الأمم المتحدة

CEDAW/C/CRI/5-6

Distr.: General
3 May 2010
Arabic
Original: Spanish

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقرير الجامع للتقريرين الدوريين الخامس والسادس للدول الأطراف

كوستاريكا*

* وفقاً للمعلومات المحالة إلى الدول الأطراف بشأن تجهيز تقاريرها، لم تحرر هذه الوثيقة قبل إرسالها إلى دوائر الترجمة التحريرية في الأمم المتحدة.

(A) GE.10-42099 250311 060411

الرجاء إعادة الاستعمال

المحتويات

		الفقـــرات	الصفحة
	الأشكال		٥
	الجداول		٧
ألف –	مقدمة	١-٤	٨
باء –	المنهجية	٥-١٠	٨
أولاً –	عرض عام لحالة المرأة في كوستاريكا	١١-٨٠	١٠
ثانياً –	تحليل مواد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	٨١-٧٢٩	٢٦
	المادة ٢(أ) و(ب)	٨١-١٣٨	٢٦
ألف –	سنّ قوانين عامة ومحددة من أجل تعزيز العدل بين الجنسين	٨١-٨٤	٢٦
باء –	مشاريع القوانين الجاري سنها	٨٥-٨٧	٢٧
جيم –	الالتزامات الدولية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين	٨٨-٨٩	٢٩
دال –	مراسيم القرارات والاتفاقات والتوجيهات الصادرة عن الفرع التنفيذي للحكومة من أجل تعزيز المساواة والعدل بين الجنسين	٩٠-٩١	٢٩
هاء –	الترويج للمعلومات المتعلقة بحقوق المرأة ونشرها	٩٢-١٠٠	٣٣
واو –	العنف ضد المرأة بوصفه انتهاكاً لحقوق الإنسان	١٠١-١٣٩	٣٥
	المادة ٢(ج)	١٤٠-١٥٣	٤٧
	الإجراءات التي اتخذها الجهاز القضائي لدعم المساواة والعدل بين الجنسين	١٤٠-١٥٣	٤٧
	المادة ٢(د)	١٥٤-١٧٨	٥١
	ألف – المهاجرون	١٥٥-١٧٥	٥١
	باء – النساء المحرومات من حريتهن	١٧٦-١٧٨	٥٦
	المادة ٢(هـ)	١٧٩-١٨٥	٥٧
	التحرش الجنسي في المؤسسات الخاصة	١٧٩-١٨٥	٥٧
	المادة ٢(و) و(ز)	١٨٦-١٩٠	٥٩
ألف –	التغييرات في التشريع الجنائي منذ سنّ قانون تجريم العنف ضد المرأة	١٨٧	٦٠
باء –	إلغاء العقوبة البدنية	١٨٨-١٩٠	٦٠
	المادة ٣	١٩١-٢٥٠	٦١
ألف –	السياسة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين	١٩١-٢٠٣	٦١
باء –	الآلية الوطنية للنهوض بالمرأة	٢٠٤-٢١٥	٦٦
جيم –	آلية تعزيز السياسات الجنسانية ورصدها	٢١٦-٢٥٠	٧١

	المادة ٤	٢٥١-٢٦٤	٨٠
ألف -	العمل الإيجابي الرامي إلى التعجيل بإحراز التقدم نحو المساواة بين المرأة والرجل في الشؤون السياسية: الحصص الدنيا لمشاركة المرأة في الأحزاب السياسية.....	٢٥١	٨٠
باء -	التدابير الخاصة الرامية إلى التعجيل بإحراز التقدم نحو المساواة بين الرجل والمرأة في الميادين الأخرى.....	٢٥٢-٢٦٣	٨١
جيم -	التدابير الخاصة الرامية إلى حماية الأمومة.....	٢٦٤	٨٤
	المادة ٥	٢٦٥-٢٨٧	٨٤
ألف -	قياس وتقدير الأعمال التي تؤديها النساء كآلية لتفكيك الأدوار والقوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس	٢٦٥-٢٧٣	٨٤
باء -	التوفيق بين مطالب الإنتاج والإنجاب	٢٧٤-٢٧٨	٨٧
جيم -	الأدوار والقوالب النمطية الجنسانية في التعليم.....	٢٧٩-٢٨٧	٨٩
	المادة ٦	٢٨٨-٣١٩	٩٢
ألف -	الاتجار في النساء.....	٢٨٨-٣٠١	٩٢
باء -	الاستغلال الجنسي للفتيات والمراهقات وإكراههن على البغاء	٣٠٢-٣١٩	٩٥
	المادة ٧(أ)	٣٢٠-٣٣٨	٩٨
	مشاركة المرأة في الوظائف التي تُشغل بالانتخاب	٣٢٠-٣٣٨	٩٨
	المادة ٧(ب)	٣٣٩-٣٥٩	١٠٥
ألف -	اشتراك المرأة في الفرع التنفيذي للحكومة.....	٣٣٩-٣٤٤	١٠٥
باء -	اشتراك المرأة في الوظائف العامة.....	٣٤٥-٣٥٩	١٠٧
	المادة ٧(ج).....	٣٦٠-٣٧٥	١١٢
	الحركات النسائية	٣٦٠-٣٧٥	١١٢
	المادة ٨	٣٧٦-٣٨٠	١١٦
	المادة ٩	٣٨١-٣٨٢	١١٧
	المادة ١٠(أ) و(ب).....	٣٨٣-٤١٨	١١٨
	التعليم والتدريب	٣٨٣-٤١٨	١١٨
	المادة ١٠(ج)	٤١٩-٤٢٥	١٢٨
	المادة ١٠(د) و(هـ)	٤٢٦-٤٢٩	١٢٩
	المادة ١٠(و)، (ز).....	٤٣٠-٤٣٣	١٣٠
	المادة ١٠(ح)	٤٣٣	١٣١
	المادة ١١-١(أ) و(ب) و(ج).....	٤٣٤-٤٩٢	١٣١
ألف -	الوصول إلى سوق العمل واستقرارها	٤٣٤-٤٦٤	١٣١

باء –	الإجراءات الحكومية الرامية إلى تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين في العمالة	٤٦٥-٤٨٤	١٤٢
جيم –	الوضع الراهن فيما يتعلق بالخدمة في المنازل المدفوعة الأجر	٤٨٥-٤٩٢	١٤٦
	المادة ١١-١(د).....	٤٩٣-٤٩٧	١٤٨
	الأرباح: انعكاس لانعدام مساواة العمال الذكور والإناث	٤٩٣-٤٩٧	١٤٨
	المادة ١١-١(هـ) و(و)	٤٩٨-٥٠٩	١٥٢
	الوصول إلى الضمان الاجتماعي: حق لا تمارسه نساء كثيرات	٤٩٨-٥٠٩	١٥٢
	المادة ١١-٢.....	٥١٠-٥١٨	١٥٦
	الحاجة إلى تعزيز نظام الحماية الخاصة للنساء العاملات الحوامل أو المرضعات.....	٥١٠-٥١٨	١٥٦
	المادة ١٢-١ و١٢-٢	٥١٩-٥٧٧	١٥٨
	المادة ١٣	٥٧٨-٦٣٠	١٧٥
	الفقر وتأثيره على المرأة.....	٥٧٨-٥٨٤	١٧٥
	المادة ١٣(أ)	٥٨٥-٦٠٩	١٧٨
	المادة ١٣(ب).....	٦١٠-٦٢٩	١٨٥
	المادة ١٣(ج)	٦٣٠	١٩٣
	المادة ١٤(أ) إلى (ح)	٦٣١-٦٩٤	١٩٣
ألف –	المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي.....	٦٣١-٦٣٤	١٩٤
باء –	الوصول إلى الفرص الاقتصادية والائتمان الزراعي.....	٦٣٥-٦٥٥	١٩٥
جيم –	نساء السكان الأصليين.....	٦٥٦-٦٨٨	٢٠٢
دال –	الإجراءات المتخذة لفائدة نساء السكان الأصليين	٦٨٩-٦٩٤	٢٠٨
	المادة ١٥	٦٩٥-٧٠٤	٢١٠
	المادة ١٦(أ) إلى (ح)	٧٠٥-٧٢٩	٢١٢

المرفقات

الصفحة

الأشكال

١ - كوستاريكا: متوسط توزيع الساعات التي تقضيها النساء والرجال البالغون ١٢ عاماً فأكثر كل يوم في مختلف الأنشطة؛ تموز/يوليه ٢٠٠٤ ..... ٨٦

٢ - كوستاريكا: توزيع الساعات التي تُنفقها النساء والرجال البالغون ١٢ عاماً فأكثر ممن يعملون داخل المترل وخارجه يومياً على الأعمال المترلية، تموز/يوليه ٢٠٠٤ ..... ٨٧

٣ - النسبة المئوية للمرشحين للوظائف العامة، بحسب الجنس ١٠٠

٤ - المرشحون لمنصبي الرئيس ونائب الرئيس، انتخابات ٢٠٠٦، بحسب الجنس ١٠١

٥ - المرشحون لمقاعد المندوبين وأعضاء المجالس البلدية، انتخابات ٢٠٠٦، بحسب الجنس ١٠١

٦ - أعضاء المجلس التشريعي الذكور والإناث المنتخبون في عام ٢٠٠٦ ..... ١٠٤

٧ - المندوبون المنتخبون الذكور والإناث، موزعون بحسب الجنس، ٢٠٠٦ ..... ١٠٧

٨ - المرشحون الذكور والإناث لمنصب العمدة، الانتخابات البلدية، ٢٠٠٦ ..... ١١٠

٩ - النسبة المئوية للمرشحين لمنصب العمدة، الانتخابات الكوستاريكية، بحسب الجنس ١١١

١٠ - النسبة المئوية للمرشحين الذكور والإناث المنتخبين في وظيفة عضو المجلس البلدي، بحسب الجنس، ٢٠٠٦ ..... ١١١

١١ - القيد في الفرقة الدراسية الأولى بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥ ..... ١٢٠

١٢ - مستويات استعداد الفتيات والفتيان في الفرقة الأولى بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥ ..... ١٢١

١٣ - معدلات التغطية في التعليم الثانوي، كوستاريكا ١٢١

١٤ - المشاركون في أنشطة تدريب معهد التعلم الوطني، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥ ..... ١٢٥

١٥ - الطلاب الذين اجتازوا الدورات في معهد التعلم الوطني، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥. ١٢٥

١٦ - المشاركون الذين يتلقون تدريباً عملياً فردياً في معهد التعلم الوطني، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥ ..... ١٢٧

١٧ - المعدل الصافي للمشاركة بحسب الجنس في كوستاريكا، ٢٠٠٣-٢٠٠٦ ..... ١٣٣

١٨ - معدل العمالة بحسب الجنس ١٣٤

١٩ - توزيع السكان العاملين بحسب قطاع النشاط وبحسب الجنس، ٢٠٠٥ ..... ١٣٦

٢٠ - توزيع السكان العاملين بحسب الجنس، ٢٠٠٥ ..... ١٣٨

٢١ - تطور معدل نقص الاستخدام الشامل*، بحسب الجنس، ١٩٩١-٢٠٠٥ ..... ١٣٩

٢٢ - معدل العمالة الناقصة المنظورة بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٦ ..... ١٤٠

٢٣ - البطالة المطلقة في كوستاريكا بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٦ ..... ١٤١

٢٤ - الأشخاص الناشطون الحاصلون على غطاء مباشر للمعاشات التقاعدية بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥ ..... ١٥٤

٢٥ - الأشخاص الذين يحصلون على معاشات تقاعدية بموجب نظام المعاشات التقاعدية، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥ ..... ١٥٥
٢٦ - العمر المتوقع عند الولادة، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥ ..... ١٥٨
٢٧ - معدل وفيات الرضع لكل ٠٠٠ ١ ولادة حية في كوستاريكا، بحسب الجنس، ٢٠٠٢-٢٠٠٥ ..... ١٥٩
٢٨ - إجمالي الوفيات بحسب الجنس، ٢٠٠٢-٢٠٠٦ ..... ١٦٠
٢٩ - الوفيات بحسب نوع السرطان الأكثر شيوعاً بين النساء في كوستاريكا ٢٠٠٢-٢٠٠٥ ..... ١٦٠
٣٠ - معدل وفيات الأمهات، ١٩٩٩-٢٠٠٦ ..... ١٦٣
٣١ - الوفيات بسبب الإيدز في كوستاريكا، بحسب الفئة العمرية والجنس، ٢٠٠٢-٢٠٠٥ ..... ١٧٢
٣٢ - النسب المئوية لعائلي الأسر المعيشية الفقيرة من الذكور والإناث، ٢٠٠٥-٢٠٠٦ ..... ١٧٧
٣٣ - النسبة المئوية للأسر المعيشية التي تعيلها امرأة (الفقيرة وغير الفقيرة) ٢٠٠٥-٢٠٠٦ ..... ١٧٨
٣٤ - النسبة المئوية لإعانات السكن العائلي المدفوعة بحسب جنس معيل الأسرة المعيشية ١٨٤
٣٥ - مقارنة بين المستفيدين ومبالغ القروض ومبالغ الضمانات ١٨٧
٣٦ - مجموع المستفيدين بحسب الجنس ١٨٧
٣٧ - تفاصيل الإقراض ١٩٠
٣٨ - مصرف التنمية: مبالغ القروض المقدمة من حافظة مصرف التنمية، بحسب الجنس..... ١٩٣

الصفحة

الجداول

١ - القوانين التي سنتها الجمعية التشريعية: ٢٠٠٣-٢٠٠٥ ..... ٢٦

٢ - مشاريع القوانين الجاري سنها في الجمعية التشريعية حتى نيسان/أبريل ٢٠٠٧ ..... ٢٨

٣ - مراسيم القرارات والتوجيهات الصادرة عن السلطة التشريعية، ٢٠٠٣-٢٠٠٧ ..... ٣٠

٤ - كوستاريكا: وفيات الأمهات: قتل الإناث والقتل العمد (٢٠٠٣-٢٠٠٦) ٣٦

٥ - عدد الأشخاص المعرضين لخطر العنف المترلي موزعين بحسب ما يتلقونه من خدمات متخصصة، ٢٠٠٣-٢٠٠٦ ..... ٣٩

٦ - عدد المواطنين الأجانب وتكلفة الرعاية الطبية المقدمة لهم بحسب السنة والخدمة، ١٩٩٧-٢٠٠٦ .. ٥٢

٧ - إيرادات المعهد الوطني للمرأة ونفقاته ٦٧

٨ - فترة الولاية ٢٠٠٦-٢٠١٠ ..... ١٠٠

٩ - المرشحون لمقاعد الجمعية التشريعية بحسب الحزب السياسي والنسبة المئوية للنساء، ٢٠٠٦ ..... ١٠٢

١٠ - النساء المعيّنات، ٢٠٠٦-٢٠١٠ ..... ١٠٦

١١ - اشتراك الإناث والذكور في الجمعية التشريعية، ١٩٩٠-٢٠١٠ ..... ١٠٨

١٢ - سجلات للمنظمات والمؤسسات النسائية المنخرطة في القضايا الجنسانية، ٢٠٠٥ ..... ١١٣

١٣ - موظفو وزارة الخارجية والعبادة موزعين بحسب الجنس ونوع الخدمة ١١٦

١٤ - موظفو وزارة الخارجية والعبادة الشاغلون لوظائف رفيعة المستوى بحسب الجنس ١١٦

١٥ - أرقام أساسية لعمل الرجال والنساء ١٣٢

١٦ - نسبة متوسط الدخل الشهري للأشخاص العاملين في الوظائف الرئيسية بين النساء والرجال بحسب فرع النشاط، والمجموعة الوظيفية، والفئة الوظيفية، والقطاع المؤسسي، ومستوى التعليم، ٢٠٠٢-٢٠٠٦ ..... ١٤٩

١٧ - الأشخاص الذين يعيشون في حالة فقر، بحسب الجنس والفئة العمرية، في كوستاريكا، ٢٠٠٥ ..... ١٧٦

١٨ - الأشخاص المشمولون بعمليات تدريب التنمية البشرية (١٩٩٩-٢٠٠٦) ١٨٠

١٩ - متابعة برنامج لنكبر معاً: الأشخاص المشمولون في المؤسسات التعليمية (١٩٩٩-٢٠٠٦) ١٨١

٢٠ - الاستثمار في إعانات السكن العائلي المدفوعة، بحسب جنس معيل الأسرة المعيشية ١٨٥

٢١ - تطور الإقراض للمرأة عن طريق مبادرة مصرفي التنمية، ١٩٩٩-٢٠٠٦ ..... ١٨٩

٢٢ - الإقراض للنساء ١٩٠

٢٣ - الصيرفة الإنمائية: عدد الصفقات الإنمائية ١٩٢

٢٤ - الوصول إلى الأراضي بحسب جنس المتلقي، ٢٠٠٣-٢٠٠٦ ..... ١٩٨

٢٥ - الدعم التنظيمي، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٦ ..... ١٩٩

٢٦ - المساعدة الائتمانية بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٦ ..... ٢٠٠

٢٧ - الدعم التدريبي بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٦ ..... ٢٠٠

٢٨ - دعم الإنتاج بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٦ ..... ٢٠١

ألف – مقدمة

١- إن كوستاريكا واحدة من الدول الموقعة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد صدقت على الاتفاقية بموجب القانون رقم ٦٩٦٨ الصادر في ٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٤ الذي نُشر في الجريدة الرسمية يوم ١١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥. وقد أودع الصك لدى الأمين العام للأمم المتحدة في ٤ نيسان/أبريل ١٩٨٦.

