción de la Equidad, Igualdad y Empoderamiento de las Mujeres.	Reactiva
8	Trabajo de la Misión ante Naciones Unidas en Ginebra para el nombramiento de dos mujeres costarricenses en el Grupo de Trabajo para la no discriminación de la mujer en la ley y la práctica del Consejo de Derechos Humanos y en la relatoría Especial de Naciones Unidas para los Derechos de las personas con Discapacidad.	Proactiva

9	Discursos en las reuniones especiales de la AGNU y eventos de Alto Nivel, siguientes: el papel de las mujeres, los jóvenes y la sociedad civil en la Agenda de Desarrollo Post 2015.	Reactiva
10	Promoción con varias naciones la creación de los objetivos de desarrollo sostenible sobre género, industrialización, cambio climático, océanos, ecosistemas y bosques y sociedades pacíficas e inclusivas en la Presidencia Pro Tempore (PPT) de la CELAC en la ONU.	Proactiva
11	Apoyo de la inclusión de un enfoque de derechos y de género en su abordaje en la agenda post 2015.	Proactiva
12	Participación en la Asamblea General de la OEA, celebrada en junio del 2014, en Asunción, Paraguay, del 3 al 5 de junio de 2014, pronunciando un discurso sobre desigualdad, exclusión y discriminación.	Reactiva
13	Taller sobre el Sistema Integrado de Indicadores de Derechos Humanos de las Mujeres organizado por el Área de Derechos Humanos y Seguridad Humana organizó junto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).	Proactiva
14	Taller sobre las Recomendaciones a Costa Rica en materia de derechos de las mujeres por parte de los mecanismos de Derechos Humanos de las Naciones Unidas El Área de Derechos Humanos y Seguridad Humana organizó junto con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).	Proactiva
15	Conversatorio en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto para celebrar el Día Nacional contra la homofobia, la lesbofobia y la transfobia.	Proactiva

Fuente: Elaboración propia con base en Memoria Institucional 2014-2015

Tabla 2. Listado de acciones en igualdad de género en las áreas de Gestión de Cooperación Internacional y Gestión del Servicio Exterior enlistadas en la memoria institucional 2014-2015

Sección	#	Acción realizada	Tipo de acción
Gestión de la cooperación internacional	1	Promoción del programa de Eurosocial en temas de acceso a la justicia de mujeres migrantes, los programas de Educación en sexualidad y afectividad integral y la aprobación de un modelo único de los centros de cuidado.	Proactiva
	2	A lo interno del SICA se procura promover la cooperación en el área de género, entre otras.	Reactiva
	3	Gestión de Estudio nacional sobre brechas estructurales Costa Rica-CEPAL con un eje transversal de género.	Proactiva
	4	Promoción del programa Australia Cinco, para programas con poblaciones vulnerabilizadas.	Proactiva
	5	Participación en Seminario Taller: “Cooperación para el desarrollo basado en un enfoque de derechos: multiculturalidad, género y sustentabilidad”, en Panamá	Reactiva
	6	Participación en II Reunión de Comisión Mixta de Cooperación Técnica, en la cual se negociaron siete proyectos en áreas como atención de adolescentes en San Salvador.	Reactiva
Gestión del servicio exterior	1	Asistencia de cuatro casos de personas costarricenses en situación de vulnerabilidad en el extranjero, estos casos estaban relacionados a violencia doméstica y amenazas.	Reactiva

Fuente: Elaboración propia con base en Memoria Institucional 2014-2015

Tabla 3. Listado de acciones en igualdad de género o DDHH de las mujeres en el área de Gestión de Política Exterior enlistadas en la memoria institucional 2015-2016

#	Acción	Tipo de acción
1	Elección de Elizabeth Odio, una mujer costarricense como jueza de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Proactiva
2	Promoción de la elección de una mujer como Secretaria General de las Naciones Unidas.	Proactiva
3	Defensa del sexto informe ante el Comité de Derechos Humanos y defensa oral del tema de violencia contra las mujeres y aborto.	Reactiva
4	Participación activa en las tres sesiones del Consejo de Derechos Humanos, donde se copatrocinaron resoluciones sobre matrimonio forzado y temprano, violencia contra las mujeres, racismo, personas migrantes.	Proactiva
5	Participación en la negociación de la Declaración del 20 aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing	Proactiva
6	Participación en el Sexagésimo período de sesiones de la CSW en EEUU, donde se revisaron conclusiones convenidas en la 57 Sesión de la CSW, sobre el tema "La eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas".	Reactiva
7	Ante la OEA se contó con la participación de Alejandra Mora en el Consejo Permanente de la OEA para referirse a la situación de derechos humanos de las mujeres en la región.	Reactiva
8	Inicio de las negociaciones del texto del Protocolo del País, poniendo el país los esfuerzos para incorporar carbono neutralidad, derechos humanos y materia de género.	Reactiva
9	Presencia en las negociaciones de la CMNUCC, con participación del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto y el Ministerio de Ambiente y Energía y logró incidir en las posiciones de la Asociación Independiente de Latinoamérica y el Caribe (AILAC) en temas de derechos humanos y género.	Proactiva

10	el Encuentro Global de Líderes para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres donde el Presidente Solís pronuncia un discurso acerca de los compromisos concretos de Costa Rica para avanzar en la agenda de género.	Reactiva
11	Participación en la II Reunión del grupo de trabajo de la CELAC sobre el adelanto de las mujeres: “seguridad alimentaria y nutricional: empoderamiento de la mujer rural”, 26 y 27 de octubre del 2015, El Salvador.	Reactiva
12	Participación en el Segundo Diálogo de Alto Nivel entre el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) la Comisión de Seguridad de Centroamérica, con el apoyo del proyecto denominado B.A.1, Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Centroamérica.	Reactiva
13	Reunión de Alto Nivel para apoyar el proceso de preparación hacia la UNGASS 2016, celebrada el 7 de mayo 2015 en la Sede de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en Nueva York, Costa Rica compartió ante el Plenario de la Asamblea General de la ONU su enfoque humanista y de salud pública y con enfoque de género.	Reactiva
14	45 Reunión de altos Funcionarios CELAC-Unión Europea (UE), 18 de noviembre del 2015: Costa Rica tuvo la oportunidad de destacar el marco común que caracteriza el diálogo birregional, los valores comunes compartidos en materia de democracia, la promoción y protección de los derechos humanos en diez ámbitos de acción entre ellos género.	Reactiva
15	Preparación de la X RAN CELAC-UE en materia de migraciones a celebrarse en 2016: discusión de hoja de ruta para el diálogo de migraciones birregional	Proactiva
16	58° Reunión Ordinaria de la Comisión de Seguridad de Centroamérica (CSC). La Directora General de Política Exterior participó el 13 de agosto del 2015 en la 58° Reunión Ordinaria de la Comisión de Seguridad de Centroamérica (CSC), que se realizó en San Salvador, donde se trabajó Plan de Trabajo del Eje No. 5 “Seguridad y Vida Libre de Violencias”, de la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del SICA (PRIEG).	Reactiva

Fuente: Elaboración propia con base en Memoria Institucional 2015-2016

Tabla 4. Listado de acciones en igualdad de género o DDHH de las mujeres en las áreas de Cooperación Internacional, Asuntos Jurídicos Exterior enlistadas en la memoria institucional 2015-2016

Sección	#	Acción realizada	Tipo de acción
Gestión de la Cooperación Internacional	1	Solicitud de Costa Rica a la Cooperación Española para el Proyecto para la Implementación del artículo primero constitucional, mediante el reconocimiento, la visibilización y el desarrollo de la población afro descendiente, por medio del cual se procura incidir en la efectiva instrumentalización del artículo 1º constitucional para la población afrodescendiente, que propicie el cumplimiento de políticas públicas de igualdad y no discriminación.	Proactiva
	2	Coordinación y participación del programa de EUROsociAL+ en el 2016 y que abarca 3 ámbitos: políticas sociales, igualdad de género y gobernanza democrática, a fin de contribuir al mejoramiento de la cohesión social, a través del intercambio de experiencias entre pares.	Proactiva
	3	Proyecto EMPRENDE (de €4 millones, para promover el emprendimiento de las mujeres pertenecientes a grupos marginados), se ejecuta a partir de la contribución de la UE.	Reactiva
	4	El Programa Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos, apoyó por 2 años las iniciativas 3 organizaciones no gubernamentales costarricenses, reconocidas por su amplia trayectoria en la defensa y promoción de los derechos humanos. El Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano y el Centro de Derechos Sociales del Migrante (CENDEROS), que promovieron proyectos para mejorar la garantía y protección de los derechos humanos de las personas LGTB, privadas de libertad, de las mujeres y jóvenes privadas de libertad por delitos relacionados con el tráfico de drogas y de las mujeres, jóvenes y trabajadores migrantes y de frontera en espacios públicos.	Reactiva
	1	Participación en la elaboración de la Política de Acceso a la Justicia para Personas Afrodescendientes del Poder Judicial	Reactiva