٢- ولدى التصديق على الاتفاقية، تعهدت كوستاريكا بأن تقدم تقارير عن امتثالها لهذه الاتفاقية. وبالتالي، فهي تقدم الآن تقريرها الجامع للتقريرين الدوريين الخامس والسادس الذي يغطي فترة السنوات الأربع من آذار/مارس ٢٠٠٣ إلى نيسان/أبريل ٢٠٠٧. وقد سبق تقديم التقرير الجامع للتقارير الأولي والثاني والثالث والتقرير الرابع في آذار/مارس ٢٠٠٣.

٣- والغرض من نظام الإبلاغ هو تقديم وصف للتدابير التي يتخذها البلد فيما يتعلق بالامتثال للاتفاقية، عملاً بالمادة ١٨ منها التي تنص على أن الدول الأطراف تتعهد بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة تقريراً عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد.

٤- ويحدد نص الاتفاقية الذي يشكّل المصدر الموضوعي للالتزامات التي يتعهد بها البلد التدابير التشريعية والقضائية والإدارية والتدابير الأخرى التي يجب أن تُقدم كوستاريكا تقارير عنها. وترد هذه الالتزامات على نحو التحديد في المواد من ١ إلى ١٦، وإن لم تكن تلك المواد مترابطة بالضرورة. وبعض هذه المواد بسيط إلى حد كبير، في حين أن بعضها الآخر أكثر تعقيداً حيث إنه يغطي عدداً من الالتزامات المختلفة التي يتعين تقديم المزيد من التفاصيل بشأنها. ولا بد في كل حالة من تقديم معلومات أساسية بشأن الجوانب التي سبقت تغطيتها في التقارير السابقة لأغراض المقارنة مع الوضع الراهن. ويجري الرجوع أيضاً إلى مجالات الاهتمام التي ذكرتها اللجنة وإلى توصياتها العامة والخاصة بشأن التقارير السابقة حتى يتسنى للجنة أن تحكم فيما إذا كانت قد أوليت العناية الواجبة لمخاوفها وتوصياتها.

باء – المنهجية

٥- وُضع عدد من المصفوفات لكي يتسنى تنظيم الجوانب المختلفة التي يغطيها هذا التقرير. وأُعد نموذج مفاهيمي، أو مصفوفة، يتألف من خمسة أعمدة يتصل كل منها بالاتفاقية.

المصفوفة المفاهيمية

الالتزامات المنصوص عليها في فرادى مواد الاتفاقية	المعلومات التي قدمها البلد في التقرير الدوري الرابع المقدم بموجب المادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (نيسان/أبريل ١٩٩٨ - آذار/مارس ٢٠٠٢) (CEDAW/C/CRI/4)	المعلومات التي قدمها البلد في تقريره المرحلي عن الامتثال للاتفاقية (نيسان/أبريل ٢٠٠٢ - آذار/مارس ٢٠٠٣)	مجال اهتمام اللجنة	التوصيات التي أصدرتها اللجنة

٦- أما المصفوفة الثانية فهي مصفوفة دينامية تُحدَّد فيها مؤشرات مستهدَفة بغية الوقوف على مدى الامتثال لالتزامات مُحددة وإظهار المصادر التي استُمِدت منها المعلومات ذات الصلة. ولهذه المصفوفة أربعة أعمدة. أما العمودان الأولان فيعرضان الالتزامات التي تعهدت بها كوستاريكا بحسب رقم المادة، وتوصيات اللجنة في هذا الشأن، بما في ذلك اقتراحاتها المحددة بشأن الإجراءات القابلة للتحقق التي يتعين اتخاذها. وفي كل حالة، يرد ذكر معلومات مفيدة، فضلاً عن أنواع المؤشرات ذات الصلة بهذا التقرير. والمصفوفة الدينامية مصممة على النحو التالي:

المصفوفة الدينامية

الالتزامات المنصوص عليها في مواد الاتفاقية	التوصيات التي أصدرتها اللجنة	المؤشرات	المصادر

٧- ولدى إعداد هذه الأدوات، عُقدت مشاورات مع مختلف المؤسسات العامة في كل من السلطتين التنفيذية والتشريعية، بما في ذلك أمانة المظالم ومكتب المراقب العام للجمهورية، فضلاً عن الجهاز القضائي والمحكمة الانتخابية العليا. وكان الغرض من المشاورات هو الحصول على معلومات عن كيفية تنفيذ الولايات في كوستاريكا. وقدمت أيضاً بعض منظمات المجتمع المدني معلومات ذات صلة بالموضوع. ثم جرى بعد ذلك تقاسم معلومات عن بعض من التطورات الأكثر أهمية في خلال اجتماعين مع ممثلي مختلف الفروع الحكومية، ووزارة الخارجية وشؤون العبادة، والمؤسسات العامة، والمكاتب البلدية المعنية بشؤون المرأة، ومنظمات المرأة، ومنظمات المجتمع المدني. وقد تولى الدعوة إلى عقد هذه الاجتماعات المعهد الوطني للمرأة تحت رعاية معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان.

٨- ومن خلال المدخلات الواردة من المؤسسات، أُعِدت مصفوفة تحليلية بهدف إظهار ما إذا كان من الممكن التحقق من المؤشرات من حيث الالتزامات المحددة المنصوص عليها في الاتفاقية أو التوصيات التي أصدرتها اللجنة. وتشمل المصفوفة الأنشطة التي اضطلعت بها مختلف الكيانات الحكومية فيما بين آذار/مارس ٢٠٠٣ ونيسان/أبريل ٢٠٠٧، وتتضمن

بيانات ذات صلة بالموضوع مقدمة من مصادر مختلفة؛ وإن لم تكن هذه البيانات مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالمؤشرات، فإنها ذات صلة بالقضايا الأساسية المطروحة. وفي هذه الحالة، نُظمت المصفوفة في أربعة أعمدة. يشير العمود الأول إلى الالتزامات التي يتعهد البلد بتنفيذها بينما يتضمن العمود الثاني المؤشرات المبيَّنة في المصفوفة الدينامية. وأما العمود الثالث فيبين ما إذا كان قد تم التحقق من هذه المؤشرات أم لا وإلى أي مدى، ويتضمن العمود الأخير معلومات إضافية. وتُعرض هذه المعلومات كلها على النحو التالي:

المصفوفة التحليلية

الالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية وتوصيات اللجنة	*المؤشرات المحددة مسبقاً*	*التحقق من المؤشرات*	*المعلومات ذات الصلة*

٩- ومن خلال المعلومات المقيدة في المصفوفات على نحو منهجي، يجري تحديد الإنجازات والإخفاقات الرئيسية المتعلقة بهذه الفترة، فضلاً عن العقبات التي تمت مواجهتها. وقد سمح هذا بالتعرف على التحديات التي لا تزال معلقة.

١٠- وبعد اكتمال مرحلة التحليل، جرت صياغة التقرير وفقاً للهيكل التالي.

أولاً - عرض عام لوضع المرأة في كوستاريكا

١١- يُظهر تحليل جرى للفترة المشمولة بالتقرير أن المؤسسات المعنية قد أحرزت تقدماً كبيراً في الحفاظ على التقدم المحرز حتى الآن وفي المضي قدماً فيما تبذله من جهود للحصول على اعتراف بالحقوق الجديدة المنصوص عليها في الاتفاقية. كما يلقي التحليل الضوء على عقبات معينة تطرح تحديات لا يزال يتعين التغلب عليها. والتقارير السابقة تشهد بسرعة التقدم المحرز فيما يتعلق بالنهوض بحقوق المرأة غير أن توسيع نطاق المكاسب المحققة حتى الآن وتدعيمها خلال هذه الفترة الجديدة التي يمر بها البلد يحتاج إلى قدر هائل من الوقت والجهد وربما تكون النتائج هامشية فحسب (*Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*).

١٢- ولدى إعداد هذا التقرير، جرى تحديد المجالات الخمس التالية بوصفها المجالات الرئيسية التي يتعين تناولها فيما يتعلق بالحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية والتقدم المحرز والعقبات التي جرت مواجهتها: المساواة والحماية، والوظائف والاقتصاد، والصحة، والتعليم والثقافة، والجوانب السياسية والمشاركة. وثمة موضوعان رئيسيان يمثلان قاسماً مشتركاً بين كافة هذه القضايا هما التمييز والفقر.

١٣- وفي كل من هذه المجالات، جرى التعرف على التحديات المطروحة للعمل في المستقبل في عملية توسيع نطاق حقوق المرأة وحمايتها.

١٤- وقبل مناقشة هذه المجالات، ينبغي الإشارة إلى ثلاث قضايا أساسية بوصفها معلومات أساسية: القضية الأولى هي إعداد السياسة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين وعرضها؛ والقضية الثانية هي غياب نظام متكامل للمؤشرات الجنسانية؛ والثالثة هي الحالة الخاصة التي واجهتها الآلية الوطنية (المعهد الوطني للمرأة) للنهوض بالمرأة طوال عام ٢٠٠٥ وفي بداية عام ٢٠٠٦.

(أ) السياسة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين

١٥- من الإنجازات الرئيسية التي تحققت في خلال الفترة قيد الاستعراض إعداد السياسة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين وعرضها. وقد تولى المعهد الوطني للمرأة تنسيق تصميم هذه السياسة الحكومية عملاً بالقانون المنشئ لهذا المعهد (رقم ٧٨٠١ الصادر في ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٩٨). وينص هذا القانون على أن أحد الأغراض الرئيسية للمعهد الوطني للمرأة يتمثل في صياغة وتشجيع السياسة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين، وذلك بالتنسيق مع المؤسسات العامة والوكالات الحكومية التي تنفذ برامج المرأة، ورصد الامتثال (المادة ٣). وقد تقرر أن يتولى المعهد الوطني للمرأة تنسيق هذه السياسة في إطار الاتفاقات المعقودة مع الأفرع الثلاثة للحكومة والمحكمة الانتخابية العليا والمجتمع بكامله.

١٦- ويُعتبر اعتماد السياسة المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين حدثاً بارزاً، نظراً لأنه حظي بتأييد الحكومة وأُعد من خلال عملية تشاركية اشترك فيها عدد كبير من السكان وأفرقة العمل. وتُرسي هذه السياسة "عقداً اجتماعياً" جديداً يتضمن تحديداً استراتيجياً للقضايا التي يجب أن يتناولها البلد والمجتمع في خلال فترة زمنية مُحددة. وهي مقترح لإحداث تغيير اجتماعي وثقافي يهدف إلى تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين.

١٧- وكان فريق لدعم السياسات قد أنشئ من أجل تصميم هذه السياسة. وتألف الفريق من ممثلين عن السلطة التنفيذية والسلطة القضائية والسلطة التشريعية والمحكمة الانتخابية العليا، وقدمت هذه الجهات كلها مُدخلات ودعماً ومساعدة نشطة. وأتاح هذا منذ البداية تحقيق واحد من الأهداف الرئيسية للمبادرة، ألا وهو إشراك جميع فروع الحكومة في صوغ هذه السياسة الحكومية تحت قيادة المعهد الوطني للمرأة.

١٨- وتتضمن السياسة ثلاثة خطوط عمل استراتيجية هي الاستقلال الاقتصادي، والمشاركة السياسية، والتغيير الثقافي، وكلها أمور أساسية للجهود الرامية إلى التغلب على حواجز انعدام المساواة التي تؤثر على المرأة على نحو التحديد. وتتصدى خطوط العمل لهذه القضايا المتشابكة على درجة عالية من الأولوية حيث إنها تتناول العقبات الهيكلية التي أنشأت الفجوات الجنسانية وفاقمت من انعدام المساواة الذي يتبدى في مستويات الفقر والبطالة والممارسات الاجتماعية والثقافية الاستبعادية التي تقوّض النهوض بالمرأة.

١٩- وتتمثل أهداف المساواة والعدل بين الجنسين في التشجيع على رعاية الأسرة باعتبارها مسؤولية اجتماعية، وضمان تقدير العمل المترلي؛ وتشجيع العمالة الجيدة وإدرار الدخل، فضلاً عن المستوى الجيد من التعليم والرعاية الصحية بحيث يتسنى تعزيز المساواة؛ وضمان الحماية الفعالة لحقوق المرأة وحمايتها من كافة أشكال العنف؛ وزيادة مشاركة المرأة السياسية وتعزيز المؤسسات العامة بأسلوب يشجع المساواة والعدل بين الجنسين.

٢٠- وقد جرى تحديد عدد من آليات الإدارة والمتابعة الرامية إلى منح هذه السياسة مقومات البقاء. وكان أحد التحديات الرئيسية هو التنسيق بين مختلف القطاعات والمؤسسات والبرامج المشاركة: وهذا جهد يتجاوز القطاع الاجتماعي وهو القطاع الذي يُعنى به المعهد الوطني للمرأة والعديد من هذه المؤسسات. وكان التحدي الآخر هو إيجاد القدرات الضرورية لتنفيذ السياسة بكاملها، فضلاً عن أهدافها المحددة.

(ب) عدم وجود نظام متكامل للمؤشرات الجنسانية

٢١- أدى عدم وجود نظام متكامل للمؤشرات الجنسانية من أجل تقييم وضع المرأة فيما يتعلق بالتقدم المحرز أو التحديات التي تواجهها في حماية حقوقها في مجالات الصحة والعمل والتعليم والوصول إلى المحاكم والائتمان وملكية الأراضي إلى تقويض الجهود الرامية إلى تنفيذ منهجية للتصدي لهذه القضية على نحو خطير. ويتعذر إذن الإبلاغ بمزيد من الدقة عن وضع المرأة على النحو المُعتَزم من الاتفاقية وإعداد التقييم المطلوب.

٢٢- ولكي يتسنى إعداد مؤشرات جنسانية، يجب أن تكون بيانات المؤسسات الحكومية موزَّعة بحسب نوع الجنس. غير أن قدرة العديد من هذه المؤسسات على إجراء هذا التوزيع محدودة للغاية. فإدارة علاقات العمل بوزارة العمل والضمان الاجتماعي على سبيل المثال لا تمتلك أي إحصاءات بشأن عدد ما تقدمت بها النساء أمام المؤسسات العامة والخاصة من شكاوى التمييز في مجال العمل ونوعها. وسعياً إلى إيجاد حل لهذه المشكلة، أصدر المعهد الوطني للمرأة ووحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي توجيهات في نيسان/أبريل ٢٠٠٦ تهدف إلى تعزيز توزيع البيانات بحسب نوع الجنس وإعداد إحصاءات جنسانية داخل الوزارة. ولكي يتسنى رصد وتحديد مدى وصول العمال إلى خدمات الوزارة، والتعرف على الانتهاكات المحددة لحقوق العمل التي تُرتكَب ضد المرأة، من الضروري وضع إحصاءات موزعة بحسب نوع الجنس وتحديد أنواع الحقوق التي جرى انتهاكها.