Gestión de los asuntos jurídicos	2	Representación del Ministerio en talleres de capacitación que ha coordinado el Viceministerio de la Presidencia con el objetivo de preparar el camino para construir un protocolo de consulta a los pueblos indígenas.	Reactiva
	3	Asesoría y colaboración constante al Viceministerio de la Presidencia para Asuntos Políticos y Diálogo Ciudadano en materia de los derechos de los pueblos indígenas sobre la base de la experiencia de la Política Nacional contra el Racismo, la Discriminación Racial y la Xenofobia (PNSLRDRX).	Reactiva
Otras gestiones institucionales	1	El Instituto Diplomático publica el libro Yvonne Clays, al primera diplomática costarricense, también organiza una conferencia sobre temas de derechos humanos con motivo del Día Internacional de la Mujeres.	Proactiva
	2	La Comisión de Género Institucional, el 8 de marzo se envió una felicitación para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y el 26 de abril se le dio un ramito de flores a las secretarias en su día.	Proactiva
	3	También aplicó de forma digital al cuestionario denominado "Percepción de Igualdad y Equidad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto", con el objetivo de realizar un diagnóstico de las brechas de género en el Ministerio para identificar ámbitos específicos de actuación y servirá de línea base para desarrollar un plan de trabajo institucional.	Proactiva

Fuente: Elaboración propia con base en Memoria Institucional 2015-2016

Tabla 5. Listado de acciones en igualdad de género o DDHH de las mujeres en el área de Gestión de Política Exterior enlistadas en la memoria institucional 2016-2017

#	Acción	Tipo de acción
1	El Secretario General de las Naciones Unidas convocó al Panel de Alto Nivel sobre el empoderamiento económico de las mujeres. El Presidente de la República don Luis Guillermo Solís aceptó ser Co-presidente de dicho Panel, junto con la señora Simona Scarpaleggia, Directora Ejecutiva de IKEA. En este panel se formularon recomendaciones orientadas a la acción sobre cómo mejorar los resultados económicos de las mujeres en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, promoviendo el liderazgo de las mujeres en el impulso del crecimiento económico y estimulando la voluntad política.	Proactiva
2	Presentación del primer informe del panel en septiembre 2016, donde se hace la sugerencia de 7 ejes de acción: el cambio de las regulaciones que limiten el acceso de las mujeres al trabajo, garantizar la igualdad de oportunidades, el reconocimiento y redistribución de tareas no remuneradas. Acceso a servicios financieros, tecnológicos y de propiedades, un cambio en la cultura de las empresas que erradique prácticas discriminatorias y brechas de género y la mejora de las prácticas del sector público en materia de empleo y contratación.	Proactiva
3	Amplia participación en el segmento de Alto Nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Nueva York, setiembre del 2016 en temas de flujos migratorios y empoderamiento económico. En la misma Asamblea General, Costa Rica co-patrocinó otras 27 resoluciones, entre las cuales destacan: Resolución sobre la violencia contra las mujeres. Resolución sobre la trata de mujeres y las niñas.	Proactiva
4	Adopción de la resolución el rol de UNESCO en fomentar que mujeres y niñas sean líderes en ciencia, tecnología, ingeniería, arte y diseño, y matemática, en el marco de la 199ª Sesión del Consejo Ejecutivo, abril 2016.	Reactiva
5	La Delegación de Costa Rica, ostentando la Presidencia de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), lideró también la presentación ante la Comisión General de la XLVI Asamblea	Proactiva

	<p>General de dos iniciativas que fueron aprobadas e incluidas en la resolución del pilar de Derechos Humanos, referidas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (MESECVI). <p>Fortalecimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) para la Promoción de la Equidad e igualdad de género, los Derechos Humanos y la eliminación de la discriminación y todas las formas de violencia.</p>	
6	<p>Costa Rica presentó el “Compromiso de Ginebra para los derechos humanos en la acción climática en evento paralelo sobre Derechos Humanos e igualdad de género en la implementación del Acuerdo de París y promoción de los Derechos Humanos en la agenda climática, en el marco de la en noviembre del 2016. El país jugó un papel de liderazgo en la incorporación del lenguaje de derechos humanos en los temas para el plan de trabajo sobre construcción de capacidades y en la aprobación de la renovación del plan de acción de género de la Convención Marco. Costa Rica junto a más de 42 países presenta la resolución sobre los derechos humanos y el medio ambiente.</p>	Proactiva
7	<p>Adopción por consenso la resolución sobre la educación y formación en derechos humanos presentada por Costa Rica junto a otros países en la misma actividad.</p>	Proactiva
8	<p>Costa Rica se incorporó al Core Group de SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity) en Ginebra y participó como parte de los países proponentes en una resolución sobre la protección contra la violencia y la discriminación contra las personas en razón de su orientación sexual e identidad de género.</p>	Proactiva
9	<p>Costa Rica depositó la ratificación de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, siendo el primer país del continente en hacerlo y el segundo en depositar la ratificación de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de la Personas Mayores.</p>	Proactiva
10	<p>Participación en el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA): 118° Período de Sesiones de la Junta Ejecutiva del FIDA, setiembre 2016. Se identificaron asuntos de interés</p>	Reactiva

	para el país como la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, incorporación de la perspectiva de cambio climático en los programas	
11	Participación en V Cumbre de la CELAC Punta Cana. Negociación y adopción de 20 Declaraciones especiales en diversos temas prioritarios: Agenda 2030, Género y empoderamiento de las mujeres.	Reactiva
12	Participación en III Reunión del Grupo de Trabajo de la CELAC sobre el Adelanto de las Mujeres: “Seguridad Alimentaria y Mujer Rural en el marco de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible”, República Dominicana 16, 17 y 18 de noviembre del 2016.	Reactiva
13	Participación en Evento de Alto Nivel sobre: “Resolución 1325 de Naciones Unidas, Mujeres, Paz y Seguridad”. Ministerios de Relaciones Exteriores de Finlandia, Chile y Argentina.	Reactiva
14	Participación en Género: Seminario UE-CELAC sobre Igualdad de Género y Empoderamiento Económico de las Mujeres”, 7-8 de marzo del 2016, Bruselas, Bélgica.	Reactiva
15	Participación en 154° Período de Sesiones del Consejo de la FAO, junio 2016. Se aprobó el informe sobre la ejecución del programa de trabajo 2014-15, donde destacaron cuestiones de género, cambio climático y acuerdos interinstitucionales.	Reactiva

Fuente: Elaboración propia a partir de Memoria Institucional 2016-2017

Tabla 6. Listado de acciones en igualdad de género o DDHH de las mujeres en las áreas de Cooperación Internacional, Asuntos Jurídicos Exterior enlistadas en la memoria institucional 2016-2017

Sección	#	Acción realizada	Tipo de acción
Gestión de la Cooperación Internacional	1	Difusión entre instituciones y organizaciones costarricenses, la convocatoria para el período 2016-2017 del Fondo de la Embajada de Nueva Zelanda en México (NZEF).	Proactiva

	2	Promoción de proyectos Emprende (de €13 millones, en apoyo de las políticas del sector seguridad para fortalecer la seguridad ciudadana, coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres), Proeduca (de €8.5, enfocado en los esfuerzos del sector educativo para disminuir el abandono estudiantil en la educación secundaria, coordinado por el Ministerio de Educación Pública) y Prosec (de €4 millones, para promover el emprendimiento de las mujeres pertenecientes a grupos marginados, coordinado por el Ministerio de Seguridad Pública).	Reactiva
Gestión de los asuntos jurídicos	1	Atención en esta instancia es el cumplimiento de sentencia del primer caso sobre FIV (Caso Artavia Murillo y otros) sobre el que se emitió sentencia en noviembre del 2012.	Reactiva
	2	Solicitud de Opinión Consultiva a la Corte IDH sobre derecho al nombre e identidad de género. La Dirección Jurídica participa junto con la Dirección Jurídica de la Presidencia de la República y la Segunda Vicepresidenta, quien lo lidera, en el proceso de solicitud de opinión consultiva ante la Corte IDH con el fin de que ese tribunal, bajo su mandato de conformidad con el artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.	Reactiva
Otras gestiones institucionales	1	El departamento consular 14 casos de costarricenses en estado de vulnerabilidad en 12 diferentes oficinas consulares	Reactiva

Fuente: Elaboración propia a partir de Memoria Institucional 2016-2017

Tabla 7. Listado de acciones en igualdad de género o DDHH de las mujeres en el área de Gestión de Política Exterior enlistadas en la memoria institucional 2017-2018