٢٣- وفي الجهاز القضائي، وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتوزيع الإحصاءات بحسب نوع الجنس، لا يوجد حتى الآن سجل يبيِّن ما هي قطاعات السكان التي تُقدَّم إليها الخدمات. وكما لاحظ مكتب المراقب العام للخدمات في تقريره السنوي لعام ٢٠٠٣، يؤدي هذا إلى استحالة إعداد نموذج لسمات المستخدِمين المتقدمين بالشكاوى، ومن ثمّ

استحالة تحليل المؤشرات الجنسانية وإعدادها وإلقاء الضوء على ما يظهر من أنواع التمييز وانتهاكات الحقوق.

٢٤- وقد وقّع المعهد الوطني للمرأة اتفاقاً مع المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، ينص على تعميم المنظور الجنساني في إنتاج الإحصاءات الصادرة عن نظام الإحصاءات الوطنية ونشرها. وينص الاتفاق أيضاً على تحديث المؤشرات الجنسانية القائمة وإعداد مؤشرات جديدة لإظهار الوضع الحالي للمرأة والفجوات القائمة بين الرجال والنساء في المجالات التي لها أهمية رئيسية في التكامل والتنمية. وباستخدام هذه المعلومات بالإضافة إلى المعلومات المتحصَّل عليها من الاستقصاءات الدورية مثل استقصاء الأُسر المعيشية، سوف يُعد المعهد الوطني للمرأة برنامجاً بحثياً بشأن وضع حقوق المرأة. والفكرة من وراء ذلك هي التعرف على التقدم المحرز والتحديات المواجَهة فيما يُبذل من جهود لضمان توفير الحماية الفعلية لحقوق المرأة في مختلف المجالات والأبعاد، في ظل الالتزامات التي تعهدت بها دولة كوستاريكا. وسوف يساعد هذا البرنامج البحثي في التعرف على مؤشرات أخرى ستتيح رصد التقدم المحرز في النهوض بحقوق المرأة بصورة دورية.

(ج) الآلية الوطنية (المعهد الوطني للمرأة)

٢٥- في أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، مرّ المعهد الوطني للمرأة بأزمة خطيرة استمرت حوالي اثني عشر شهراً. والمعهد في سبيله إلى التعافي من هذه الحالة خلال فترة الإبلاغ الراهنة.

٢٦- وفي أثناء هذه الأزمة التي وقعت فيما بين حزيران/يونيه ٢٠٠٥ ونيسان/أبريل ٢٠٠٦، عانى النهوض بحقوق المرأة من تراجع خطير حيث إن الحكومة لم تضطلع بالكامل بمسؤولياتها فيما يتعلق بحماية تلك الحقوق. وتوقفت الجهود الرامية إلى تعزيز المعهد بوصفه مؤسسة وإلى تنفيذ تعميم المنظور الجنساني في السياسة العامة. وكان ما فعله المعهد قليلاً في مجال تعزيز الحوار وتمكين المرأة من المشاركة في هيئات اتخاذ القرارات؛ وعلاوة على ذلك، لم يشارك الموظفون أنفسهم إلا مشاركة ضئيلة في المناقشات المتصلة بمستقبل هذه المؤسسة. واختلفت الإدارة والموظفون التقنيون بشأن مسائل مثل الحقوق الجنسية والإنجابية وكيفية التصدي للعنف المترلي، وأثر كل هذا على أعمال المعهد.

٢٧- وعلى الرغم من أن برامج عديدة كانت في حاجة إلى تمويل، وأنه لم ينفَّذ سوى ٢٥ في المائة من خطة التشغيل السنوية بحلول عام ٢٠٠٥، فقد أنهى المعهد الوطني للمرأة هذه السنة بفائض كبير وحوَّل ما يقرب من مليار كولون إلى اللجنة الوطنية لاتقاء الطوارئ والكوارث، في انتهاج صارخ للقانون المنشئ للمعهد. وأُعيد تنظيم المعهد لأسباب لم يسبق توضيحها أبداً، مما هيأ مناخاً للصراع داخل المنظمة مما تسبب في انتهاك حقوق الموظفين.

٢٨- وفي أيار/مايو ٢٠٠٦، نفذت الإدارة الجديدة للمعهد عدداً من تدابير الطوارئ لحل المشاكل الخطيرة التي وجدتها. واتُّخذت جملة خطوات من بينها ما يلي: أُجريت دراسة لتحديد السبب الذي أدى بالمعهد إلى مراكمة هذا الفائض الكبير على مدى السنوات الثلاث السابقة، ووُضعت خطة جديدة للإنفاق وتنفيذ الميزانية؛ وقُدم طلب لتحديد آلية تنسيق لرصد خطة استثمار الأموال المحولة إلى اللجنة الوطنية لاتقاء الطوارئ والكوارث؛ وجرى تشجيع الحوار وإنشاء آليات بديلة لتسوية المنازعات لتناول الإجراءات الإدارية التي بدأ اتخاذها ضد الموظفين والقضاء على مناخ النزاع الداخلي؛ واستئناف الجهود الرامية إلى تعزيز الدور القيادي للمعهد، بما في ذلك صوغ السياسة العامة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين، والتشاور والتفاوض بشأنها؛ وأُعدت بالاشتراك مع الموظفين عملية تخطيط استراتيجي لتنفيذ سياسات متسقة مع الخطط الشاملة للحكومة. وأعيد تنشيط التعاون مع الوكالات الدولية، الذي كان محدوداً خلال الأزمة؛ وبالتشاور مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات العامة، أُعد برنامج تشريعي تضمن مشاريع قرارات تهتم اهتماما خاصا بالمرأة.

مجالات التحليل

٢٩- ركزت الجهود المبذولة للمضي قدماً في تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين على المجالات التالية.

(أ) المساواة والحماية

٣٠- وكانت المفترة المشمولة بهذا التقرير أقل إنتاجاً من حيث الإجراءات التشريعية من العقد الذي شمله التقرير السابق المقدم إلى اللجنة. ومما يدل على ذلك أن عدد القوانين التي سُنت بغرض مكافحة التمييز ضد المرأة على نحو التحديد كان ضئيلاً. وفي خلال الفترة بين أيار/مايو ٢٠٠٢ وأيار/مايو ٢٠٠٦، أحرزت الجمعية التشريعية بعض التقدم في اعتماد قوانين مصممة للقضاء على التمييز ضد المرأة وضمان المساواة والعدل بين الجنسين. غير أن عدة خطوات قد اتُّخذت في خلال فترة ولاية مجلس الشيوخ التي بدأت في أيار/مايو ٢٠٠٦ لتعزيز التشريعات لصالح المرأة، ومارست المؤسسات العامة والمنظمات الاجتماعية والمنظمات النسائية أنشطة ضغط لتحقيق هذا الغرض. ونتيجة لتلك الإجراءات، سن الجهاز التشريعي الحالي ثلاثة قوانين، هي قانون تجريم العنف ضد المرأة، وقانون حظر زواج الأشخاص دون الخامسة عشرة من العمر الذي يعزز حماية الفتيات والمراهقين؛ والقانون المتعلق بتدابير تعزيز مكافحة الاستغلال الجنسي للقصَّر وحماية الفتيات والمراهقين.

٣١- وفيما يتعلق بالعنف والتمييز ضد المرأة، يشكّل اعتماد قانون تجريم العنف ضد المرأة علامة بارزة في حركة النهوض بحقوق الإنسان للمرأة في كوستاريكا حيث إنه يوفّر ضمانات معزَّزة لحماية حقوقها. وقد طُرح مشروع القرار المتعلق بهذه المسألة للمرة الأولى في المجلس التشريعي في عام ٢٠٠٠، عندما أقدم ممثلون عن الدولة، والمعهد الوطني للمرأة،

وأمانة المظالم المعنية بالمرأة والتابعة لأمانة المظالم، واللجنة الدائمة المخصصة المعنية بقضايا المرأة والتابعة للجمعية التشريعية، وعدد من المنظمات النسائية على العمل سوياً من أجل اعتماد هذا القانون.

٣٢- ومع سَن هذا القانون، أصبحت كوستاريكا أول بلد في العالم يُجرِّم العنف ضد المرأة، ويعتبر قتل الإناث جريمة. ويمثّل هذا القانون استجابة للتوصية التي أصدرتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة فيما يتصل بالتقرير الأخير المقدّم من كوستاريكا، والتي تقضي بأنه ينبغي أن تعترف دولة كوستاريكا بأن العنف المُرتكَب ضد المرأة هو انتهاك لحقوق الإنسان ويشكّل تمييزاً صارخاً ضد المرأة، وأنه ينبغي لها أن تعمل على اعتماد وإصدار قانون المعاقَبة على العنف ضد المرأة، ووضع اللوائح والإجراءات اللازمة لتحسين تطبيقه.

٣٣- وأصبحت الحكومة تواجه الآن التحدي المتمثل في تفسير هذا القانون وتطبيقه بطريقة صحيحة. ويتطلب هذا جهداً جيد التنسيق من جانب المؤسسات المعنية، تحت إشراف المجتمع المدني.

٣٤- واتُخذت إجراءات أخرى تنمّ بالفعل عن إحراز تقدم. فهكذا، صدر مثلاً في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ بروتوكول مشترك بين الوكالات لإكمال قانون العنف المترلي، وجرى تعديل أو اعتماد أنظمة لمكافحة التحرش الجنسي في مختلف الوكالات الحكومية. وبالإضافة إلى ذلك، أُلغيت أخيراً الممارسة المتمثلة في عقد جلسات المصالحة التي كان يشجعها القضاة بين النساء والمعتدين عليهن المزعومين. وقد كُشف النقاب عن هذه الممارسة وحُظرت رسمياً بواسطة أحد التوجيهات. فهذا الإجراء لم يكن قد جرى إرساؤه بموجب أي من الأنظمة ومن ثمّ فقد كان غير مشروع، نظراً لأنه يحول دون وصول المرأة إلى نظام العدالة وإلى الحماية، أو يحدّ من وصولها إليهما، مما كان يُعرِّضها للأذى البدني.

٣٥- ومن الأوضاع التي تشكّل تمييزاً بالغاً ضد المرأة والتي نشأت عن ثغرة في التشريعات القائمة التحرش الجنسي في العمل عندما كان يرتكبه الموظفون العموميون المُنتخبون. فالقانون لا ينطبق على هؤلاء الموظفين بحيث لا يمكن معاقبتهم على الإقدام على التحرش الجنسي؛ وبالتالي كانت النساء اللاتي يوظفهن المشرّعون أو السلطات المحلية لا يلقون حماية في ظل هيكل نفوذ هؤلاء الموظفين الذين لا يخضعون للعقوبات التي يُرسيها القانون. وفي أثناء فترة الإبلاغ الحالية، طُرح هذا النمط من الحالات على المجلس التشريعي عندما اتهمت إحدى الموظفات مُشرِّعاً بالتحرش الجنسي. وفي هذه الحالة، لم يقتصر الأمر على استحالة توقيع جزاءات قانونية، بل إن المجلس التشريعي لم يوجّه حتى اللوم إلى الجاني المزعوم. والقضية حالياً معروضة أمام المحاكم.

٣٦- وليست الأنظمة الداخلية متسقة في العديد من الحالات مع القانون ولا يجري تطبيقها بطريقة سليمة. إذ يجري التشجيع بطريقة خاطئة على المصالحة، وعندما يجري

تطبيقها، تسحب الضحية شكواها عادة، مما يمهِّد الطريق للإفلات من العقاب. وثمة ثغرة أخرى تتمثل في عدم وجود أي تشريع أو إجراء خاص ينظِّم الترهيب في مكان العمل.

٣٧- ولعل العدد المتزايد من شكاوى التحرش الجنسي التي قُدمت إلى أمانة مظالم المرأة التابعة لأمانة المظالم يشكّل مؤشراً على تزايد الوعي وعلى تمكين المرأة. فالمرأة لم تعد تُدرك أنها ليست مرغمة على السماح بهذا العنف فحسب، وإنما أصبحت تعرف أيضاً أن هناك آلية قانونية لالتماس الحماية بما في ذلك إجراء ينجح في بعض الأحيان ويُطبق على نحو سليم في القطاع العام، وإن كان محدوداً أكثر في القطاع الخاص.

٣٨- ويطرح التعامل مع هذا النوع من العنف بعض التحديات. ويتعين على المجلس التشريعي أن يسن مشروع قرار مدرجاً حالياً في جدول أعماله يفرض عقوبات على الموظفين العموميين المُنتخَبين الذين يرتكبون التحرش الجنسي. وفي الوقت نفسه، يجب على وزارة العمل والضمان الاجتماعي أن تضاعف جهودها لدى إجراء عمليات التفتيش في أماكن العمل لتقديم المشورة إلى الشركات الخاصة ورصد أعمالها على النحو الملائم فيما يتعلق باعتماد أنظمتها الداخلية وتنفيذها؛ وينبغي تشجيع هذه الشركات على كفالة عدم تضمن أنظمتها الإطارية أحكاماً تنص على تدابير قانونية من قبيل اجتماعات المصالحة التي تسيء مرة أخرى إلى النساء وتشجع على الإفلات من العقاب. وينبغي لوزارة العمل والضمان الاجتماعي أن تحتفظ بسجل تفصيلي موزّع بحسب نوع الجنس بجميع الشكاوى المقدمة. وينبغي فتح باب المناقشة بين منظمات العاملين وأرباب الأعمال بشأن مسألة الترهيب في أماكن العمل، وينبغي إيلاء الأولوية لإضافة قاعدة تتصل بهذا الموضوع في قانون العمل. وتتضمن الاتفاقية الجماعية التي تفاوض المعهد الوطني للمرأة بشأنها مع قطاع اتحادات العمال أحكاماً بشأن الترهيب في أماكن العمل يمكن اتخاذها نموذجاً تتبعه المؤسسات والمنظمات الأخرى.

٣٩- وتجدر الإشارة إلى أنه فيما بين عامي ٢٠٠٢ و٢٠٠٦، جرى التصديق على عدة صكوك دولية في مجالات مثل الاتجار غير المشروع في المهاجرين، والاتجار في البشر، والتعذيب، تتضمن تعهداً من جانب الدولة بكفالة المساواة والعدل بين الجنسين، وإن لم يكن ذلك متوافقاً مع الفقرة المشمولة بهذا التقرير ولكنها لم تُذكر في التقارير السابقة. وهذه الصكوك هي بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، المكمّل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، (القانون رقم ٨٣١٤ الصادر في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢)، وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمّل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (القانون رقم ٨٣١٥ الصادر في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢)، والبروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (القانون رقم ٨٤٥٩ الصادر في ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥).

٤٠- وفيما يتعلق بحقوق المرأة المهاجرة، تسبب تطور طرأ على فترة الإبلاغ الراهنة في عرقلة التقدم في هذا المجال. ففي آب/أغسطس ٢٠٠٦، دخل القانون الجديد للهجرة والأجانب حيز النفاذ. وهذا القانون لا يأخذه في الحسبان الوضع الخاص للمرأة وبالتالي فهو لا يتناول قضية المساواة بين الجنسين على النحو المناسب، وإنما يتبع نهجاً رسمياً ومحايداً تجاه المساواة ومعاملة المرأة والرجل كما لو كانت أوضاعهما متطابقة. وهذا النوع من التشريعات المحايدة يغفل الاحتياجات الخاصة للمرأة والطفل والمراهقين الذين يتعرضون لخطر الوقوع ضحية للاتجار غير المشروع أو لأشكال الاعتداء الأخرى الناشئة عن حالتهم الخاصة.

٤١- ومن ثمّ فقد تعهدت الإدارة الحالية بمراجعة هذا القانون وإعادة صياغته بحيث يتضمن نهجاً جنسانياً ومتعلقاً بحقوق الإنسان مع إيلاء الاعتبار الواجب للصكوك الدولية القائمة المتعلقة بحقوق الإنسان.

٤٢- وفي أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، أُحرز تقدم كبير في مكافحة الاتجار بالبشر وحماية النساء اللاتي يقعن ضحية للاتجار أو المعرّضات لذلك. وقد مكّن هذا من التحرك نحو الهدف الذي أرسته المادة ٦ من الاتفاقية.