#	Acción	Tipo de acción
1	<p>Defensa del Séptimo Informe Periódico sobre el cumplimiento por parte de Costa Rica de los compromisos estipulados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.</p> <p>La delegación oficial, encabezada por la señora Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y, compuesta por el señor Embajador Christian Guillermet, Director de Política Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, la Magistrada Doris Arias, la señora Yolanda Delgado, Directora General de Áreas Estratégicas del INAMU y el señor Robin Almendares, Coordinador del Programa Sectorial de Género del Ministerio de Agricultura y Ganadería, respondieron a las consultas planteadas por los expertos del Comité relativas a los artículos de la convención, sobre temas de paridad de género, violencia doméstica y violencia contra las mujeres, desagregación de datos, coordinación interinstitucional, acceso a la justicia, aplicación de la normativa internacional en la legislación interna, mecanismos de seguimiento de las recomendaciones del comité, capacitación en cuestiones de género de distintos grupos de profesionales, acceso a la educación y a la salud, entre otros</p>	Reactiva
2	<p>El MRREE participó en el proceso de elaboración del informe relativo a la implementación de la resolución A/RES/71/163, solicitando información al Consejo Presidencial Social sobre las políticas nacionales orientadas a las familias, así como sobre programas e iniciativas que procuren luchar contra la pobreza, la exclusión social y la inequidad, la promoción del equilibrio entre vida laboral y la familia, la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, la promoción de la integración social y la solidaridad intergeneracional, con el fin de apoyar la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.</p>	Proactiva
3	<p>En conjunto con el INAMU se remite el informe de la Resolución 60/2 “La mujer, la niña y el VIH y el SIDA”, e información relativa a la participación de la mujer en los medios de difusión y en las tecnologías de la información y las comunicaciones, y el acceso de la mujer a ellos, así como su repercusión en el adelanto y la potenciación de la mujer y su utilización con esos fines, solicitada por el Secretario General de las Naciones Unidas.</p>	Reactiva

4	Costa Rica apoyó la realización de intervenciones conjuntas de CELAC sobre salud, pobreza extrema, migrantes, niños y adolescentes migrantes no acompañados, violencia contra las mujeres, igualdad de género y racismo. Así mismo, Costa Rica participó en intervenciones conjuntas sobre el costo de la violencia contra la mujer, objeción de conciencia al servicio militar, plataforma para la educación y la capacitación en Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género y derechos humanos y el autismo.	Proactiva
5	Costa Rica tuvo una participación activa en las negociaciones de las siguientes resoluciones: i. Resolución de Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y plena aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. ii. Resolución sobre la situación de la mujer y niñas en áreas rurales. Costa Rica apoyó en estas dos resoluciones la inclusión de lenguaje relativo al Panel de Alto Nivel del Secretario General de Naciones Unidas sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres, el cual fue aprobado para ambas resoluciones.	Proactiva
6	Participación activa en la negociación de la resolución de la Niña. Costa Rica también apoyó la inclusión de lenguaje relativo al empoderamiento económico de la mujer. sin embargo, hubo desacuerdos en el proceso, Costa Rica decidió no copatrocinar la resolución por considerarla regresiva.	Proactiva
7	Taller Derechos Humanos, género y cambio climático: insumos para la construcción del Plan Nacional de Adaptación. San José, 8 de agosto del 2017. La promoción, protección y defensa de los derechos humanos, incluidos los derechos de las mujeres, así como la protección del ambiente, son dos de los ejes fundamentales de la Política Exterior de Costa Rica. En ese sentido, el país ha venido promoviendo, a nivel internacional, varias iniciativas relacionadas con los vínculos entre el ambiente y los derechos humanos. Es con esa visión y, con la intención de generar insumos válidos para el Plan Nacional de Adaptación, que la Cancillería, en conjunto con la Dirección de Cambio Climático del MINAE, organizaron este taller.	Proactiva
8	35ª Sesión Ordinaria del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que se llevó a cabo en Ginebra, Suiza del 6 al 23 de junio del 2017, Costa Rica llevó a cabo el copatrocinio de 25 resoluciones y, participó de manera activa en el “core group” de una nueva resolución impulsada por Brasil, titulada “Consideración sobre la elaboración de un borrador de declaración sobre la promoción y el pleno respeto de los derechos humanos de los afrodescendientes”. Se	Proactiva

	realizaron 4 intervenciones nacionales en los diálogos sobre orientación sexual e identidad de género, migrantes, racismo y diálogo con el Alto Comisionado para los Derechos Humanos.	
9	Costa Rica participó de 7 intervenciones conjuntas, sobre orientación sexual e identidad de género, la situación de Derechos Humanos en la República Bolivariana de Venezuela, Grupo de Amigos de Responsabilidad de Proteger, "Operacionalización del mandato del Consejo de Derechos Humanos sobre prevención: la aplicación efectiva del párrafo 5f de la resolución AG 60/25", Integración de una perspectiva de género en la labor del Consejo de Derechos Humanos y de sus mecanismos, Diálogo con el Relator Especial sobre la promoción de la verdad, la justicia y las garantías de no repetición y Declaración sobre equipos olímpicos de refugiados en el fortalecimiento de la paz y la seguridad.	Proactiva
10	Además, Costa Rica participó en el evento paralelo "Terminar la violencia y discriminación en contra de las personas LGBTI: la necesidad urgente de dialogar". Por otro lado, en esta sesión se realizaron 4 intervenciones nacionales en los debates generales, referentes a los ítems de discusión siguientes: Desarrollo Social, Avances de la Mujer, Derechos de la Niñez, Promoción y Protección de los Derechos Humanos	Reactiva
11	Declaración conjunta de países latinoamericanos que forman parte del LGBTI Core Group en el diálogo interactivo con el Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (SOGI). Declaración conjunta del LGBTI Core Group sobre el tema de Promoción de los Derechos Humanos.	Reactiva
12	Participación en: Mesa redonda: "No dejar a nadie atrás: acciones y compromisos para el empoderamiento económico de las mujeres", organizado por el Grupo de Campeones y ONU Mujeres después el segundo informe del Panel de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres en marzo del 2017, el Grupo de Campeones del Panel, liderado por Costa Rica y el Reino Unido y, ONU Mujeres, coordinaron la realización de una mesa redonda, con el objetivo de presentar acciones y resultados concretos en el ámbito de sus competencias, para promover y garantizar el empoderamiento económico de las mujeres. De igual manera, el evento pretendía dar seguimiento al trabajo del panel, crear un momento político favorable a la inclusión de las mujeres en igualdad de condiciones en el mundo del trabajo, y auspiciar la conformación del Grupo de Campeones del Empoderamiento Económico, derivado del trabajo del Panel. El señor Presidente de la República, Luis Guillermo Solís, abrió el panel con una intervención	Proactiva

	preparada por la Dirección General de Política Exterior, mientras que la organización del evento fue coordinada por la Misión Permanente de Costa Rica en Nueva York y el Instituto Nacional de las Mujeres.	
13	<p>Lanzamiento del Panel de Rendición de Cuentas Independiente 2017 “Every Woman, every child, every adolescent”</p> <p>La señora Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, Alejandra Mora, participó como representante del Gobierno de Costa Rica en esta actividad, realizando una intervención que fue preparada por la Dirección General de Política Exterior.</p>	Reactiva
14	<p>Lanzamiento de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC)</p> <p>El 18 de septiembre del 2017, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), lanzaron la Coalición Internacional por la Igualdad de la Remuneración, como un partenariado multi-nivel y multi-actor, que busca dar asistencia técnica a los Estados miembros de las Naciones Unidas para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el Objetivo 8 y su meta 8.5 que llama a dar igual remuneración a trabajo de igual valor para el 2030 entre mujeres y hombres, así como el cumplimiento del objetivo 5 relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas. Este partenariado se materializará en una Plataforma de Campeones de EPIC, la cual actuará en el ámbito nacional con agencias gubernamentales, organizaciones de trabajadores y empleadores e instituciones de dialogo social, entre otros aliados estratégicos. Dado que se trata de una iniciativa altamente vinculada con las recomendaciones preparadas y presentadas por el Panel de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres, el Presidente de la República de Costa Rica, señor Luis Guillermo Solís, fue invitado a inaugurar el evento en su calidad de co-presidente del Panel. La Dirección General de Política Exterior coordinó con el Instituto Nacional de las Mujeres la logística del evento, y preparó el discurso del señor Presidente. En este, se hizo énfasis en la inclusión de la igualdad de género como objetivo transversal y estratégico en el Plan Nacional de Desarrollo, la riqueza y diversidad del Panel para repensar los obstáculos y barreras que impiden el cumplimiento pleno de la igualdad, felicitando la iniciativa por cuanto aborda estructuras ancestrales que dificultan la recuperación económica y la democratización de los sistemas políticas nacionales.</p>	Reactiva

15	62° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Nueva York, del 12 al 23 de marzo del 2018) Al igual que en años anteriores, Costa Rica participó activamente en el sexagésimo segundo período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés), con una delegación encabezada por la señora Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, y dos delegadas (una funcionaria gubernamental y una representante de la sociedad civil). La delegación recibió el apoyo de la Misión Permanente de Costa Rica ante las Naciones Unidas en la organización de la agenda, la negociación de participaciones y eventos paralelos, la preparación de los discursos, todo con el seguimiento de la Dirección General de Política Exterior.	Reactiva
16	Costa Rica realizó una intervención en calidad nacional, en el debate general sobre el tema prioritario “Desafíos y oportunidades en el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento económico de las mujeres y las niñas rurales”. A su vez, se realizó una presentación nacional voluntaria, destacando las buenas prácticas nacionales relativas a la participación de las mujeres en los medios de difusión, las tecnologías de la información y las comunicaciones, y el acceso de las mujeres a ellos.	Proactiva
17	Costa Rica, además, participó en dos diálogos interactivos ministeriales: “Construyendo alianzas para lograr la equidad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas” y “acelerar la implementación de la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción y lograr resultados concretos para el 2020”.	Reactiva
18	La Misión permanente de Costa Rica, con el apoyo de la Dirección General de Política Exterior, aportaron valiosos insumos en la elaboración del proyecto de Conclusiones Acordadas de la CSW con párrafos de interés nacional y regional, recogidos en la Declaración de Santo Domingo luego de la consulta regional organizada por ONU Mujeres en República Dominicana en febrero del 2018 y, en cuatro intervenciones conjuntas: en la intervención conjunta de miembros de la Red de Seguridad Humana, pronunciada por Austria; discurso pronunciado en nombre del Grupo de Amigos de las Personas Adultas Mayores; en el discurso pronunciado por República Dominicana en nombre del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA); así como el Discurso conjunto realizado por El Salvador en nombre de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC). Algunos de los temas de interés que se lograron mencionar en las conclusiones fueron la agricultura familiar y, el Plan de Acción de Género de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.	Proactiva

19	<p>Costa Rica participó en cuatro eventos paralelos 62° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Hacia un Pacto global receptivo al género y basado en los derechos humanos para la migración.”, con el copatrocinio de Costa Rica, y organizado por ONU Mujeres. • “Powering Potential: Increasing Women’s Access to Financial Products and Services” (Aumentando el Acceso de las Mujeres a Productos y Servicios Financieros) organizado por la Fundación de las Naciones Unidas y BNY Mellon, y copatrocinado por Costa Rica como país miembro del Grupo de Campeones del Empoderamiento Económico de las Mujeres. • “Los sistemas nacionales de cuidados: desafíos imprescindibles para superar la reproducción estructural de la desigualdad de las mujeres”, organizado por ONU Mujeres, el INMUJERES de Uruguay, el Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. • “El rol de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en el avance de la igualdad de género y los derechos de las mujeres rurales y las niñas”, copatrocinado por la Misión Permanente de Australia y el Foro Asia Pacífico de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y la Alianza Global de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos. 	Reactiva
20	<p>Reuniones de la Asociación Independiente de América Latina y el Caribe (AILAC), durante las negociaciones de la CMNUCC y además, los temas relacionados al medio ambiente y desarrollo sostenible son áreas prioritarias de la Política Exterior costarricense. En esta COP, Costa Rica coordinó y, fue la vocería del grupo negociador AILAC en los temas de transparencia, mercados, cumplimiento y género. Igualmente, continuó promoviendo los derechos humanos en la acción climática.</p>	Proactiva
21	<p>Segunda Sesión Ordinaria del Comité Directivo de la Comisión Interamericana de Mujeres 2016-2019 (Lima, Perú, 7 y 8 de septiembre del 2017) La Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, señora Alejandra Mora, participó entre el 7 y 8 de septiembre del 2017 en la Segunda Sesión Ordinaria del Comité Directivo de la CIM 2016-2019, llevada a cabo en Lima, Perú. En ocasión del Día de los Derechos Cívicos de la Mujer en Perú, se realizó el Foro Hemisférico “Mujer y participación política en las Américas”. Para ello, la Dirección General de Política Exterior coordinó la participación de la alta autoridad, además de la elaboración de su intervención en el</p>	Reactiva

	panel “Experiencias internacionales para promover la participación política de las mujeres y sus logros”.	
22	Comisión de Seguridad de Centroamérica, destaca la aprobación del Perfil del Programa Regional Permanente de Prevención de la Violencia contra las Mujeres impulsado por el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA); en el marco de la LXV reunión Ordinaria realizada en febrero del 2018.	Reactiva
23	IV Reunión del Grupo de Trabajo de CELAC sobre el Adelanto de las Mujeres: “El aporte transformador de las mujeres rurales en la Seguridad Alimentaria y Nutricional de la CELAC: Retos y Oportunidades de cara al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).”, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia 6 y 7 de diciembre del 2017. Se negoció 1 Declaración de compromisos y 1 Acta de la reunión.	Reactiva
24	Reuniones sectoriales en el 2017: IV Reunión del Grupo de Trabajo de CELAC sobre el Adelanto de las Mujeres: “El aporte transformador de las mujeres rurales en la Seguridad Alimentaria y Nutricional de la CELAC: Retos y Oportunidades de cara al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).”, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia 6 y 7 de diciembre del 2017. Se negoció 1 Declaración de compromisos y 1 Acta de la reunión.	Reactiva
25	X Reunión de Alto Nivel del Diálogo Estructurado y Global sobre Migración UE-CELAC 10 y 11 de noviembre del 2017 Santiago, Chile. La UE propuso como temas: la protección de los más vulnerables (mujeres y niños), el tráfico de personas (sistema para compartir buenas prácticas), Cooperación entre instituciones estadísticas (para medir los flujos migratorios).	Reactiva
26	Simposio “Empoderamiento económico de la mujer”, en Londres, Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte, 12 de mayo de 2017, El Presidente Solís expuso los avances y desafíos de Costa Rica en el tema del empoderamiento de la mujer y la experiencia que significó para el país co-presidir, en la persona del señor Presidente Solís, por designación del Ex Secretario General de Naciones Unidas, Sr. Ban Ki-moon, el Panel de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres.	Reactiva
27	XXI Reunión del Diálogo de Cartagena para la Acción Progresista, Líbano, 27-28 de septiembre del 2017. La Cancillería participó activamente en la reunión, que agrupa a países en desarrollo y desarrollados con la intención de impulsar posiciones comunes y progresistas en materia de cambio climático y con la intención de influenciar positivamente los procesos que se desarrollan	Reactiva

	dentro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC). La participación del país fue importante para mantener su liderazgo, particularmente, en temas de transparencia (temas transversal de enorme importancia) y promoción de los derechos humanos, incluyendo los temas de género en los procesos relacionados al cambio climático.	
--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de Memoria Institucional 2017-2018

Tabla 8. Listado de acciones en igualdad de género o DDHH de las mujeres en las áreas de Cooperación Internacional, Asuntos Jurídicos Exterior enlistadas en la memoria institucional 2017-2018

Sección	#	Acción realizada	Tipo de acción
Gestión de la Cooperación Internacional	1	Arranque de la formulación de un Programa Regional Permanente de Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Centroamérica, en coordinación con el INAMU.	Proactiva
	2	Reunión de la Subcomisión de Prevención de la Violencia, convocada en el marco de la LXV Reunión Ordinaria de la Comisión de Seguridad de Centroamérica (CSC) del Sistema de la Integración Centroamericana, donde se aprobó el Perfil del Programa Regional Permanente de Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PPPVcM). Este Programa que impulsó el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA), que inició durante la Presidencia Pro Témpore de Costa Rica, permitirá contribuir a la erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer mediante estrategias multinivel dirigidas al fortalecimiento de marcos normativos, políticas y sistemas de información. Otros de los logros de la Subcomisión de Prevención de la Violencia, que participa la Dirección de Cooperación Internacional, se encuentran la aprobación de la guía metodológica y hoja de ruta para el levantamiento de información para identificar las causas y efectos de la trata de personas en los países del SICA y que será de gran utilidad para el mapeo e identificación de este fenómeno delictivo que incide inevitablemente en nuestro país.	Proactiva
	3	Participación en el Taller “Incorporación de la Perspectiva de Género en la Cooperación Sur-Sur y Triangular en Iberoamérica” Se efectuó del 16 al 17 de agosto del 2017 en Montevideo, Uruguay. En este espacio se identificaron	Reactiva