٤٣- وأُنشئ التحالف الوطني لمكافحة تهريب المهاجرين والاتجار بالبشر في عام ٢٠٠٥ كآلية توفّر وتُحدّد وتنسّق وتنفّذ خطة عمل لمنع هذه الانتهاكات لحقوق الإنسان ومكافحتها والمعاقبة عليها والقضاء عليها، من أجل حماية ضحايا هذه الجرائم ومحاكمة المسؤولين عنها. وبدأت كوستاريكا أيضاً العمل على صياغة بروتوكول وطني لإعادة الأطفال والمراهقين ضحايا الاتجار إلى أوطانهم، وفي ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، وقّع ممثلون عن وزارة الداخلية والشرطة والأمن العام، ووزارة التعليم العام، ووزارة الصحة، والمعهد الوطني للمرأة، والإدارة الوطنية للهجرة والأجانب، والوكالة الوطنية لرعاية الأطفال، وصندوق الضمان الاجتماعي لكوستاريكا إعلان الالتزام بالبروتوكول. وتتمثل الفكرة من ذلك في تقديم مبادئ توجيهية إجرائية للمؤسسات العامة والخاصة المشارِكة في جهود الإعادة إلى الوطن وفي وضع الخطوط العريضة للخطوات التي يتعين اتباعها في هذه العملية. ويشكّل النهج الجنساني واحداً من المبادئ التوجيهية الراسخة في البروتوكول. أما عدم التمييز، وبخاصة ضد الفتيات الحوامل أو المراهقات، فيمثل مبدأ آخر. والبروتوكول هو مثال على التنسيق المشترك بين الوكالات، حيث إنه نتاج لمناقشات وأفكار جماعية.

٤٤- وتعهدت كوستاريكا أيضاً بتناول هذه المسألة على المستوى الإقليمي. ففي عام ٢٠٠٦، وفي إطار مجلس وزراء شؤون المرأة التابع لأمريكا الوسطى[(١)]، اقترحت كوستاريكا على بلدان أمريكا الوسطى أن تحشد جهودها للتصدي لمشكلة الاتجار بالمرأة. وكان الناتج الأول لهذه المبادرة هو إعلان بنما الذي اعترف فيه وزراء المنطقة بمدى خطورة

(١) لمزيد من المعلومات انظر www.sica.int/commca.

المشكلة وتعهدوا باتخاذ إجراءات مشتركة تهدف إلى مكافحة هذا الانتهاك الخطير لحقوق الإنسان للمرأة في المنطقة.

٤٥- وفي هذا السياق أيضاً، نُظِّم مؤتمر أمريكا الوسطى الأول المعني بالاتجار بالمرأة من أجل تهيئة فرصة لتحليل هذه المسألة في منطقة أمريكا الوسطى والتداول بشأنها، مع التركيز بصفة خاصة على حالة المرأة، بغية إعداد خطة عمل إقليمية تستند إلى توافق في الآراء. وكان هذا هو أول مؤتمر من نوعه يؤذِن ببدء مرحلة جديدة في الصراع من أجل القضاء على الاتجار بالمرأة في المنطقة. وركّز الاهتمام على الحاجة إلى وضع إطار قانوني لتعريف جريمة الاتجار في الأشخاص وبخاصة النساء. ومن القضايا الأخرى المطروحة على جدول الأعمال إعداد استراتيجيات وطنية وإقليمية لتناول الجوانب التالية من المشكلة: المنع، والحماية، والقمع والمعاقبة، والتشريع، والسياسة العامة.

٤٦- وكما لوحظ أعلاه، جرى التصديق على صكين دوليين يُكملان اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.

٤٧- وتواجه كوستاريكا الآن التحدي المتمثل في مواءمة تشريعاتها الداخلية المتعلقة بالاتجار في الأشخاص مع الصكوك الدولية التي صدَّقت عليها.

٤٨- ونظراً لأن السلطة القضائية هي الآلية الرئيسية التي تكفل حماية الحقوق، فقد كان تعميم المنظور الجنساني واحداً من أهم التدابير التي اتُخذت في السنوات الأخيرة في جهد لتحديث النظام. وهكذا، أدى اعتماد العدل بين الجنسين بوصفه استراتيجية رئيسية إلى إنشاء أمانة تقنية للقضايا الجنسانية وإلى رسم السياسة العامة للعدل بين الجنسين في الجهاز القضائي وتنفيذها.

٤٩- وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، وافقت محاكم الجهاز القضائي بكامل هيئتها على سياسة العدل بين الجنسين، والغرض من هذه السياسة هو كفالة تكافؤ الفرص بين النساء والرجال وضمان خلو قرارات الجهاز القضائي وما تقدمه المحاكم من خدمات إلى الجمهور والعمليات الداخلية لنظام إقامة العدالة من التمييز الجنساني. وأُدمجت أيضاً مبادئ العدل بين الجنسين وعدم التمييز في مدونة قواعد الأخلاقيات القضائية.

٥٠- وكان لا بد من إجراء عملية مطوَّلة من تصميم السياسات والمصادقة عليها ونشرها قبل التمكين من إرساء سياسة العدل بين الجنسين في مؤسسة الجهاز القضائي. واشترك العديد من المسؤولين من مختلف إدارات الجهاز القضائي في أنشطة التوعية والتدريب، وحقَّق هذا نتائج مشجعة يجب الحفاظ عليها ومتابعتها بعمق. وفي عام ٢٠٠٦، صُمِّمت خطة عمل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الجهاز القضائي بكامله ووُضعت موضع التنفيذ. ومن المقرر تنفيذ مبادرة التعميم هذه تدريجياً على مدى فترة من خمس سنوات. ويجري حالياً اتخاذ إجراءات لرصد وتقييم الأخذ بالمؤشرات الجنسانية التي من المنتظر أن تكون متوافرة في جميع

المكاتب القضائية، والامتثال لهذه المؤشرات. وبالإضافة إلى ذلك، جرت الموافقة على إنشاء مرصد قضائي سيتولى القيام بجملة أمور من بينها رصد تنفيذ هذه السياسة.

٥١- وثمة تطور إيجابي آخر هو العمل الذي تؤديه الحكومة مع المؤسسات العامة كالجهاز القضائي، والمعهد الوطني للمرأة، وأمين المظالم المعني بشؤون المرأة في أمانة المظالم، والجامعات الحكومية في مجال تعزيز حقوق المرأة ونشرها كما هو منصوص على ذلك في الاتفاقية. وتُجرى أيضاً دراسات لتكوين خبرات في مجال القضايا الجنسانية، ويجري بذل جهود لتعزيز قدرات المؤسسات والمواطنين بما يضمن تطبيق الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية وحمايتها وإنفاذها.

٥٢- ولتكوين الخبرة في مجال القضايا الجنسانية أهمية أيضاً من الناحية الكيفية. ففي خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، جرت سلسلة من الدراسات البحثية، وصدرت ورقات عمل لاستخدامها في اتخاذ القرارات. وتساهم هذه الجهود أيضاً في تحوّل للنموذج يجب أن يحدث في أي مجتمع لكي يحقق المساواة والعدل بين الجنسين[٢].

٥٣- لقد كان لعمل أمانة مظالم المرأة في أمانة المظالم أهمية أساسية في حماية حقوق المرأة. فأمانة المظالم هذه تُجري بحوثاً وتتعرف على حالات تنطوي على تمييز ضد المرأة وعلى انتهاكات لحقوقها. وفي خلال فترة الإبلاغ الحالية، ركزت أمانة المظالم المعنية بالمرأة على طائفة من المسائل وأصدرت توصيات للمؤسسات الحكومية، وبخاصة فيما يتعلق بالتحرش الجنسي والترهيب في مكان العمل، والتمييز في العمل ضد العاملات في الخدمة المترلية، والتمييز ضد الحوامل والأمهات المُرضعات، والمسائل الخاصة التي تضر بالنساء اللاتي حُرمن من حريتهن والنساء المهاجرات، والعنف ضد المرأة.

(ب) الوظائف والاقتصاد

٥٤- لم يطرأ تغير كبير على حالة المرأة في مجال العمالة بالمقارنة مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق. وقد زادت مشاركة المرأة في قوة العمل على مدى العقود القليلة الماضية. وبلغت ذروتها في عام ٢٠٠٥ عندما بلغت مشاركة المرأة الصافية نسبة ٤٠,٤ في المائة؛ غير أن المرأة لا تزال تعاني من الحرمان عندما يتعلق الأمر بإيجاد الوظائف. وتعبر عن هذا زيادة مشاركة المرأة في الأنشطة غير الرسمية أو الأعمال القائمة لحسابها الخاص، وفي الوظائف الهامشية أو وظائف الكفاف حيث تتلقى أجراً ضعيفاً أو لا تتلقى أي أجر ولا يشملها الإطار التنظيمي الرسمي، ومن ثمّ لا تحميها أي ضمانات مثل الوصول إلى الضمان الاجتماعي، بما في ذلك النظام الصحي ونظام التقاعد.

(٢) لمزيد من المعلومات انظر www.inamu.go.cr.

٥٥- وفي سياق الاقتصاد الوطني، يجب تصميم مقترحات السياسات العامة بأسلوب يأخذ في الحسبان حقيقة أن العمليات الاقتصادية ليست محايدة من الناحية الجنسانية فيما يتعلق بقوة العمل. ومن ثمّ فمن المهم إدماج القضايا الاقتصادية للمرأة في جداول الأعمال الوطنية.

٥٦- وثمة تطور إيجابي في مجال العمالة تمثل في مواءمة حقوق الخدم في المنازل مع العمال الآخرين، ذكوراً وإناثاً، في شتى أنحاء البلد. وهكذا، أصدرت الدائرة الدستورية التابعة للمحكمة العليا بالإجماع في آذار/مارس ٢٠٠٧ قراراً مواتياً في الموضوع بشأن طعن دستوري قدمته رابطة الخدم في المنازل ضد أنظمة عمل الخدم في المنازل، وبالتحديد ضد ثلاث فقرات في قانون العمل تنتهك مبدأ المساواة بين الخدم في المنازل.

٥٧- وفي هذا القرار، منحت الدائرة الدستورية الخدم في المنازل عطلة أسبوعية من يوم واحد بدلاً من نصف يوم كما كان محدداً في قانون العمل. كما مُنح الخدم في المنازل يوماً كاملاً من الراحة في أيام الأعياد بدلاً من نصف يوم؛ وحُظر على أرباب العمل مطالبة الخدم في المنازل بأداء ساعات عمل إضافية؛ وحُظر على أرباب العمل توزيع ساعات العمل الاثنتي عشرة على فترة واحدة من ١٥ ساعة، مع مراعاة أن من المفترض أن تكون ساعات العمل متواصلةً. كما حذفت الدائرة الدستورية حكماً في قانون العمل يقضي بأن العاملين البالغين أكثر من ١٢ عاماً وأقل من ١٩ عاماً لا يمكن مطالبتهم إلا بالعمل لمدة أقصاها ١٢ ساعة يومياً. غير أنه فيما يتعلق بالمسألة الرئيسية المتمثلة في يوم العمل، أكدت الدائرة ما ينص عليه القانون بأن الحد الأقصى لمدة يوم العمل هي ١٢ ساعة بدلاً من الساعات الثماني التي طلبها العاملون.

٥٨- وعلى الرغم من هذا النجاح، لا يزال الخدم في المنازل يواجهون التحدي المتمثل في تحقيق الاعتراف بحقهم في يوم عمل من ثماني ساعات حتى يُعاملوا معاملة متساوية مع جميع العاملين الآخرين. وبسبب هذا النظام الداخلي المتعلق بيوم العمل، لا يزال هذا القطاع يعاني من التمييز. وثمة مشروع قانون بتعديل الفصل الثامن من قانون العمل الناظم لتوظيف الخدم في المنازل بأجر، ظل على جدول أعمال الجمعية التشريعية طيلة ١٥ عاماً على مدى ثلاث إدارات حكومية، ولم يتم اعتماده حتى الآن. والغرض من مشروع القرار هذا هو القضاء على جميع الأحكام التمييزية المتبقية في قانون العمل، ومواءمة حقوق الخدم في المنازل مع حقوق العمال الآخرين، وذلك بالتحديد عن طريق إقرار يوم العمل المكوّن من ٨ ساعات، والدفع عن ساعات العمل الإضافية، والدفع عن أيام الإجازات والعطلات، وتقديم استحقاقات الضمان الاجتماعي والتعويض عن الحوادث في مكان العمل. ولا يزال مشروع القانون هذا على جدول أعمال الجلسة العامة.

٥٩- ولا بد من تعزيز الحماية الخاصة للنساء العاملات الحوامل أو المرضعات، بما يتمشى مع قانون العمل، بغية كفالة عدم انتهاك حقوقهن أو إنكار حقوقهن دون سبب أو ممارسة التمييز ضدهن بسبب حالتهن. وقد أشار وزير العمل والضمان الاجتماعي إلى أن التقرير

المتعلق بالحالات الخاصة الذي أصدرته الإدارة الوطنية لعمليات التفتيش في عام ٢٠٠٤ يكشف عن حدوث زيادة في الإحصاءات السنوية للشكاوى المتعلقة بانتهاك حقوق العاملات الحوامل. فقد ورد في عام ٢٠٠٤ ما مجموعه ٤٤٧ شكوى من العاملات الحوامل والمرضعات؛ وبلغ عدد الشكاوى ٤٨٨ شكوى في عام ٢٠٠٥ و٥٢٧ شكوى في عام ٢٠٠٦.

٦٠- وليست لدى وزارة العمل والضمان الاجتماعي سياسة محددة تحديداً جيداً بشان العدل بين الجنسين، يكون قد جرى اعتمادها ونشرها وإرساؤها على المستوى المؤسسي. وعلى الرغم من اتخاذ بعض التدابير المهمة لكفالة حماية حقوق المرأة العاملة، فقد كانت هذه التدابير قليلة وغير نافذة، ولم يتحقق بعدُ تعميم مراعاة النهج الجنساني في كافة جَنبات الوزارة. كما أنه لم يجر تعزيز وحدة العدل بين الجنسين. غير أن الوزارة بدأت العمل على صياغة سياسة تتعلق بالمساواة والعدل بين الجنسين. ويشارك المعهد الوطني للمرأة أيضاً في هذا الجهد.

٦١- وبعد الانتهاء من صياغة السياسة المتعلقة بالعدل بين الجنسين، سيتعين تعميمها داخل الوزارة. ولن يتسنى ذلك إلا عندما تُتخذ الخطوات الضرورية لتمكين وحدة العدل بين الجنسين في الوزارة بمنحها الموارد البشرية والمالية الضرورية والإعلاء من مكانتها بين الوحدات المسؤولة عن تقديم الخدمات الاستراتيجية للمرأة. ويجب أن تتبع هذه الوحدات نهجاً مُراعياً للفوارق بين الجنسين وأن تُعزز إنشاء وظائف جيدة للمرأة في سياق من الانفتاح، مع إيجاد سبل لمنع التحرش الجنسي والترهيب القائم على نوع الجنس في أماكن العمل، وتمكين المرأة من التوفيق بين مهامها المترلية ووظائفها المدفوعة الأجر، وحماية حقوق العاملات الحوامل والمرضعات.

٦٢- ويجب أيضاً أن تعمل وزارة العمل والضمان الاجتماعي بمزيد من النشاط للتشجيع على تعميم مراعاة النهج الجنساني في السياسات العامة المتعلقة بالعمالة بأسلوب يكفل عدم تضرّر المرأة من أي هبوط يحدث في الاقتصاد.

٦٣- وقد طلبت اللجنة في إحدى توصياتها من كوستاريكا أن تولي اهتماماً خاصاً للأسر المعيشية التي ترأسها امرأة ولفئات النساء من ضعاف الحال كالريفيات والمسنّات ونساء الشعوب الأصلية والمعوقات لدى إعداد برامج مكافحة الفقر وتنفّذها وأن تسعى إلى ضمان فتح باب وصول تلك الفئات من النساء إلى الموارد الإنتاجية والتعليم والتدريب التقني.