		experiencias referenciales para la incorporación del enfoque de género en la gestión de las iniciativas de Cooperación Sur-Sur.	
	4	Durante el 2017, se procedió con el cierre de los proyectos bilaterales: a) CENIBiot (laboratorio para innovación y transferencia tecnológica en bioenergías, ciencias agroalimentarias, ciencias biomédicas y biotecnología en salud); b) PROCALIDAD (participación de las PYMEs en el mercado internacional); c) Programa de Seguridad Ciudadana PROSEC (formación y capacitación policial); d) €MPRENDE (empoderamiento económico de mujeres empresarias en zonas rurales del país) y; e) PROEDUCA (deserción estudiantil en el nivel de secundaria), el cual se benefició de un addendum de extensión en el 2018, por un monto de 1, 700,000.00 euros adicionales. Valga indicar que, en el caso concreto de €MPRENDE, la cooperación europea ha permitido apalancar los esfuerzos nacionales para el diseño de lineamientos para una Política Intersectorial para el Desarrollo de las MYPE de mujeres en Costa Rica, con lo cual este proyecto busca dejarle al país una ruta o guía técnica para que, en un futuro inmediato, Costa Rica cuente con la política pública específica en esta materia.	Reactiva
	5	Aumento de mujeres beneficiarias de becas al 53%	Proactiva
Gestión de los asuntos jurídicos	1	La Directora Jurídica ha continuado colaborando en procesos de asesoría y desarrollo de medidas en el marco de la Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia, así como en el desarrollo del Ente de Consulta con la Sociedad Civil, en apoyo particularmente a la Comisión Interinstitucional para el Seguimiento e Implementación de las Obligaciones Internacionales de Derechos Humanos.	Reactiva
	2	También se siguió apoyando con la participación de la Directora en la Comisión Interinstitucional que se ha convocado para el proceso de Consulta Indígena que lideró el Viceministerio de la Presidencia para Asuntos Políticos y Diálogo Ciudadano. Como resultado de este proceso, ya el país cuenta con el Mecanismo de Consulta Indígena.	Reactiva
	3	La Comisión Costarricense de Derecho Internacional Humanitario (CCDIH) solicitó nuevamente el apoyo de la Dirección, en particular de la Directora como	Reactiva

		expositora en la primera clase del Curso sobre Derecho Internacional Humanitario, que co-organizó con el Colegio de Abogados en noviembre del 2017.	
	4	Durante el 2017, el país fue convocado a dos audiencias 17, una de excepciones preliminares y otra de alegatos finales en el caso Amrhein y otros ante la Corte IDH, así como a las audiencias públicas en relación con la solicitud de Opinión Consultiva solicitada por el Estado costarricense el 18 de mayo de 2016, sobre el derecho al nombre e identidad de género y los derechos patrimoniales de parejas del mismo sexo. Adicionalmente, el Estado continuó brindando informes periódicos en la supervisión de cumplimiento de sentencia en el Caso Artavia Murillo y otros y presentó su primer informe en el caso Gómez Murillo y otros, ambos en materia de Fecundación in Vitro.	Reactiva
Otras gestiones institucionales	1	En cuanto a gestión del servicio consular, Costa Rica participó en la Conferencia Regional sobre Migraciones (CRM), que es un foro migratorio regional intergubernamental, en el cual los países, discuten temas migratorios de interés regional. Por la importancia de esta entidad regional, funcionarios del Departamento Consular participaron en las actividades de la Conferencia Regional, así como en los talleres y reuniones organizados por la CRM. Costa Rica, aprovechó el espacio para urgir la necesidad de establecer e implementar a nivel regional, protocolos interinstitucionales adecuados para asegurar la protección integral de los derechos de los migrantes con un enfoque de género. En cuanto a gestión del servicio consular, Costa Rica participó en la Conferencia Regional sobre Migraciones (CRM), que es un foro migratorio regional intergubernamental, en el cual los países, discuten temas migratorios de interés regional. Por la importancia de esta entidad regional, funcionarios del Departamento Consular participaron en las actividades de la Conferencia Regional, así como en los talleres y reuniones organizados por la CRM. Costa Rica, aprovechó el espacio para urgir la necesidad de establecer e implementar a nivel regional, protocolos interinstitucionales adecuados para asegurar la protección integral de los derechos de los migrantes con un enfoque de género.	Reactiva

Fuente: Elaboración propia con base en Memoria Institucional 2017-2018

Tabla 9. Criterios para definir el tipo las acciones

Proactiva	Reactiva
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La acción nace exclusivamente desde el MRREE. ▪ La acción es promovida, patrocinada o copatrocinada por el MRREE en organismos internacionales. ▪ El MRREE realiza actividad de fomento de la agenda de igualdad de género para personas funcionarias de la institución, funcionarias públicas de otra institución, o personas de sectores privado, academia o sociedad civil. ▪ La acción responde a negociaciones iniciadas por el MREE. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La acción nace a partir de un compromiso previamente asumido. ▪ La acción nace en el seno de otra institución pública y el MRREE participa, pero no lidera. ▪ La acción nace en el seno de un organismo internacional, y Costa Rica debe realizar acciones dado su afiliación a este órgano.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. Resumen de las acciones en igualdad de género enlistadas en las memorias institucionales 2014-2018

Período	Acciones por área			Total Acciones	Cantidad de Acciones Proactivas	Cantidad de Acciones Reactivas
	Política Exterior	Cooperación Internacional	Otras áreas			
2014-2015	15	6	1	22	10	12
2015-2016	16	1	6	23	11	15
2016-2017	15	2	3	20	9	11
2017-2018	27	5	5	37	14	23

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Análisis de género de los discursos del Presidente Luis Guillermo Solís Rivera ante la Asamblea General de las Naciones Unidas

Tabla 1. Análisis de discurso del Presidente Solís Rivera ante la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015

Igualdad de género	Empoderamiento económico de la mujer	Prevención de la violencia de género
<p>Costa Rica se enorgullece de haber logrado que en la resolución 69/231, que recién aprobamos hace unas semanas, esté incluida la invitación a los Estados Miembros a presentar mujeres como candidatas al cargo de Secretario General. Ha llegado la hora de que ese cargo sea ocupado por una mujer.</p>	<p>Reconozcamos la gran capacidad, competencia y compromiso de las mujeres en todos los ámbitos y emitamos una señal política inequívoca de que, al conmemorar el vigésimo aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, la Organización tiene que ser congruente con lo que predica en materia de equidad y empoderamiento de las mujeres y las niñas.</p>	<p>El Consejo tiene un enfoque inadecuado para la prevención de conflictos y allí donde actúa, con frecuencia, lo hace demasiado tarde. Lo digo por Libia, Malí, la República Centroafricana, Somalia, el Sudán, Sudán del Sur y el Yemen. Lo digo por los actos de violencia sexual y violencia por motivos de género contra niñas y niños, mujeres y hombres en el Iraq, Siria y el noreste de Nigeria. Lo digo por los genocidios de Rwanda y Srebrenica y por la tolerancia hacia las violaciones que se cometen constantemente en contra de muchos pueblos, incluido el de Palestina, y contra las minorías raciales, étnicas o sexuales en otras partes del mundo, incluido el Occidente. Lo digo también por los millones de sirios que han sido desplazados en proporciones históricas, y por los miles que continúan arriesgando sus vidas en mar abierto para escapar de la muerte en forma de armas químicas, bombas de</p>

		barril y municiones en racimo, cuyo uso Costa Rica condena rotundamente.
<p>La promoción y defensa de los derechos humanos no puede continuar limitándose a la exhortación. En el vigésimo aniversario de la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres debe dejar de ser retórica en muchas regiones del mundo y convertirse en compromisos congruentes y consecuentes con dicha Declaración, incorporando políticas públicas a nivel nacional que realmente nos acerquen a las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con un enfoque de género que se vea transversalizado y se concrete en cada objetivo, meta e indicador con los que nos hemos comprometido.</p>	<p>La promoción y defensa de los derechos humanos no puede continuar limitándose a la exhortación. En el vigésimo aniversario de la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres debe dejar de ser retórica en muchas regiones del mundo y convertirse en compromisos congruentes y consecuentes con dicha Declaración, incorporando políticas públicas a nivel nacional que realmente nos acerquen a las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con un enfoque de género que se vea transversalizado y se concrete en cada objetivo, meta e indicador con los que nos hemos comprometido.</p>	<p>El terrorismo, el crimen organizado, el narcotráfico y las pandemias mundiales demuestran que las amenazas a la seguridad de un Estado ya no se limitan al interior de sus fronteras. Las amenazas colectivas deben abordarse de manera colectiva. Las violaciones de los derechos humanos más elementales, sobre todo del derecho a la vida, cometidas por terroristas y otras fuerzas llamadas no estatales, así como los pavorosos acontecimientos que han tenido lugar en las zonas afectadas por el Estado Islámico del Iraq y el Levante (EIL) en contra de mujeres y niñas y otros grupos vulnerables, plantean una seria amenaza a la paz y la seguridad internacionales.</p>
<p>En conmemoración del septuagésimo aniversario, hagamos a las Naciones Unidas una Organización más robusta, dinámica y enérgica, que en lugar de debatir sobre conceptos abstractos, busque soluciones prácticas y concretas. Empecemos por elegir a una mujer como primera Secretaria General</p>		<p>En la lucha contra el terrorismo, a Costa Rica le preocupa el uso de la violencia sexual como táctica de terror y la vinculación del extremismo violento con el control sobre la autonomía de las mujeres y la afectación y restricción de sus derechos.</p>

<p>y por asegurarnos que este sea un proceso inclusivo, transparente y equitativo, que nos permita contar con una líder visionaria, independiente y firme, que sea la primera en reaccionar, dirigir y actuar ante los más apremiantes retos y crisis que enfrenta la humanidad.</p>		
--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de Discurso presentado durante la Septuagésima Sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas

Tabla 2. Análisis de discurso del Presidente Solís Rivera ante la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2016

Igualdad de género	Empoderamiento económico de las mujeres	Prevención de la violencia de género
<p>Como principios partimos en primer lugar de que ninguna mujer debe ser dejada atrás, que nada se haga para las mujeres sin las mujeres</p>	<p>“Creo firmemente en que hay un gran potencial que puede ser liberado simplemente al valorar y empoderar a las mujeres. La energía, el poder y la creatividad de las mujeres es harto necesaria, no solo para hacer del mundo un lugar mejor, si no para permitirle sobrevivir en los años venideros”, nos decía Simona en el Panel.</p>	<p>No nos cansaremos de insistir en la necesidad de diferenciar los impactos que las migraciones tienen sobre las mujeres y la necesidad de adaptar las políticas públicas para atender esas especificidades. Seguiremos activos levantado la voz y pidiendo acción para combatir la violencia con base en el género y la violencia sexual.</p>
<p>La necesidad de atender las causas desde la raíz, con el pleno conocimiento de que las iniquidades económicas por genero están basadas en las desigualdades entre hombres y mujeres en la sociedad; además es impostergable el respeto de</p>	<p>Los Objetivos de Desarrollo Sostenible están interconectados y son interdependientes. El Panel enfatizó en las múltiples relaciones que existen entre las metas desarrolladas en el objetivo 5, sobre igualdad de género y empoderamiento de las</p>	

<p>los estándares internacionales acordados;</p>	<p>mujeres, con el objetivo 8 de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. También es clara la relación de este debate con el objetivo 10 para reducir la desigualdad en y entre los países. Estoy convencido que el empoderamiento económico de las mujeres debe ser visto como un objetivo en sí mismo y como un medio para la implementación de los otros objetivos y metas que nos hemos propuesto en la Agenda 2030.</p>	
<p>1. Romper los estereotipos. Transformando y retando las normas que limitan el acceso de las mujeres al trabajo o que devalúan el trabajo hecho por las mujeres. Modificar esas normas debe ser la prioridad para expandir las oportunidades económicas de las mujeres en el marco de la Agenda 2030.</p>	<p>2. Nivelar la cancha de juego para las mujeres y asegurar la protección laboral y social al tiempo que se reforman las leyes y regulaciones discriminatorias. Hay en el mundo alrededor de 155 países en los cuales al menos existe una ley que impide el involucramiento de las mujeres en actividades económicas. Esto permite la generación de enormes ganancias para el crecimiento económico y es un simple paso que todos los gobiernos pueden dar.</p>	
<p>7. Hacer que las voces de las mujeres sean escuchadas mediante una mayor participación en puestos de mando y</p>	<p>La gran mayoría de las mujeres en el mundo trabaja. Participan del sector informal, como empresarias, en el sector público y privado así como</p>	

<p>decisión corporativa y política.</p>	<p>en trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.</p>	
<p>Nuestro llamado a la acción es impostergable. Requerimos un mayor compromiso por parte de todos, sabemos que el mundo experimenta muchas crisis en estos momentos, pero podemos y debemos a partir de ahora producir y alentar los cambios que transformarán la vida de millones de mujeres y niñas.</p>	<p>Las mujeres tienen la mitad de las posibilidades que los hombres de conseguir un trabajo remunerado de tiempo completo. Se calcula que en el mundo hay 1.27 mil millones de mujeres con trabajo remunerado frente a 2 mil millones de hombres. Estamos hablando de una diferencia de más de 700 millones de mujeres que no tienen la misma oportunidad que los hombres.</p>	
<p>Hemos abogado y lo seguiremos haciendo porque sea una mujer quien por primera vez en la historia ocupe el cargo de Secretaria General. Concretamos un hecho histórico: 6 mujeres de gran valía, incluyendo a una costarricense, presentaron su nombre para el puesto. La transformación que la humanidad exige requiere nuevas sensibilidades y nuevas formas de ejercer el liderazgo.</p>	<p>Las mujeres asumen tres veces más que los hombres trabajo no remunerado y asumen el trabajo de cuidado mayoritariamente. Para que nos hagamos una idea del impacto profundo y lamentable de esta situación, el valor del trabajo de cuidado no remunerado está estimado en 10 millones de millones (10 trillones) o 13% del PIB global.</p>	
	<p>3. Invertir, como corresponsabilidad social, en el cuidado reconociendo, reduciendo y redistribuyendo el trabajo sin remuneración. Debemos garantizar condiciones de trabajo decente para las trabajadoras domésticas y uno de los pasos iniciales para lograrlo es la ratificación de la</p>	

	<p>Convención 189 de la Organización Internacional del Trabajo; invito a quienes aún no lo han hecho, a que lo hagan.</p>	
	<p>4. Asegurar una repartición adecuada de bienes: digitales, financieros y físicos. Requerimos acciones de los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil para asegurarnos que las tendencias e innovaciones en tecnologías digitales y finanzas, así como las reformas legales en tenencia y propiedad de la tierra, expandan las oportunidades económicas de las mujeres.</p>	
	<p>5. Crear oportunidades para las mujeres al cambiar la cultura y la práctica de hacer negocios. Como mínimo las empresas deben seguir las convenciones de la OIT y la legislación nacional sobre igualdad de género para eliminar prácticas discriminatorias</p>	
	<p>6. Crear oportunidades desde los gobiernos mejorando las prácticas del sector público tanto como empleador, así como proveedor de bienes y servicios. Debemos crear, implementar y sostener políticas públicas que beneficien las mujeres en condición de pobreza y vulnerabilidad, también políticas macroeconómicas</p>	

	que protejan los derechos y generen trabajo sostenible e inclusivo.	
	<p>Para lograr concretar estas acciones, es imprescindible que logremos mejorar la recolección de datos y evidencias del empoderamiento económico de las mujeres. Son numerosas las agencias de Naciones Unidas, bancos de desarrollo, así como la OIT, diversas organizaciones y países que están haciendo ingentes esfuerzos en generar nuevas metodologías y mediciones en la más amplia diversidad de variables relacionadas con el empoderamiento económico de las mujeres.</p>	
	<p>Estoy plenamente convencido: el empoderamiento económico de las mujeres es el paso necesario, que como humanidad debemos dar, para lograr que la igualdad en los otros campos de las relaciones entre hombres y mujeres también se concrete. Ese es el mejor camino para que nuestro planeta y nosotros, como humanidad, asumamos efectivamente los nuevos modelos de desarrollo sostenible que nos permitan sobrevivir como especie.</p>	
	Aspiro a que mi hija Inés, que hoy tiene 10 años,	

	<p>pueda contarle a sus descendientes acerca de una época extraña y pretérita donde las mujeres no ganaban lo mismo que los hombres por realizar el mismo trabajo – una era remota – donde no eran dueñas por igual de los medios de producción, donde el cuidado de los hijos era una tarea ejercida en gran medida solo por ellas y donde sus derechos sexuales y reproductivos no estaban garantizados.</p>	
--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de discurso presentado durante la Septuagésima Primera Sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Nueva York

Tabla 3. Análisis de discurso del Presidente Solís Rivera ante la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2017

Igualdad de género	Empoderamiento económico de la mujer	Prevención de la violencia de género
<p>La igualdad de género, señor Presidente, continúa siendo un objetivo de la mayor importancia en todas las naciones. Cada día son más palpables los esfuerzos de las mujeres en la búsqueda del pleno reconocimiento y ejercicio de sus derechos. Sus luchas son consustanciales a la construcción de sociedades verdaderamente democráticas y a la convivencia inclusiva en todos nuestros países. Más aún, la lucha por los derechos plenos de las mujeres es un ejercicio sin cuya plena realización</p>	<p>La participación efectiva de las mujeres en la esfera económica de sus sociedades tiene impactos profundos y significativos en otras áreas de autonomía, ya que una mujer económicamente empoderada es una persona con las herramientas y capacidades para impactar positivamente sus comunidades.</p>	