٦٤- وفيما يتعلق بالبرامج المذكورة في التقرير السابق والمتعلقة بالمرأة التي تعيش في حالة فقر، يمكن تقسيم فترة الإبلاغ الحالية إلى مرحلتين مستقلتين. في المرحلة الأولى، استمرت البرامج وبدأت بعض التقييمات لتأثيرها على المرأة. وفي المرحلة الثانية، أي خلال الجزء الثاني من الفترة المشمولة بهذا التقرير، ضَعُفت الخدمات الشاملة المقدمة إلى المرأة، وبخاصة برنامج "توفير الفرص"، وبرنامج "لنكبر معاً". وقد عُلِّق برنامج "توفير الفرص" في عام ٢٠٠٧،

وأُرجئ برنامج "لنكبر معاً" بسبب اللُّبس الناجم عن اعتماد قانون تعزيز المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية (رقم ٨٥٦٣) المعدِّل للمادة ٧ من قانون مساعدة المرأة التي تعيش في حالة فقر (رقم ٧٧٦٩). فقانون تعزيز المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية يعيد تحديد تخصيص أموال هذا المعهد فضلاً عن بعض اختصاصاته، ويُكلَّف المعهد الوطني للمرأة بمسؤولية رئيسية عن تنفيذ البرامج المواتية للنساء الفقيرات، ونقل الموارد الضرورية إلى المعهد الوطني للمرأة. والجدير بالذكر هو أنه كان لا بد من إدخال تعديلات وتغييرات على برنامج "لنكبر سوياً" بغية الوفاء بما لمختلف فئات النساء اللاتي يعشن في حالة فقر من احتياجات خاصة وانتفاء الغرض من القانون.

٦٥- ويجري حالياً المضي قدماً في الأعمال الرامية إلى تحديد استراتيجية جديدة للمرأة التي تعيش في حالة فقر. وتستند هذه الاستراتيجية إلى إدراك أن تأثير الفقر يختلف باختلاف الأشخاص، ويتوقف ذلك على نوع الجنس وعلى الظروف الأخرى للأشخاص المعنيين (العمر، والأصل العرقي، والموقع، وحالات العجز) وأن التغلب على الفقر هو شرط لا غنى عنه لتمكين المرأة من المشاركة بالكامل في الحياة المدنية.

٦٦- والاستراتيجية مصمَّمة لتضييق الفجوات الاقتصادية والاجتماعية التي تضر بالمرأة عن طريق تنمية مهاراتها ومنحها المزيد من الفرص، مما يُحسّن جودة حياتها ويحد من فقرها. كما أنها تهدف إلى إعداد مجموعة من الخدمات جيدة التنسيق، تشمل تقديم المساعدة وخيارات لمساعدة النساء الفقيرات، مع مراعاة دورة حياتهن وظروفهن الخاصة. ويجب أن يشكل هذا الإجراء جزءاً لا يتجزأ من شبكة الحماية الاجتماعية المصمّمة للحد من الفقر والتغلب عليه. ويتطلب هذا حواراً فيما بين كافة أصحاب المصلحة لكي يُكفل التزام الجميع بالمنافع العامة مع وفاء الدولة والمؤسسات المعنية والحكومات المحلية والمجتمعات المحلية والأسر كافة بما عليها من مسؤوليات.

(ج) الصحة

٦٧- في حين أن المؤشرات الصحية ظلت عند مستويات مقبولة خلال فترة الإبلاغ، بلغت مؤشرات مثل العمر المتوقع للمرأة عند الولادة أعلى مستوى لها وهو ٨١,٤ سنة. وارتفعت مؤشرات أخرى مثل وفيات الأمهات وحالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسبة (الإيدز) بين النساء، ويعني هذا أنه يتعين مراقبتها عن كثب. ووفقاً لوزارة الصحة، كان من الممكن في عام ٢٠٠٤ اتقاء نسبة ٨٥ في المائة من جميع حالات وفيات الأمهات، في مقابل ١٥ في المائة من الحالات التي لم يكن من الممكن اتقاؤها. وهكذا، يجب بذل جهد أكبر للحيلولة دون تردّي النظام الصحي، ولا سيما في ظل التخفيضات في الإنفاق على البرامج الاجتماعية.

٦٨- ومن بين أكثر الجوانب حساسية في ميدان الخدمات الصحية الحقوق الجنسية والإنجابية. وثمة مقترح بتعديل قانون الصحة العامة مدرج حالياً على جدول أعمال الجمعية التشريعية. ويجري صياغة مشروع قانون يقضي بأن يتضمن قانون الصحة العامة الحالي فصلاً عن الصحة الجنسية والإنجابية بوصفه استراتيجية للتعجيل بالتقدم في هذا الميدان.

٦٩- ولا توجد في وزارة الصحة وحدة للعدل بين الجنسين، ولكن الوزارة بصدد إعداد سياسة تتعلق بالمساواة بين الجنسين في قطاع الصحة. وتتمثل الفكرة في تعميم السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في كافة سياسات المؤسسات وبرامجها واستراتيجياتها في قطاع الصحة. ومن الخطوات المهمة للمضي قدماً قيام وزارة الصحة بإعداد وثيقة تتعلق بالمؤشرات الجنسانية، مصمَّمة لإلقاء الضوء على الاختلالات الجنسانية القائمة وإظهار كيفية تأثيرها على الصحة وعلى الفرص والحياة الشخصية. وهذه خطوة رئيسية تجاه فهم كيفية سير العمليات الصحية وتصميم التدخلات القائمة على الحقوق.

(د) التعليم والثقافة

٧٠- لم تتمكن وزارة التعليم العام حتى الآن من إضفاء الصبغة الرسمية على بيان السياسات الثاني المتعلق بالعدل بين الجنسين، ولم تتمكن بالتالي من تدعيم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كافة أنشطتها. فقد أصيبت وحدة العدل بين الجنسين بالضعف، ولا تزال لا توجد سياسة واضحة بشأن التثقيف الجنسي حيث إن المسألة متروكة لفرادى مراكز التثقيف. ومن ثمّ يتعذر الوقوف على ماهية التقدم المحرز فيما يتعلق بالتثقيف الجنسي.

٧١- ويوجد الآن مجلس للتثقيف الشامل بحياة الإنسان الجنسية يرأسه نائب وزير الشؤون الأكاديمية لوزارة التعليم العام؛ والمجلس الوطني لرؤساء الجامعات، والوكالة الوطنية لرعاية الأطفال، والمعهد الوطني للمرأة، وصندوق الضمان الاجتماعي لكوستاريكا، وثلاثة أخصائيين في المجالات المتعلقة بسياسات التثقيف. ويؤمل من خلال إنشاء هذه الوكالات في أن يتسنى تدارك التأخر في تنفيذ برامج التثقيف الجنسي والوفاء بالدين المستحق للشباب في هذا الشأن، مع مراعاة أنه لا يزال يتعذر كثيراً في ظل إدارة التثقيف الشامل بالحياة الجنسية التابعة لوزارة التعليم العام تنفيذ سياسات التثقيف المتعلقة بالتعبير عن الحياة الجنسية.

٧٢- وكما هو مذكور في التقارير السابقة، تمتعت المرأة لمدة عشر سنوات بميزة عن الرجل واستفادت على نحو أفضل من فرص التعليم والتدريب المهني (CEDAW/C/CRI/4). واحتفظت المرأة بهذه الميزة حيث إنها تحقق معدل نجاح أعلى من حيث اجتياز الدورات التدريبية، وبالتالي فمعدل الإعادة عندها أقل. غير أن معدل التحاق الإناث بالفرقة الدراسية الأولى فيما بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٥ كان دائماً أدنى من معدل التحاق الذكور، وسوف تكون لهذه الحالة تبعات على المدى البعيد. وفي عام ٢٠٠٣، كانت تلك هي الحقيقة أيضاً

فيما يتعلق بجميع مستويات التعليم الابتدائي والسابق للالتحاق بالمدارس فضلاً عن المدارس الليلية.

٧٣- وفي مجال التعليم، يشكل الإبقاء على التوازن في التحاق الإناث بالنظام التعليمي بكافة مراحله تحدياً رئيسياً. ومن المهم أيضاً توجيه التنشئة الاجتماعية الجنسانية بطريقة تحافظ على مستويات مرتفعة من الإنجاز الأكاديمي ومعدلات الموافقة.

٧٤- وثمة تحدٍ آخر يتمثل في رفع معدلات التحاق الإناث بالبرامج التكنولوجية الرفيعة المستوى التي دأب الرجال على الهيمنة عليها. وهذه مسألة مهمة للتغلب على الفصل الجنساني في المهن.

(هـ) السياسات والمشاركة

٧٥- فيما يتعلق بالمشاركة السياسية، تشهد على التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين حقيقةٌ مفادها أن نسبة ٣٨,٦ في المائة من النواب المُنتخَبين في الجمعية التشريعية خلال هذه الفترة هم من النساء؛ وهذه هي أعلى نسبة من النساء المُنتَخبات في هذا المنصب في تاريخ كوستاريكا. وقد حدثت أعلى زيادة فيما بين عام ١٩٩٨ عندما كان هناك ١٩,٣ في المائة من النواب من النساء، وعام ٢٠٠٢ عندما ارتفعت هذه النسبة إلى ٣٥,٨ في المائة. ثم تحقق الرقم البالغ ٣٨,٦ في المائة في عام ٢٠٠٦. وهذا مؤشر على التحسّن الناتج عن تطبيق تدبير العمل الإيجابي الذي حدد حصة نسبتها ٤٠ في المائة من المناصب التي تُمنح بالانتخاب. وهكذا أصبحت كوستاريكا صاحبة أعلى نسبة من بين بلدان أمريكا اللاتينية - حوالي ٤٠ في المائة - من النساء في السلطة التشريعية.

٧٦- وكان هناك تطور سلبي خلال هذه الفترة تمثل في قرار الحكومة بإلغاء وظيفة الوزير دون حافظة (أي المسؤول على درجة وزير الذي لا يرأس وزارة أو يدير ميزانية). ففي عام ٢٠٠٦، قررت الحكومة تغيير الممارسة المتمثلة في منح درجة وزير للرئيسة التنفيذية للمعهد الوطني للمرأة، كما كانت تلك هي الحال منذ عام ١٩٩٨ عندما أُنشئ المعهد. وهذا يعني أن الرئيسة التنفيذية لهذا المعهد لم تعد مخولة بسلطة المشاركة في الاجتماعات العادية لمجلس الحكومة مع رئيس الجمهورية ووزراء الحكومة حيث كان بوسعها أن تكون أكثر فعالية في تشجيع السياسات الرامية إلى النهوض بالمرأة وحماية حقوقها وتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٧٧- وفيما يتعلق بالمشاركة السياسية، يتمثل التحدي في الانتقال من الحصص الدنيا للمشاركة إلى المساواة، وابتكار آليات فعالة لتحقيق ذلك. وتتولى لجنة مشتركة بين الوكالات معنية بتأثير الحقوق السياسية للمرأة ورصدها، ويقوم المعهد الوطني للمرأة بتنسيقها، العمل على هذه المسألة مع اللجنة التشريعية المخصصة المعنية بشؤون الانتخابات والأحزاب السياسية التي تنظر في مشروع القرار رقم ١٤٢٦٨ بشأن قانون الانتخابات. ولم

يكن هذا التشريع المقترح يتضمن في نسخته الأصلية مبدأ المساواة وعدم التمييز؛ وهكذا فمن الضروري مواصلة توخي الحذر ورصد العملية من أجل ضمان إحراز تقدم على أساس ما تم تحقيقه بالفعل. وقد اعتمدت لجنة الشؤون الانتخابية اقتراحاً إجرائياً بإرساء المساواة والتناوب بين الرجال والنساء على جميع الوظائف الانتخابية وبتحميل الأحزاب السياسية المسؤولية عن إدراج مبدأي المساواة وعدم التمييز في أنظمتها الداخلية وإشراك المرأة في هياكلها المعنية باتخاذ القرارات.

٧٨- وفي خلال فترة الإبلاغ الحالية، ارتفعت حصة النساء الشاغلات لوظائف مثل أعضاء المجالس المحلية من ٤٧ في المائة في عام ٢٠٠٢ إلى ٤٠ في المائة في عام ٢٠٠٦. وانخفض عدد العُمدات المناوبات الأوليات بنسبة ٢٥ في المائة.

٧٩- وفي منتصف عام ٢٠٠٦، حدثت زيادة في النشاط السياسي لتعزيز المساواة والعدل في عمليات صياغة السياسات الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين *(Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007-2017)*. وعكف الأشخاص المعنيون على التأثير على الجهود المشتركة التي تبذلها أفرع الحكومة الثلاثة، وجرت في النهاية الموافقة على سياسة عامة للدولة تجسد نهجاً استراتيجياً وتتضمن أهدافاً طويلة الأجل. وكما لوحظ أعلاه، يمثل اعتماد قانون تجريم العنف ضد المرأة أيضاً علامة بارزة في عملية النهوض بالمساواة والعدل بين الجنسين. وقد رفع هذان التطوران من منزلة المعهد الوطني للمرأة بوصفه آلية وطنية في هذا الميدان.

٨٠- ويتعين على كوستاريكا الآن أن تؤمّن النجاح المحقق باعتماد السياسة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين وترجمة الموافقة على قانون تجريم العنف ضد المرأة إلى إجراءات ملموسة. ويجب على البلد أن يستمر في التحرك نحو المساواة الكاملة لصالح المرأة بغية تحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي ضماناً لحقوقها. والتغيير الثقافي أمر أساسي لهذا المسعى، ويجب بذل كل جهد ممكن لضمان فهم كل فرد في مقتبل عمره للطبيعة الحقيقية للمساواة والعدل بين الرجال والنساء. ولن يتسنى بغير ذلك إحداث تغيير في القوالب النمطية الجنسية واستدامته والحد من مقاومة التغيير الثقافي. وبالمثل، يجب أن يُكمل الجهود الرامية إلى حماية حقوق المرأة اعتماد تشريع يعبّر عن النهج الجنساني وينص على تعميم مراعاة ذلك المنظور، بغية ضمان شيوعه في كافة أنشطة المؤسسات التي تضطلع بدور رئيسي في حماية حقوق المرأة. وفي النهاية، لن تتحقق الحماية إلا إذا ظلت المرأة مدركة لحقوقها وإذا تمكنت من انتزاعها وكذلك من الاستفادة من الآليات القائمة لممارسة تلك الحقوق. ومن ثمّ يتعين تعزيز أنشطة الترويج والنشر.

ثانياً – تحليل مواد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

المادة ٢(أ) و(ب)

ألف – سنّ قوانين عامة ومحددة من أجل تعزيز العدل بين الجنسين

٨١- في أثناء فترة ولاية مجلس الشيوخ التي بدأت في أيار/مايو ٢٠٠٢ وانتهت في عام ٢٠٠٦، لم يُحرز أي تقدم في سنّ القوانين المصمّمة للقضاء على التمييز ضد المرأة أو لضمان المساواة والعدل بين الجنسين. ففي عام ٢٠٠٥، وفي الربع الأول من عام ٢٠٠٦، أصدر عدد من اللجان التشريعية توصيات بشأن سلسلة من مشاريع القوانين المتعلقة بالمرأة، ولكنها لم تُسن بعد في قوانين. وبالتالي، تُبذل الآن جهود موجهة نحو التوصل إلى برنامج يحظى بتوافق في الآراء (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

٨٢- وفي أثناء فترة الإبلاغ هذه التي شملت دورة مجلس الشيوخ خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، سُنّ عدد من القوانين العامة والخاصة المتعلقة بقطاعات أخرى من السكان (الشباب، والأشخاص ذوو الإعاقة، والفتيات، والفتيان، والمراهقون). وتستفيد من هذه القوانين النساء المُنتميات إلى تلك الفئات السكانية، وإن لم يكن قد سُنّ أي قانون يتناول المرأة على وجه التحديد كفئة قائمة بذاتها، كما هو مبيّن في الجدول ١.

الجدول ١

القوانين التي سنتها الجمعية التشريعية: ٢٠٠٣-٢٠٠٥

رقم القانون	*القانون الذي جرى سنه*	*تاريخ سن القانون*
٨٣٨٧	تعديلات على القانون الجنائي لحماية الأطفال والمراهقين ذوي الإعاقة	١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣
٨٣٨٩	إضافة المادة ٢١٥ مكرراً إلى القانون الجنائي لتعريف جريمة اختطاف القصّر والأشخاص ذوي الإعاقة	٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣
٨٣٩٩	تعديل على القانون رقم ٧٩٧٢ من أجل فرض ضرائب على الخمور والجعة والسجائر، مع استخدام الإيرادات الضريبية لتمويل خطة شاملة لحماية ومساعدة البالغين الأكبر سناً والأطفال المعرّضين للخطر والأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص الذين جرى التخلي عنهم	١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣
٨٤٥٩	التصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة	١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥
٨٤٨٧	قانون الهجرة والأجانب	٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥

المصدر: وحدة الوضع القانوني لحقوق المرأة وحمايتها، المعهد الوطني للمرأة.