<p>resultará imposible hacer realidad los ODS en el plazo previsto por esta Organización.</p>		
<p>es indispensable expandir la cobertura de la protección social y el acceso a la justicia con garantías legales</p>	<p>Ciertamente, se requiere de la adopción de una estrategia multidimensional e intersectorial para el abordaje de las barreras que impiden el empoderamiento económico de las mujeres.</p>	
<p>las mujeres tienen el desafío de acceder a servicios digitales y financieros, así como a ser titulares de la redistribución de la tierra</p>	<p>Si bien es cierto, muchas de las mujeres trabajan, son empresarias, laboran en el sector público o privado, millones lo hacen en el sector informal, otras tantas realizan trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Se estima que el trabajo no remunerado de las mujeres equivale a \$10.000 millones por año, lo que constituye el 13% del PIB global. Sin embargo, si he de escoger un ejemplo insultante y absurdo de esta discriminación, el que me sigue indignando más es que las mujeres en promedio reciben un 25% menos del pago de los hombres por trabajo igual.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • es necesario reconocer en las empresas los liderazgos de mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • el cuidado también es una actividad económica cuyo aporte debe reflejarse en la productividad de los países. Los hombres deben ser corresponsables del cumplimiento de esta labor y las empresas privadas e instituciones públicas están llamadas a favorecerlo. 	

<ul style="list-style-type: none"> • se deben reformar las leyes que provoquen discriminación y promulgar otras que estimulen la igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • es urgente que las políticas macroeconómicas de los Estados empoderen a las mujeres y sirvan en el propósito de obtener empleos decentes 	
<p>Quiero que sepan que cada vez que un padre o una madre de familia clamó desde esta tribuna por los Derechos Humanos, por la igualdad entre mujeres y hombres o por la defensa de la Naturaleza contra las fuerzas irracionales de la avaricia humana o del consumismo, lo hizo sintiéndose responsable de su bienestar y el de sus compañeros generacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • se deben extender a las instituciones públicas y empresa privada las políticas afirmativas de contratación de mujeres e impulsar empresas cuyas propietarias sean mujeres 	
<p>No obstante, reconocemos que persisten múltiples desafíos para avanzar hacia la igualdad sustantiva. Nuestra voluntad es lograr la inserción de las mujeres en el trabajo remunerado, con medidas que erradiquen la división sexual del trabajo y posibiliten la autonomía económica y la calidad de vida como condición necesaria para el ejercicio pleno de sus derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • precisa reforzar los apoyos las trabajadoras informales y las trabajadoras agrícolas. 	
<p>Si me lo permiten, deseo sólo por un momento enviar este mensaje en idioma inglés a todas las mujeres que con su trabajo enaltecen a sus familias y comunidades locales y nacionales.</p>	<p>Costa Rica cuenta con una política pública dirigida a garantizar la empleabilidad de las mujeres en condiciones de igualdad. Se trata de una política cuyo objetivo es la eliminación de las brechas de acceso y</p>	

	<p>permanencia en el ámbito laboral, cuyo actor clave es el sector privado, como principal fuente de empleo y de desarrollo nacional. Esta práctica se enmarca en las nuevas tendencias de los mercados internacionales y la economía global, donde las empresas buscan aumentar su productividad mediante la innovación, el mejoramiento del clima laboral, la atracción de talentos y la adopción de valores y prácticas basadas en los derechos de las personas.</p>	
<p>Today, I extend mi recognition to all women on Earth. You are capable enough to move ahead despite the rigid and rude patriarchal heritage that tends to not acknowledge your abilities and accomplishments and that fills with doubts and dangers your road towards your full autonomy. You are an example for others: your internal strength leads you to break the chains of oppression, rise above tearing migrations and forced displacement, free entire communities for unexpected forms of slavery. And within this grim march that your life is, you devote with deep passion to your people, with whom you are sensible and protective even when your love and</p>		

<p>generosity are not understood nor repaid. You are masters of resilience, since you have learned how to deal with the wrong people and painful moments.</p>		
<p>You know how to fulfill your roles of mother, partner, friend, or leader and you dedicate to them even if you need to sacrifice yourself because of a superior responsibility, a greater good that you accomplish with sincere devotion, aware of the risks and bearing in mind that you are an example to other women that follow your steps.</p>		
<p>Definitely, it's not easy being a Khaleesi. Whether in fiction or in real life, the goal of equality is much greater than we that are circumstantially here. Today is a good day to look ourselves in the mirror, start to create truly equal relations, and take this long night to its end.</p>		

Fuente: Elaboración propia a partir de Discurso presentado durante la Septuagésima Segunda Sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas

Anexo 5
Consentimiento informado y guía de entrevista



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO

Teléfono/Fax: (506) 2511-4201

SISTEMA DE ESTUDIOS DE
POSGRADO SEP

**FORMULARIO PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO BASADO EN LA
LEY N° 9234 “LEY REGULADORA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA” y EL
“REGLAMENTO ÉTICO CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
PARA LAS INVESTIGACIONES EN LAS QUE PARTICIPAN SERES
HUMANOS”**

**Análisis de la igualdad de género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de
Costa Rica entre mayo 2014 y mayo 2018**

Nombre de la persona investigadora principal: Alejandra Arbuola Cabrera

Nombre de la persona participante:

Medios para contactar a la persona participante:

Correo electrónico:

Contacto a través de otra persona:

A. PROPÓSITO DEL PROYECTO

El propósito de esta investigación es estudiar las acciones y metas en igualdad de género realizadas a lo interno del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la República de Costa Rica, entre mayo 2014 y mayo 2018 para reconocer las áreas de avance y rezago en la institución, identificando oportunidades de mejora para el fortalecimiento de la gestión interna en la materia. La investigadora es la estudiante Alejandra Arbuola Cabrera, carné universitario A80519 y cédula de identidad 1-1444-0878, con la guía de su comité asesor: Msc. Viviana Guerrero Chacón, directora de la investigación Dr. Leonardo Castellón y Msc. Karen Araya Chacón, lector y lectora.

La presente investigación se realiza bajo la modalidad trabajo de investigación aplicada para la obtención del grado de Master en Diplomacia de la Maestría Profesional de Diplomacia del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica.

El proyecto de trabajo final de graduación no cuenta con fuentes de financiamiento y se estima que su realización se llevará a cabo entre enero y agosto 2021.

B. ¿QUÉ SE HARÁ?

Quien participe de la presente investigación, participará en calidad de persona entrevistada, para ello se le solicitará conceder una entrevista con el fin de recolectar información relacionada a las acciones, políticas y experiencias con respecto a Igualdad de Género dentro

del Ministerio de Relaciones Exteriores. La entrevista se realizará de manera virtual mediante un enlace suministrado por la investigadora, en una única sesión de alrededor de 45 minutos, pudiéndose solicitar aclaraciones posteriormente. Las entrevistas serán grabadas para su posterior transcripción y los registros de las entrevistas se utilizarán únicamente para los efectos de la presente investigación.

La investigación utilizará las fuentes primarias como discursos, entrevistas, documentos oficiales, libros, artículos, además estas se y podrán complementar con otros insumos de tipo secundario como memorias institucionales e informes con el fin de utilizar la documentación necesaria que se requieran para cumplir con los objetivos de esta investigación. Asimismo, las técnicas de recolección de datos en el desarrollo de la investigación serán la revisión documental y la entrevista para alcanzar los objetivos planteados en esta investigación.

Una vez la investigación se finalice se remitirá el documento a todas las personas participantes.

C. RIESGOS

La participación en la investigación no generará ningún riesgo físico para su persona. Sin embargo, se debe señalar que existe la posibilidad de que haya personas que no coincidan ideológicamente con el tema y el contenido que se expone en la presente investigación, por lo tanto el mismo podrá ser criticado y analizado desde una perspectiva diferente a la que plantea la investigación.

D. BENEFICIOS

La persona participante no obtendrá ningún beneficio directo. Sin embargo, su participación y colaboración en la investigación permitirá aportar en dos vías, la primera en la generación de conocimiento teórico y académico de una situación con características estructurales que determinan un funcionamiento social. La segunda vía de incidencia es producir efectos en las dinámicas sociales a partir del análisis específico en materia de igualdad de género, de manera que se podrán reconocer avances y limitaciones en materia de Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones y Culto así las posibilidades de mejora y buenas prácticas que puedan ser replicadas y atendidas a lo interno de la institución, de este modo se mejorará la institucionalidad pública y se aportará en la eliminación de brechas de género en la función pública y en la diplomacia.