٨٣- وقد اتُخذ عدد من الخطوات المختلفة لإعادة النظر في البرنامج التشريعي للمرأة ووضعه في موضعه خلال فترة ولاية مجلس الشيوخ (٢٠٠٦-٢٠١٠). كما أعدت المؤسسات العامة والمنظمات الاجتماعية والمنظمات النسائية طائفة من النُهج تجاه الأشخاص المشاركين في العملية التشريعية. وعُقدت حلقات دراسية واجتماعات مع مستشارين بمجلس الشيوخ وندوات وطنية وحلقات عمل بغية التأثير على مضامين مشاريع القوانين المصمّمة لإعادة الحيوية إلى البرنامج التشريعي الرامي إلى القضاء على ما يتبقى من أحكام القانون التمييزية النافذة الآن، وتوسيع نطاق حقوق المرأة وفقاً لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والصكوك القانونية الدولية الأخرى. وفي عام ٢٠٠٦، أُنشئت لجنة مكونة من ممثلين عن الوكالات الحكومية والمنظمات النسائية بغية رصد التقدم المحرز في البرنامج التشريعي المتعلق بقضايا المرأة[٣].

٨٤- وأسفرت هذه الجهود عن سنّ ثلاثة قوانين مهمة في خلال الدورة الحالية للجمعية التشريعية:

- في ٢٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، سُنّ القانون رقم ٨٥٧١. وهذا القانون يحظر الزواج على الأشخاص دون الخامسة عشرة من العمر ويُعزز تدابير الحماية المكفولة للفتيات والمراهقات؛
- وفي ١٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، وافقت الجمعية التشريعية على قانون تجريم العنف ضد المرأة. ووقّع الرئيس هذا القانون الذي يمثل خطوة مهمة نحو حماية حقوق المرأة في ٢٤ أيار/مايو ٢٠٠٧ ودخل القانون حيز النفاذ في ٣٠ أيار/مايو ٢٠٠٧ بعد نشره في الجريدة الرسمية *La Gaceta*. وسوف ترد مناقشة أكثر تعمقاً لهذا التشريع في القسم الذي يتناول العنف ضد المرأة من منظور انتهاكات حقوق الإنسان؛
- وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٧، سُنّ قانون يعزز تدابير مكافحة الاستغلال الجنسي للقُصّر وحماية الفتيات والمراهقات.

باء - مشاريع القوانين الجاري سنّها

٨٥- في أثناء كتابة هذا التقرير، وصل ١٦ مشروع قرار إلى مراحل مختلفة من عملية التشريع. ووُصفت مشاريع القوانين هذه بأنها تشريعات ذات أولوية من حيث التفاوض بشأن البرنامج التشريعي للمرأة وتأثيره. ومعظمها يدور حول أكثر احتياجات ومصالح المرأة إلحاحاً. ويعرض الجدول ٢ قائمة بمشاريع القوانين هذه بحسب اللجنة التشريعية التي نظرت

(٣) المعهد الوطني للمرأة، "Un balance de logros y desafíos de la Agenda Legislativa de las Mujeres"، ورقة مناقشة، أيار/مايو - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦؛ و" Seguimos por la igualdad real de las mujeres" منتدى عُقد في قاعة الرؤساء السابقين للمجلس التشريعي، سان خوسيه، ١١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، المعهد الوطني للمرأة.

فيها أو التي أدرجتها في جدولها الزمني للنظر فيها. وسوف يُناقَش محتوى كل منها ووضعه الحالي في القسم المقابل للمادة ذات الصلة من الاتفاقية.

الجدول ٢

مشاريع القوانين الجاري سنّها في الجمعية التشريعية حتى نيسان/أبريل ٢٠٠٧

لجنة مجلس الشيوخ	*مشاريع القوانين*
اللجنة الدائمة المُخصصة المعنية بقضايا المرأة (في جلسات عامة)	١- تعديلات على عدد من مواد قانون البلديات. قانون إنشاء مكاتب لشؤون المرأة بالبلديات ٢- النسبة المئوية الدنيا للنساء العضوات في مجالس إدارة اتحادات العمال ٣- تعديلات على المادتين ٥٨ و٦٠ من قانون الانتخابات، مصمّمة لكفالة المساواة بين الجنسين في المشاركة السياسية
اللجنة الدائمة المخصصة المعنية بقضايا المرأة (ما زالت توصية اللجنة معلَّقة)	٤- تعديلات على قانون مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل والمدارس ٥- مشروع قانون يتعلق بالنظام الوطني لمكافحة العنف المترلي وتقديم المساعدة
لجنة الشؤون الاجتماعية (في جلسات عامة)	٦- تعديلات على قانون العمل لتنظيم توظيف الخدم بأجر في المنازل ٧- الإصلاح الشامل لقانون الصحة العامة فيما يتعلق بالحقوق الجنسية والإنجابية ٨- إلغاء العقوبة البدنية
لجنة الشؤون الاجتماعية (صدرت توصيات اللجنة)	١٠- تعديلات على قانون العمل فيما يتعلق بالتمييز في العمالة ١١- إضافة المادة ٩٦ مكرراً إلى قانون العمل ١٢- إقرار مخطط للمعاشات التقاعدية من أجل القائمين على رعاية شؤون المترل ١٣- تعديل مدونة الأطفال والمراهقين من أجل حماية حقوق المراهقين المشاركين في الخدمة في المنازل
اللجنة المخصصة المعنية بالإصلاحات الانتخابية (لا يزال تقرير اللجنة مُعلَّقاً)	١٤- الإصلاح الشامل لقانون الانتخابات
لجنة العلاقات الدولية	١٥- الموافقة على تعديل الفقرة ١ من المادة ٢٠ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
اللجنة الدائمة المعنية بالشؤون الاقتصادية	١٦- تعديل القانون رقم ١٦٤٤ الصادر في ٢٥ أيلول/سبتمبر ١٩٥٣ بغرض إنشاء نظام لمصارف التنمية

المصدر: وحدة الوضع القانوني لحقوق المرأة وحمايتها، المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧.

٨٦- من الواضح إذن أن المجال الرئيسي الذي أُحرز فيه تقدم في توسيع نطاق حقوق المرأة أو الاعتراف بحقوق جديدة لها بالمقارنة بفترة الإبلاغ السابقة هو إقدام لجان مجلس الشيوخ على النظر في التشريعات المقترحة وإصدار توصياتها بشأنها. وكان قد جرى تعليق النظر في مشروع القانون المتصل بإنشاء نظام وطني لمنع العنف ضد المرأة عندما انتهت فترة ولاية

مجلس الشيوخ الأخيرة التي استغرقت أربع سنوات، غير أنه أُعيد عرضه الآن على لجنة تابعة لمجلس الشيوخ لكي تنظر فيه.

٨٧- وقد شاركت لجنة رصد البرنامج التشريعي للمرأة في الدعوة إلى مشاريع القوانين هذه وفي الضغط من أجلها بغية كفالة موافقة المجلس التشريعي عليها.

جيم - الالتزامات الدولية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين

٨٨- في خلال فترة ولاية مجلس الشيوخ ٢٠٠٢-٢٠٠٦، جرى التصديق على الصكوك الدولية التالية. والتزمت الدولة بموجب هذه الصكوك بتعهدات تتعلق بالمساواة والعدل بين الجنسين فيما يتصل بقضايا مثل تهريب المهاجرين والاتجار بالبشر والتعذيب:

- بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، المكمّل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (القانون رقم ٨٣١٤ الصادر في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢)؛
- بروتوكول منع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، وقمعه والمعاقبة عليه المكمّل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (القانون رقم ٨٣١٥ الصادر في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢)؛
- البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (القانون رقم ٨٤٥٩ الصادر في ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥).

٨٩- وفي حالة مشروع القانون المتعلق بالتصديق على تعديل الفقرة ١ من المادة ٢٠ من الاتفاقية بغية إتاحة الوقت الكافي للنظر بالتفصيل في التقارير المقدمة من الدول الأطراف، أصدر المعهد الوطني للمرأة رأيه كخبير وذكر فيه أن موافقة كوستاريكا على التعديل ستساعد على تعزيز اللجنة عن طريق كفالة الوفاء الفعال بولايتها. كما أنه يعيد التأكيد على التعهدات المُلتَزم بها بموجب منهاج العمل المعتَمد في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عُقد في بيجين في عام ١٩٩٥، ويستجيب للتوصيات التي وجهتها إلى كوستاريكا اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

دال - مراسيم القرارات والاتفاقات والتوجيهات الصادرة عن الفرع التنفيذي للحكومة من أجل تعزيز المساواة والعدل بين الجنسين

٩٠- صدرت سلسلة من مراسيم القرارات التنفيذية والتوجيهات المؤسسية في خلال فترة الإبلاغ هذه، ساعدت على تعزيز الهيكل المؤسسي لإرساء حقوق الإنسان للمرأة وإنفاذها. وتتعلق هذه الأحكام بحماية المراهقين والشباب، والأشخاص المصابين بدرجة ما من الإعاقة،

والفتيات، والفتيان، والمراهقين، والأشخاص المحرومين من حريتهم، والسكان الأصليين. وثمة مراسيم وتوجيهات أخرى تشير إلى ظروف تتعلق في المقام الأول بالمرأة مثل منع العنف، والتحرش الجنسي، ووصول أبناء موظفي الخدمة المدنية إلى إعانات الحضور المدرسي، وتنمية الأسرة، والتنمية الريفية والفقر، والوصول إلى الرهونات العقارية. ويجري تجميع هذه الأحكام بحسب الوكالة العامة المصدرة لها في الجدول ٣ أدناه.

الجدول ٣

مراسيم القرارات والتوجيهات الصادرة عن السلطة التشريعية، ٢٠٠٣-٢٠٠٧

الوكالات التنفيذية		*مراسيم القرارات التنفيذية والتوجيهات*
وزارة العمل والضمان الاجتماعي	١-	المرسوم التنفيذي رقم ٣١٤٦١ الصادر في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣: أنشأ اللجنة التوجيهية الوطنية لمنع عمل الأطفال والقضاء عليه وحماية العمال المراهقين في كوستاريكا.
	٢-	التوجيه رقم ٢-٢٠٠٦ الصادر في ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٦: أمر جميع رؤساء المديريات والشُعب والإدارات والأقسام والوحدات والمكاتب المركزية والمحلية التابعة للوزارة والتي تقدم خدمات إلى الجمهور بأن تعزز تعميم المنظور الجنساني في الإحصاءات والمؤشرات المستخدمة في ما لديها من نظم معلومات الخاصة بها. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين على جميع المكاتب التي تشكل جهات موردة للخدمات العامة أن تقدم معلومات في تقاريرها عن السكان المستفيدين؛ على أن توزع هذه المعلومات بحسب نوع الجنس. ومن أجل التسريع بتنفيذ التدابير الضرورية لتطبيق هذه التعليمات، يتعين على وحدة العدل الجنساني أن تقدم إلى مكاتب الوزارة الدعم والمساعدة الاستشارية.
وزارة الأمن العام	٣-	المرسوم التنفيذي رقم ٣١٣٧٧ - MSP الصادر في ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣: عدّل الفصل العشرين المتعلق بالتحرش الجنسي من اللوائح الناظمة لقوات الشرطة المعارة إلى وزارة الأمن العام.
	٤-	المرسوم التنفيذي رقم ٣٢٤٢٩ - MSP في الصادر في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٥: أرسى قواعد إجرائية ناظمة للتعاملات مع القصّر من أجل قوات الشرطة المعارة إلى وزارة الأمن العام.
وزارة التعليم العام	٥-	المرسوم التنفيذي رقم ٣١٥٧٩ - MEP الصادر في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣: أنشأ مكتب حقوق الطفل والمراهق التابع لوزارة التعليم العام والمُكلَّف بتقديم خدمات التنسيق والاستشارة فيما يتعلق بتطبيق السياسات التعليمية من حيث اتصالها بحقوق الأطفال والمراهقين في المرحلة قبل الدراسية والمرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية الأساسية ومرحلة ما بعد التعليم الثانوي.

الوكالات التنفيذية	*مراسيم القرارات التنفيذية والتوجيهات*
وزارة الشؤون الاقتصادية والصناعة والتجارة	٦- المرسوم التنفيذي رقم ٣٢٥٦٥ - MEIC الصادر في ٣٠ آب/أغسطس ٢٠٠٥: ينفذ الأنظمة المتعلقة بالقانون رقم ٨٢٢٠ التي توفر الحماية للمواطنين من المتطلبات والإجراءات الإدارية المبالغ فيها.
وزارة الصحة العامة	٧- المرسوم التنفيذي رقم ٣٢٦١٢ - S الصادر في ١٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥: أرسى الأنظمة التنفيذية للقانون المتعلق بحقوق والتزامات مستخدمي الخدمات الصحية العامة والخاصة.
	٨- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣١٢١ - S الصادر في ٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٦: أرسى مجلس الصحة الوطني للسكان الأصليين.
	٩- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣١٢٢ - S الصادر في ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٦: أصدر دليلاً للمعايير والأنظمة المطبقة في منشآت تقديم الخدمات إلى الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في أماكن إقامة بديلة.
	١٠- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣١١٩ - S الصادر في ٧ تموز/يوليه ٢٠٠٦: أرسى المعايير والإجراءات المتعلقة بتقديم الخدمات الشاملة إلى النساء للوقاية من سرطان عنق الرحم وعلاجه على مستويي الرعاية الأول والثاني ومعايير علم الخلايا.
	١١- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣٢٩٦ - S الصادر في ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٦: أنشأ اللجنة الوطنية المعنية بالفوارق بين الجنسين والصحة التي يتمثل الغرض منها في تقديم الدعم لصياغة وتنفيذ سياسة وطنية تتعلق بتنظيم وإدارة خطط وبرامج ومشاريع وسياسات تهدف إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالاستناد إلى الحقوق والقضاء على الاختلالات المتعلقة بالصحة. ويوجد تمثيل في هذه اللجنة لوحدة السياسة العامة التابعة للمعهد الوطني للمرأة، والمجموعات النسائية المنظمة، وأمانة المظالم المعنية بالمرأة، ومكاتب شؤون المرأة على المستوى المحلي للحكومة.
وزارة العدل والعفو	١٢- المرسوم التنفيذي رقم ٣٢٧٢٤ - J الصادر في ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥: أرسى اللوائح الناظمة للزيارات الزوجية للأشخاص المحرومين من حريتهم.
	١٣- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣١٤٩- J الصادر في ٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٦: أنشأ اللجنة الوطنية لمنع العنف وتعزيز السلام الاجتماعي، ويتمثل هدفها في بحث وتخطيط وتنسيق وتقييم السياسات والإجراءات المتعلقة بالعنف والسلوك الإجرامي. وتسترشد أعمال هذه اللجنة بنهج قائم على الحقوق ومراعٍ لنوع الجنس يركز على منع كافة أشكال العنف. ويضم هذا النهج الشامل كافة الإجراءات والبرامج التي تنفذها المديرية العامة لتعزيز السلام والتعايش. وللمعهد الوطني للمرأة تمثيل في هذه اللجنة.

الوكالات التنفيذية	*مراسيم القرارات التنفيذية والتوجيهات*
وزارة الثقافة والشباب والرياضة	١٤- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣٢٧٠ – C الصادر في ١٧ آب/أغسطس ٢٠٠٦: أرسى أنظمة لوزارة الثقافة والشباب والرياضة، في الفصل الحادي والعشرين، بشأن التحرش الجنسي، وفي الفصل الثاني والعشرين بشأن المضايقة النفسية والعقلية (الترهيب) في أماكن العمل.
مراسيم القرارات الوزارية المشتركة	١٥- المرسوم التنفيذي رقم ٣٠٩٥٥ – MCM-H-MTSS الصادر في ٣ شباط/فبراير ٢٠٠٣: أرسى اللوائح الناظمة للوصول إلى إعانة الحضور المدرسي لأبناء موظفي الخدمة المدنية.
	١٦- المرسوم التنفيذي رقم ٣١٣٦٩ – MP-SP-MEP-J-MINA-TUR-TUR الصادر في ٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣: أنشأ الائتلاف الحكومي لمكافحة الميل الجنسي إلى الأطفال بوصفه آلية داخل السلطة التنفيذية لمنع الأعمال التي يمكن أن تؤدي إلى الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي على القصر واستغلال الأطفال في المواد الإباحية، والإبلاغ عن هذه الأفعال.
	١٧- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣٠٢٨ – MTSS-MSP-MNA الصادر في ٣ أيار/مايو ٢٠٠٦: أرسى اللوائح الناظمة للمجلس الوطني للأطفال والمراهقين.
	١٨- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣١٥٤ – MP-MIDEPLAN-NEP-MTSS-MIVAH الصادر في ١٩ أيار/مايو ٢٠٠٦: أنشأ برنامجاً للتحويل النقدي بشروط للمساعدة في الإبقاء على المراهقين في المدارس الأكاديمية ومدارس التدريب المهني المنشأة رسمياً وفي قنوات التعليم غير الرسمية التي يوفرها معهد التعلم الوطني.
	١٩- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣٢٠٣ – MP-MIDEPLAN-MIVAH-MEP-MTSS: أرسى اللوائح الناظمة للمرحلة التدريبية (تموز/يوليه – كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦) لبرنامج التحويل النقدي بشروط من أجل المساعدة في الإبقاء على المراهقين الفقراء في نُظم التعليم الرسمية وغير الرسمية.
	٢٠- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣٤٣ – S-H-MP-MOPT-J: الصادر في ١٨ آب/أغسطس ٢٠٠٦: أرسى اللوائح التنفيذية لقانون تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة.
	٢١- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣٤٠٧ – MP-MIDEPLAN: الصادر في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦: أنشأ مجلس تنمية المنطقة الشمالية بوصفه وكالة إنمائية مسؤولة عن تنسيق الإجراءات مع الوكالات الحكومية في إطار برنامج الحد من الفقر، وبرنامج "إلى الأمام" وغيرهما من المبادرات التي قد تطلقها الحكومة المركزية في المستقبل بغية تحسين الظروف المعيشية للأسر المقيمة في الجزء الشمالي من البلد وتعزيز التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية في تلك المنطقة.

الوكالات التنفيذية	مراسيم القرارات التنفيذية والتوجيهات
	٢٢- المرسوم التنفيذي رقم ٣٣٥٣٥ – MP-MIVAH: الصادر في ٢٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧: أرسى اللوائح التنفيذية للقانون رقم ٨٥٠٧ المتعلق بإنشاء سوق ثانوية للرهونات العقارية بغية تهيئة فرص وصول الأسر الكوستاريكية إلى سكن خاص بها، وتعزيز آليات الائتمان المحمية من التضخم.

المصدر: الوضع القانوني والحماية.

٩١- وتعبر المراسيم التنفيذية والتوجيهات المذكورة في الجدول أعلاه عمّا للحكومة من مصلحة خاصة في إنشاء آليات مؤسسية ولجان أو مجالس مشتركة بين الوكالات لمواجهة الحالات التي تضر بالمرأة في المقام الأول. وتوجه العناية بصفة خاصة إلى ما يلي: مرسوم وزارة العمل والضمان الاجتماعي الذي يفرض توزيع الإحصاءات بحسب نوع الجنس؛ وحماية ضحايا التحرش الجنسي التي توفرها وزارة الأمن العام ووزارة الثقافة والشباب والرياضة؛ وإنشاء لجان أو مجالس تمثَّل فيها أمانة المظالم والمعهد الوطني للمرأة (اللجنة الوطنية للمساواة بين الجنسين والصحة، واللجنة الوطنية لمنع العنف وتعزيز السلام الاجتماعي).

هاء – الترويج للمعلومات المتعلقة بحقوق المرأة ونشرها

٩٢- تسعى الدولة من خلال عملها مع مختلف أفرع الحكومة والمؤسسات العامة الأخرى إلى تعزيز ونشر المعلومات المتعلقة بحقوق المرأة كما هي مبينة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وإلى دعم تكوين الخبرة المراعية للفوارق الجنسانية.

٩٣- وفي خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، أعدت وحدة المعلومات المتخصصة التابعة للمعهد الوطني للمرأة بالاشتراك مع وحدة البحوث عدداً من الدراسات وورقات العمل لتوفير المعلومات من أجل اتخاذ القرارات المتعلقة بالتقدم المحرز نحو تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين. وقد شملت هذه الدراسات مجالات مثل ما يلي: سلوك الذكور تجاه الأبوين، والمؤشرات المتناقضة في هذا المجال واشتراك الرجال في تحمل مسؤوليات الأبوة؛ والمعلومات الإحصائية المتعلقة بوضع نساء السكان الأصليين؛ وحقوق المرأة؛ والفجوات الجنسانية كما تعبر عنها الإحصاءات؛ والمرأة في سوق العمل الكوستاريكية؛ والاتجاهات الديمغرافية في معدلات الولادة والوفاة؛ والمرأة والعنف المترلي؛ والتحرش الجنسي في القطاع الخاص؛ وحالة الفتيات دون الخامسة عشرة من العمر اللاتي أصبحن أمهات أو حوامل[٤]. ويُناقش تعزيز ونشر الأنشطة التي تضطلع بها الوكالات الحكومية الأخرى في الفروع المتعلقة بالمواد ذات الصلة.

(٤) المعهد الوطني للمرأة، Memoria Institucional: Administración، ٢٠٠٢-٢٠٠٦.

٩٤- ونفذت شعبة الدعوة والإعلان التابعة لأمانة المظالم برنامجاً تدريبياً في مجال حقوق الإنسان ركز على الفئات الضعيفة داخل السكان. وتتألف المجموعة المستهدفة من النساء، والشباب، والكبار الآخرين، وموظفي الخدمة المدنية، ولا سيما العاملون في قطاع التعليم. وتمثل الهدف الرئيسي من البرنامج في تعزيز مجموعات مهارات السكان بحيث يتسنى لهم بالتالي إحداث تأثير مضاعف. وتلقت شبكات من الميسِّرين في خمس مناطق في البلد التدريب على موضوع المساواة بين الجنسين والعنف (أمانة المظالم).

٩٥- واتُخذت خطوة استراتيجية إلى الأمام في أثناء فترة الإبلاغ من خلال تنفيذ الوحدة الخاصة لاستخدام الوقت بوصفها أحد مكوِّنات الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية لعام ٢٠٠٤، التي ستناقَش فيما بعد في القسم المتعلق بالمادة المقابلة. وتوفر الدراسة الناتجة عن ذلك والتي نُشرت في عام ٢٠٠٦ معلومات قيمة عن الأساليب التي تساعد في كفالة مساهمة السياسة العامة في الاعتراف بالعمل غير مدفوع الأجر الذي تؤديه المرأة وتحسين توزيع المسؤوليات في الأسر المعيشية. وهذه المعلومات مفيدة أيضاً في إرساء الأساس المنطقي لتقديم خدمات الدعم الأسري ويمكنها المساعدة في تحديد القيمة الكمية لمساهمة العمل المترلي في الحسابات الوطنية، إلى جانب قضايا أخرى مهمة جداً للمرأة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة).

٩٦- وشُنت حملة لمكافحة العنف تضمنت ثمانية برامج إذاعية وبرنامجاً تليفزيونياً واحداً. واتصلت الموضوعات المتناوَلة بحقوق الإنسان للمرأة كما هي محددة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة. كما نشرت سلسلة من المطويات المتعلقة بحقوق المرأة ومجموعة من القوانين ومراسيم القوانين المتعلقة بحقوق المرأة، إلى جانب ملصقات ونشرات ووثائق مصممة لنشر معلومات عن المنظور الجنساني وحقوق المرأة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة).

٩٧- وفي عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٦، قدمت وحدة الوضع القانوني لحقوق المرأة وحمايتها التابعة للمعهد الوطني للمرأة تدريباً لفرادى النساء والمنظمات النسائية والمنظمات الاجتماعية والمكاتب القضائية وموظفي الخدمة المدنية في إطار برنامج تعزيز حقوق الإنسان للمرأة. ويُشكل نشر المعلومات عن الاتفاقية وعن الصكوك القانونية المحلية التي أدمجتها فيها أو استفاضت في بحثها مكوناً معتاداً من مكوّنات هذه الأنواع من مبادرات التدريب (المصدر: المعهد الوطني للمرأة).

٩٨- وفيما بين عامي ٢٠٠٤ و٢٠٠٦، عُقدت للقضاة ١٠ حلقات عمل بشأن مبدأي المساواة وعدم التمييز وبشأن حقوق الإنسان للمرأة على النحو المبين في الاتفاقية بالتنسيق مع الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية. وفي عام ٢٠٠٤، أجرى المعهد الوطني للمرأة عدداً من الأنشطة تحت رعاية مركز بحوث الدراسات النسائية التابع لجامعة كوستاريكا بغية توفير معلومات عن التوصيات التي أصدرتها اللجنة المعنية بالقضاء على

التمييز ضد المرأة لحكومة كوستاريكا. وقد تم التوصل إلى اتفاق مع معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان على نشر التقارير التي تقدمها كوستاريكا وتوصيات اللجنة. كما يجري إعداد مرسوم تنفيذي بشأن متابعة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وانطباقها (المعهد الوطني للمرأة، حزيران/يونيه ٢٠٠٧).

٩٩- ويجري حالياً بذل جهود لتكثيف الأعمال الجاري تنفيذها وتوسيع نطاقها فيما يتعلق بوضع إطار لتشريع جديد بشأن الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية، وعملية الاحتجاج بالاتفاقية في الدعاوى القضائية، ونشر الاتفاقية بغية استخدامها في الدفاع عن حقوق المرأة وإعمالها، كما أوصت بذلك اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

١٠٠- وهكذا تكون قد وُضعت الإجراءات المؤسسية لنشر الاتفاقية وآثارها على حماية حقوق المرأة كما أوصت اللجنة بذلك.

واو - العنف ضد المرأة بوصفه انتهاكاً لحقوق الإنسان

١٠١- لقد جرت إعادة التأكيد خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير على موقف حكومة كوستاريكا الذي يفيد بأن العنف ضد المرأة يشكّل انتهاكاً لحقوق الإنسان وشكلاً خطيراً من أشكال التمييز.

(أ) قانون تجريم العنف ضد المرأة

١٠٢- أصبحت كوستاريكا بسنّها هذا القانون واحداً من البلدان الأولى في العالم التي تجرِّم العنف ضد المرأة في حد ذاته، والتي تضع تعريفاً قانونياً لقتل الإناث في مدونتها القانونية. وكان مشروع القانون المتعلق بهذا الأمر قد عُرض على مجلس الشيوخ لمناقشته في عام ٢٠٠٠. وفي خلال الفترة بين تقديمه وسنّه، لقيت ١٩٤ امرأة حتفها نتيجة للعنف لأسباب جنسانية.

١٠٣- والغرض من هذا القانون هو حماية حقوق ضحايا العنف والنص على عقوبة عن أفعال العنف البدني والنفسي والجنسي والمادي الموجهة ضد المرأة البالغة للسن القانونية بوصفها أشكالاً من التمييز القائم على نوع الجنس وبالتحديد في سياق الزواج أو القران العرفي، سواءً كان معترفاً به علنياً أم لا، وفقاً للالتزامات التي تتحملها الدولة بموجب اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة والقضاء عليه (المعروفة باتفاقية بيليم دو بارا) التي أُدمجت في القانون المحلي بوصفها القانون رقم ٧٤٩٩ الصادر في ٢ أيار/مايو ١٩٩٥. فأي شخص يعمد بطريقة علنية أو سرية إلى تكرار سبّ امرأة بينه وبينها علاقة زوجية أو إلى تحقيرها أو السخرية منها أو إلقاء اللوم عليها أو تخويفها (أي يرتكب عنفاً معنوياً ضدها) سواءً كانت العلاقة بينهما زواجاً أو شكلاً من أشكال القران العرفي المعترف به علنياً أم لا، يتعرّض للسجن لمدة تتراوح بين سنتين و٦ سنوات. وتُفرض العقوبة نفسها على الأشخاص

الذين يبددون ممتلكات زوجاتهم (أي الذين يرتكبون عنفاً مادياً)؛ وإذا سرقوا منهن ممتلكاتهن، فإن العقوبة تصل إلى ٣ سنوات. وبموجب هذا القانون تُعرّف كلمة "الزوجة" بأنها المرأة التي يقيم الشخص المعني علاقة زوجية معها (عن طريق الزواج أو بأحد أشكال القران العرفي، سواءً كان معترفاً به علنياً أم لا). ويُعرّف هذا القانون أيضاً جريمة قتل الإناث وينص على توقيع فترة سجن تتراوح بين ٢٠ و٣٥ سنة على أي شخص يقتل امرأة بينه وبينها علاقة زوجية (عن طريق الزواج أو بأي شكل من أشكال القران العرفي، سواءً كان معترفاً به علنياً أم لا).

(ب) وفيات النساء: قتل الإناث والقتل العمد

١٠٤- يُبين الجدول التالي معدلات قتل الإناث، والقتل العمد الذي تقع ضحيته امرأة.

الجدول ٤

كوستاريكا: وفيات الأمهات: قتل الإناث والقتل العمد (٢٠٠٣-٢٠٠٦)

	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦
حالات قتل الإناث	٢٩	٢٠	٣٨	٣٥
حالات القتل العمد الذي تقع ضحيته امرأة	٤٦	٤٢	٦٠	٤٥[(١)]

المصدر: وحدة العنف لأسباب جنسانية، المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧.

(١) برنامج حالة الأمة. *Estadísticas políticas (2001-2006).*

١٠٥- وفي عام ٢٠٠٥، بلغ معدل قتل الإناث مستويات مُقلقة تفوق ما كانت عليه في السنوات السابقة. وجاء نحو ٨٠ في المائة من جرائم القتل التي وقعت المرأة ضحية لها نتيجة للعنف المترلي، والعنف الموجّه ضد الزوجة، أو العنف الجنسي. وتشير سمات الضحايا من النساء إلى أن الغالبية تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و٣٠ سنة وأنهن يحملن الجنسية الكوستاريكية؛ وأن ٤٨ في المائة من هؤلاء النساء قد قُتلن بأسلحة نارية، وأن غالبيتهن توفين في أماكن قريبة من منازلهن (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

١٠٦- ومن الإحصاءات المُعبِّرة الأخرى أن الاتصالات الهاتفية التي يُبلّغ من خلالها عن ارتكاب عنف مترلي هي السبب الأول في تدخّل الشرطة في البلد. ففي عام ٢٠٠٣، تلقت الشرطة ٥٧ ٧٠٩ اتصالات للإبلاغ عن وقوع عنف مترلي، وسجّلت ٤٧ ٠٨٦ حالة من إجراءات الشرطة (المصدر: "التقرير عن السلامة العامة" ("Informe de Seguridad Ciudadana")، البرنامج الإنمائي، ٢٠٠٣).

(ج) قانون العنف المترلي

١٠٧- من الخطوات المهمة المُتخذة إلى الأمام استجابةً لإحدى توصيات اللجنة أن كوستاريكا قد تخلصت منذ تقديمها التقرير الأخير من الممارسة القضائية المتمثلة في عقد اجتماعات المصالحة بين النساء والمُعتدين عليهن المزعومين كجزء من الإجراءات القانونية. وهذه الممارسة بُحثت على الملأ وحُظرت حظراً صريحاً لأنها إجراء لا ينص عليه أي قانون (ومن ثمّ فإنه غير قانوني) وأنه يُعيق قدرة المرأة على الوصول إلى العدالة والأمن أو يُقيد تلك القدرة عن طريق تعريض سلامتها كشخص للخطر (المصدر: M. Sc. Ana Carcedo Cabañas, *Seguridad Ciudadana de las Mujeres y Desarrollo Humano*).

١٠٨- والنساء هن اللاتي يقدمن معظم طلبات الحصول على الحماية القانونية. وقد عالج الجهاز القضائي ٠٨٦ ٤٧ طلباً في عام ٢٠٠٣، و٠٧٤ ٤٨ طلباً في عام ٢٠٠٤، و٣٩٦ ٤٧ طلباً في عام ٢٠٠٥، و٦٥٦ ٢٣ طلباً في النصف الأول من عام ٢٠٠٦.