Una vez finalizada la investigación, esta será remitida a las personas entrevistadas participantes de esta donde podrán dar lectura de los resultados obtenidos.

E. VOLUNTARIEDAD

La participación en esta investigación es voluntaria. No se otorgará ninguna remuneración por la misma y toda la información recolectada será de carácter académico.

F. CONFIDENCIALIDAD

La investigadora se compromete a garantizar un manejo correcto de la información y esta se utilizará únicamente con objetivos académicos, tendrán acceso a la información completa recolectada mediante la entrevista la investigadora y su comité asesor. Los resultados del

trabajo final de investigación aplicada serán de acceso público, así como las guías de entrevista y las entrevistas transcritas, estas últimas se podrán anonimizar si las personas entrevistadas así lo solicitan.

G. MUESTRAS BIOLÓGICAS

En la presente investigación no se utilizarán ni obtendrán muestras biológicas de ningún tipo.

H. INFORMACIÓN

Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con Alejandra Arbuola Cabrera, investigadora, sobre este estudio y ella debe haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera más información más adelante, puedo obtenerla llamando a Alejandra Arbuola Cabrera al teléfono 8867-6968 o bien contactarla al correo arbuola.alejandra@gmail.com, en horario de lunes a sábado de 8am a 6pm. Además podrá consultar acerca de este trabajo final de investigación aplicada con la coordinación de la Maestría Profesional en Diplomacia del Instituto Manuel María Peralta al teléfono 2539-5456 ext o bien al correo electrónico: diplomacia@sep.ucr.ac.cr, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

- I.** Al firmar el presente documento la persona participante no perderá ningún derecho y se recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio

***Este documento debe de ser autorizado en todas las hojas mediante la firma, (o en su defecto con la huella digital), de la persona que será participante o de su representante legal.**

Nombre, firma y cédula del sujeto participante

____ Lugar, fecha y hora

Nombre, firma y cédula del/la investigador/a que solicita el consentimiento

____ Lugar, fecha y hora

Nombre, firma y cédula del/la testigo

Lugar, fecha y hora

Versión junio 2017

Formulario aprobado en sesión ordinaria N° 63 del Comité Ético Científico, realizada el 07 de junio del 2017.

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA PROFESIONAL EN DIPLOMACIA**

Guía de Entrevista del Trabajo Final de Investigación Aplicada

Análisis de la igualdad de género a lo interno del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica entre mayo 2014 y mayo 2018

Datos de la persona investigadora principal (Nombre completo, correo, teléfono)	Alejandra Arburola Cabrera
Datos de la persona participante: (Nombre completo, correo, teléfono, puesto)	

La presente entrevista se realiza en el marco de la elaboración del trabajo final de investigación aplicada “Análisis de la igualdad de género en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica entre mayo 2014 y mayo 2018” de la maestría profesional en Diplomacia del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica.

Esta investigación tiene como objetivo principal estudiar las acciones y metas en igualdad de género realizadas a lo interno del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica, durante el período comprendido entre mayo 2014 y mayo 2018, para reconocer las áreas de avance y rezago en la materia.

El presente instrumento de entrevista se encuentra dividido en cinco secciones: ejercicio de la función diplomática, institucionalidad pública a favor de la igualdad, participación y democracia paritaria,

eliminación de toda forma de violencia hacia las mujeres y medidas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar y consiste en un total de 7 preguntas.

Antes de iniciar con la entrevista se le consulta a la persona entrevistada si tiene alguna duda acerca de la entrevista, de no tener se procede a responder el formulario y de existir dudas se atienden.

Preguntas de la entrevista:

▪ Participación y Democracia Paritaria

ONU Mujeres indica que la paridad busca garantizar la representación igualitaria de mujeres y hombres en los espacios del poder político, y amplía las bases para la participación de las mujeres en la toma de decisiones públicas en todos los niveles y impulsa un nuevo equilibrio social entre mujeres y hombres en el que ambos asumen responsabilidades compartidas en todas las esferas del desarrollo, públicas y privadas. ¿Considera que hay paridad en el ejercicio de la diplomacia costarricense en todos los niveles?

▪ Medidas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar

Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) las medidas de conciliación de la vida laboral y vida familiar se trata de acciones orientadas a compatibilizar la vida laboral, personal y familiar. Además, tienen los siguientes rasgos o algunos de ellos: buscan la intervención articulada de los distintos agentes de la sociedad (Estado, empresas, familia, sociedad civil) en la satisfacción de las necesidades de cuidado), asumen la importancia del trabajo no remunerado para el desarrollo económico y social e incentivan su visibilidad y valoración, promueven el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y domésticas entre varones y mujeres dentro del hogar. Combaten la discriminación de género y las estructuras que permiten la desigualdad e incentivan el empleo femenino y la igualdad real de oportunidades en el ámbito laboral.

¿Considera que existen medidas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar en la carrera diplomática?

¿Cuáles medidas en materia de conciliación considera usted que se puedan adoptar para aportar en la situación de las mujeres en la carrera diplomática?

- **Eliminación de toda forma de violencia hacia las mujeres**

El desarrollo teórico y académico acerca del rol de las mujeres en la diplomacia, indica que han existido y existen normas no escritas, sociales, culturales como la tradición y la costumbre que repercuten el rol de las mujeres en la diplomacia, ¿Considera que ha tenido que lidiar con este tipo de normas o imposiciones? ¿Ha sentido tratos diferenciados o actitudes machistas de parte de otras misiones extranjeras por su condición de mujer?

¿Se han presentado alguna situación de violencia en su centro de trabajo tales como hostigamiento sexual, chistes o comentarios machistas y sexistas, situaciones de discriminación? ¿Cómo se ha manejado?

- **Ejercicio de la función diplomática**

Las autoras Karim Aggestam y Ann Town (2019) han señalado que la diplomacia ha sido tradicional y formalmente un dominio reservado a los hombres solamente. A partir de la década de 1920, los estados y las organizaciones internacionales gradualmente y a menudo, vacilantes, comenzaron a abrir sus instituciones para que las mujeres participar en diversas funciones diplomáticas. Un siglo después, los hombres aún permanecen extremadamente sobrerrepresentados en la diplomacia contemporánea. El ochenta y cinco por ciento de los embajadores del mundo fueron hombres en 2014. Asimismo, han indicado que a las mujeres diplomáticas se les encasilla en ciertos roles y temas a causa de su género.

¿Coincide usted con las autoras en que existen estereotipos y barreras para las mujeres en el ejercicio de la diplomacia? De ser así ¿Cómo cree que se pueden superar estos estereotipos de género en la función diplomática?

- **Institucionalidad pública a favor de la igualdad**

¿Cuáles acciones considera que se pueden realizar en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto para mejorar el compromiso institucional y favorecer el clima institucional a favor de la igualdad?

Con estas preguntas hemos finalizado. Una vez la investigación sea concluida se le compartirán los resultados obtenidos. Antes de finalizar, quisiera agradecerles por el tiempo destinado a atender esta sesión, así como todos los insumos, conocimientos y experiencias que han sido compartidas en la entrevista, estas serán sin duda un valioso aporte al desarrollo de la investigación que busca generar un diagnóstico en materia de igualdad de género para el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto con recomendaciones para consolidar esta agenda en la institución.

Anexo 6

Solicitud de discursos pronunciados por Costa Rica en la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos durante 2014-108



Alejandra Arbuola Cabrera

Vie 8/10/2021 15:20

Para: carce@rree.go.cr



Estimada Carol:

Reciba un cordial saludo. Deseándole éxito en el ejercicio de sus funciones quisiera comentarle que me indicaron que usted podría guiarme en el proceso de ubicar los discursos pronunciados por Costa Rica en la Asamblea General de la OEA durante 2014-2018.

Le agradezco de antemano y quedo atenta a su respuesta.

Saludos cordiales,



Carol Arce Echeverría <carce@rree.go.cr>

Mié 27/10/2021 14:23

Para: Alejandra Arbuola Cabrera



 AG07954TINTERVENCIO... 311 KB	 Costa Rica 50. AG . Canci... 660 KB
 Discurso Costa Rica 48 A... 296 KB	 Discurso 47AGOE 2017 ... 543 KB

 4 archivos adjuntos (2 MB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive - Asamblea Legislativa

Estimada señora Arbuola,

Un cordial saludo, me permito adjuntarle los discursos que tenemos disponibles en este momento.

Espero esta información sea de utilidad.

Atentamente,

		<p>Carol Viviana Arce Echeverría</p> <p>Departamento de Organismos Internacionales Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto</p> <p>Teléfono: (506) 2539-5564 Email: carce@rree.go.cr</p>
---	---	--