١٠٩- ويشكّل انتهاك الأوامر الزجرية الحمائية مشكلة يومية. فكثيراً ما يخالف الناس مثلاً الأوامر الزجرية التي تفرض عليهم الكف عن الوجود على مقربة من محل إقامة ضحايا العنف. ويتصل نحو ٨٦ في المائة من بلاغات المخالفة بعدم الامتثال للأمر الصادر في قضايا العنف المترلي (المصدر: إدارة التخطيط التابعة لنظام إقامة العدل). وتشير الإحصاءات التي جمعها الجهاز القضائي إلى أن ٠٠٠ ٥٠ امرأة تُقدم طلباً للاستفادة من تدابير الحماية كل سنة، وأن ١٠ في المائة من هؤلاء النساء يُفِدن عن عدم التقيد بهذه التدابير. وتنتهي بعض هذه القضايا بوفاة المرأة المعنية. فعلى سبيل المثال، تقدمت ٣٩٦ ٤٧ امرأة بطلبات للاستفادة من هذه التدابير في عام ٢٠٠٥، وجرت مخالفة هذه التدابير في ٨١٥ ٤ حالة، وتوفيت ٣٩ امرأة (المصدر: نظام إقامة العدل، ٢٠٠٧).

١١٠- وفي الأسبوع الأول من شهر نيسان/أبريل ٢٠٠٧، أصدرت لجنة تتضمن ممثلين عن وزارة الأمن العام والهيئات القضائية (القضاة ومكتب المدعي العام ووكالة التحقيقات القضائية)، والمعهد الوطني للمرأة، والمنظمات النسائية، والوكالة الوطنية لرعاية الأطفال، ووزارة العدل بروتوكولاً إلزامياً مشتركاً بين المؤسسات يُكمّل قانون العنف المترلي ولا يتعارض مع القانون الجديد المتعلق بتجريم العنف ضد المرأة. ويتمثل بعض الجوانب المهمة لهذا البروتوكول فما يلي:

- يطالب البروتوكول الوكالات المعنية بإنفاذ القوانين بتوفير الأمن للنساء اللاتي يعشن في خطر بسبب إبلاغهن عن ارتكاب أزواجهن أفعال العنف المترلي. وصدرت تعليمات للشرطة بإجراء دوريات منتظمة تمر بمساكن النساء وكُلفت الشرطة بالتوصل إلى إعداد خطة معهن بشأن الخطوات التي يتعين اتخاذها في حال ظهور المستغل لهن أو المعتدي المزعوم عليهن فجأة في مترلهن أو في أي مكان آخر؛

- إذا ثبت أن حياة المرأة في خطر وأن المعتدي المزعوم ليس موضوعاً قيد الاحتجاز الوقائي، جاز لها أن تطلب السكن في ملجأ للحماية؛
- جميع الأطراف مُطالَبة بأن تحيط الضحية علماً بما إذا كان المعتدي المزعوم ليس موضوعاً قيد الاحتجاز الوقائي، أو بما إذا كان قد اتُخذ تدبير وقائي، أو إذا كان المعتدي يتمتع بحريته؛
- يضع البروتوكول عدداً من المؤشرات لتحديد ما إذا كانت حياة المرأة في خطر في حالات العنف المترلي (المصدر: البروتوكول المشترك بين الوكالات والمكمّل لقانون العنف المترلي).

١١١- ولدى سنّ قانون تجريم العنف ضد المرأة، أُنشئت لجنة رفيعة المستوى. ويتولى تنسيق هذه اللجنة المعهد الوطني للمرأة، كما أنها تتضمن ممثلين عن وزارة العدل، ووزارة الأمن العام، والجهاز القضائي. وشرعت اللجنة في العمل على إيجاد الموارد البشرية والمادية والمالية اللازمة لإنفاذ هذا القانون حتى قبل دخوله حيز النفاذ.

١١٢- وبموجب القانون الجديد المتعلق بتجريم العنف ضد المرأة، يُعاقَب على عدم الامتثال لتدابير الحماية الصادرة عن السلطة المختصة في قضايا العنف المترلي بالحبس لمدة تتراوح بين ٦ أشهر وسنتين. ويُعدّل القانون بذلك الفقرة الأخيرة من المادة ٣ من قانون العنف المترلي التي كانت تصنّف عدم الامتثال لهذه التدابير بأنه جريمة أقل خطورة يُعاقَب عليها بالحبس لمدة تتراوح بين ١٥ يوماً وسنة واحدة.

١١٣- ويُعدّل قانون تجريم العنف ضد المرأة قانون الإجراءات الجنائية بإضافة سبب جديد لإصدار أمر بالاحتجاز الوقائي: تعرُّض الضحية أو المُبلِّغ أو الشاهد للخطر، ولا سيما فيما يتصل بالجرائم المُدعى ارتكابها بواسطة شخص توجد بينه وبين الضحية علاقة زوجية (الزواج أو القران العرفي، سواءً كان ذلك مُعترفاً به علنياً أم لا).

١١٤- وفي آذار/مارس ٢٠٠٧، وضع الجهاز القضائي، والكلية القضائية، واللجنة القضائية الدائمة المعنية بالعنف المترلي ووزّعت تعليمات للأشخاص المُعرّضين لخطر العنف المترلي، تشرح لهم حقوقهم وأنواع الطلبات التي يمكنهم تقديمها إلى القاضي والإجراءات التي ينبغي اتباعها. وهذه التعليمات مصحوبة بقائمة من الخدمات المتاحة والمكاتب والوكالات التي يمكن أن يلجأ إليها هؤلاء الأشخاص (المصدر: نظام إقامة العدل، ٢٠٠٧).

(د) الخدمات المقدمة إلى ضحايا العنف المترلي من النساء.

١١٥- يقدم المعهد الوطني للمرأة خدمات إلى النساء والأطفال الذين تعرّضوا لحالات من العنف المترلي عن طريق مكتب المرأة في سان خوسيه ومن خلال ثلاثة مراكز متخصصة وملاجئ مؤقتة تقع في مناطق أكثر بُعداً في البلد. ويُبيّن الجدول التالي عدد الأشخاص الذين استفادوا من كل نوع من هذه الخدمات المتخصصة.

الجدول ٥

عدد الأشخاص المعرضين لخطر العنف المترلي موزعين بحسب ما يتلقونه من خدمات متخصصة، ٢٠٠٣-٢٠٠٦

الخدمة المتخصصة	٢٠٠٣-٢٠٠٤ *(نيسان/أبريل - شباط/فبراير*	٢٠٠٤-٢٠٠٥ *(آذار/مارس - آذار/مارس)*	٢٠٠٥-٢٠٠٦ *(أيار - مايو - أيار/مايو)*	*إجمالي عدد الأشخاص*
النساء اللاتي قدم مكتب المرأة الخدمة إليهن	٦ ٦٩١	٦ ٤٠٤	٥ ٩٣٤	١٩ ٠٢٩
النساء اللاتي حصلن على الخدمات في المراكز المتخصصة والملاجئ المؤقتة	٣٦٢	٤٠٨	٣٤٠	١ ١١٠
الأطفال الذين حصلوا على خدمات في المراكز المتخصصة والملاجئ المؤقتة	٧٧٤	٧٣٠	٦٩٣	٢ ١٩٧

المصدر: وحدة التخطيط التابعة للمعهد الوطني للمرأة.

١١٦- وتقدم جميع مراكز الرعاية الصحية التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي لكوستاريكا خدمات إلى ضحايا العنف المترلي من النساء. وأُحرز تقدم في تحديد معايير الخدمات الشاملة التي يتعين تقديمها للأشخاص المعرّضين لخطر العنف المترلي، ويجري حالياً بذل جهود لتدعيم النظام المعدّ لتسجيل حالات العنف المترلي.

١١٧- وتؤدي منظمات المجتمع المدني أيضاً أعمالاً قيّمة في هذا الميدان. فالمركز النسائي للمعلومات والإجراءات يواصل تنفيذ برامج تهدف إلى القضاء على العنف ضد المرأة فضلاً عن برامج تقديم الائتمانات إلى النساء اللاتي تعرّضن للعنف. ويوفر المركز مجموعات المساعدة الذاتية، ويقدم المساعدة إلى الضحايا عن طريق الهاتف أو اللقاءات الشخصية. ويشجع ائتلاف النساء الكوستاريكيات حقوق المرأة ويقدم المساعدة والدعم النفسيين والقانونيين.

(هـ) النظام الوطني لمنع العنف المترلي وتقديم المساعدة

١١٨- تتضمن إنجازات النظام في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦ ما يلي:

- تصميم سياسة عامة والموافقة عليها بشأن منع العنف المترلي والاعتداء الجنسي على القصَّر بواسطة أفراد من خارج الأسرة وبشأن تقديم المساعدة إلى الضحايا؛
- إحداث زيادة كبيرة في عدد ومؤهلات ضباط الشرطة من الذكور والإناث الذين يتلقون تدريباً متخصصاً في التصدي للعنف المترلي. وقد درّب المعهد الوطني للمرأة حوالي ٧٠٠ من الضباط الذكور والإناث على قانون العنف المترلي، وبلغ مضاعَف

أنشطة التدريب نحو ٦ ٠٠٠ ضابط آخر (المصدر: لجنة الخبراء المعنيين بالعنف، آلية متابعة اتفاقية بيليم دو بارا)؛

- ارتفع عدد الشبكات المحلية لمكافحة العنف المترلي وتقديم المساعدة، وأصبحت توجد الآن في ٧٠ من الكانتونات البالغ عددها ٨١ كانتوناً في البلد. وأُقيمت في ثمانية أماكن في البلد شبكات جديدة من النساء اللاتي يعملن كموجِّهات قانونيات وقائدات محفّزات؛

- جرى تدعيم النظام ٩-١-١ الذي أعده مركز عمليات الاستجابة للعنف المترلي من أجل النساء اللاتي يتعرضن للضرب، وأعد معهد الرجال الذي يدار إدارة خاصة خطاً هاتفياً للإبلاغ عن المعتدين الذكور ومساعدة الرجال الذين تعرضوا للضرب. والخط الهاتفي رقم ٩-١-١ متاح لضحايا العنف المترلي لمدة ٢٤ ساعة يومياً ولمدة ٣٦٥ يوماً في السنة. وقد ارتفع عدد المكالمات من ٣٠٦ ١٢ في عام ٢٠٠٠ إلى ١٢٨ ٧٠ في عام ٢٠٠٣؛

- وصُمم مشروع يهدف إلى تعزيز المفاهيم الجديدة للذكورة ("Construyendo Nuevas Masculinidades,"، أو CONUMA)، ويجري تنفيذه في كانتون غويكويتشيا في شراكة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ومعهد الرجال. ويتمثل الهدف من هذا المشروع في إعداد خطة تجريبية لهذه المبادرة ومنع العنف الجنساني بين الرجال الصغار والكبار؛

- وصُممت نماذج للمنع والتدخل (المعتدون الذكور دون الكشف عن هويتهم، وشهود العنف من الأطفال، والنساء اللاتي تعرضن للضرب واللاتي يُسئن معاملة أبنائهن)، ويجري تطبيقها. وأُنجزت أعمال مع قادة مجلس الشباب لمنع العنف في أثناء اللقاءات الغرامية؛

- وأُعد برنامج تدريبي يتعلق بالكشف عن العنف الجنسي والاستجابات الملائمة له من أجل موظفي صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي، ووزارة التعليم، والمكاتب النسائية البلدية، والمعهد الوطني للمرأة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، "Avances en Violencia de Género", 2003-2007)؛

- وأُعدت بروتوكولات للاستجابة وتقديم المساعدة ويجري تطبيقها. وحدثت زيادة كبيرة في طاقة المراكز المتخصصة والملاجئ المؤقتة للنساء المعرَّضات لخطر العنف المترلي وأبنائهن (٣٠ مكاناً).

- وأعد المجلس الوطني لإعادة التأهيل والتعليم الخاص برنامجاً للكبار ذوي الإعاقة الذين يتم التخلي عنهم ولضحايا العنف. وفي عام ٢٠٠٥، قدم هذا البرنامج خدماته إلى ٤٩٨ شخصاً من جميع أنحاء البلد؛

- أُعد كتيّب عن تقديم المساعدة إلى لأشخاص ذوي الإعاقة وضحايا العنف (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، *Memoria Institucional:Administración, 2002-2006*).

١١٩- ومن خلال مكتب المرأة ومراكزه المتخصصة وملاجئه المؤقتة من أجل النساء والأطفال الذين تعرضوا للضرب، يقدم المعهد الوطني للمرأة خدماته إلى أكثر من ٠٠٠ ٥ ضحية من النساء سنوياً، إلى جانب أطفالهن في بعض الحالات. وفي عام ٢٠٠٦، بدأ إجراء دراسة لتقييم أثر النظام الوطني لمنع العنف المترلي وتقديم المساعدة. فجرى تقييم مختلف مكونات النظام (تقديم المساعدة، والاكتشاف، والدعم، وتعلم النظراء)، فضلاً عن أداء بعض الوكالات التابعة للنظام. ولم تكتمل هذه الدراسة بعدُ، لكن بعض نتائجها تشير إلى الحاجة إلى التشريعات من أجل إدماج النظام في الهيكل المؤسسي للبلد. كما أنها توضح أن برنامج الاستجابة للعنف الذي أعدته وزارة الأمن العام يحتاج إلى تعزيز وأنه لا بد من اتخاذ خطوات لضمان تطبيق البروتوكولات.

١٢٠- وفي أثناء فترة الإبلاغ، أجرت وزارة الصحة عدداً من الدراسات بشأن العنف بوصفه مشكلة تتعلق بالصحة العامة. وبحثت هذه الدراسات العلاقة بين العنف والصحة وخلصت إلى أنه لا يمكن توفير الصحة حيثما وُجد العنف. غير أن النهج المتبع تجاه العنف في قطاع الصحة ركز على آثاره، ودعيت القطاعات الأخرى إلى تناول الجوانب الأخرى من هذه المشكلة التي تتطلب اتباع نهج شامل نظراً لتعقُّدها (المصدر: وزارة الصحة، Allen Patricia, *Violencia: un problema de salud pública*).

١٢١- ويجري حالياً عرض مشروع قانون بعنوان قانون النظام الوطني لمنع العنف المترلي وتقديم المساعدة على الجمعية التشريعية (الملف رقم ١٤ ٨٨٣)، وأصدرت اللجنة الدائمة المخصصة لقضايا المرأة استنتاجا بالموافقة بالإجماع على مشروع القرار هذا. غير أن هذا المشروع استبعد عندما انتهت فترة ولاية المجلس التشريعي المكونة من ٤ سنوات في ٣٠ آب/أغسطس ٢٠٠٦. ويجري حالياً اتخاذ خطوات لإحالة مشروع القرار ثانية إلى لجنة المرأة التابعة للمجلس التشريعي. وتتمثل أهداف مشروع القرار فيما يلي: (أ) تعزيز السياسات العامة الرامية إلى كفالة تنفيذ الأحكام الواردة في اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة والقضاء عليه وقانون العنف المترلي؛ و(ب) تقديم المساعدة الشاملة إلى الأشخاص المتضررين من العنف ضد المرأة و/أو العنف المترلي في تحسين حالتهم وفي تعافيهم وبناء حياة جديدة لأنفسهم (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، وحدة الوضع القانوني لحقوق المرأة وحمايتها).

١٢٢- وللمعهد الوطني للمرأة بند خاص في الميزانية من أجل برامج منع العنف المترلي وبرامج العلاج. وفي عام ٢٠٠٥، استثمر المعهد ٠٠٠ ٧٠٠ دولار في برامجه الرامية إلى مكافحة العنف (المصدر: لجنة الخبراء المعنيين بالعنف، آلية متابعة اتفاقية بيليم دو بارا).

(و) تكوين الخبرات بشأن قضايا العنف ضد المرأة

١٢٣- أُجري بحث وأُعدت منشورات لكي تستخدمها كل من المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني كأساس لاتخاذ القرارات. وتتضمن هذه المنشورات ما يلي:

- في عام ٢٠٠٣، نشر مركز المعلومات والإجراءات النسائية كتاباً بعنوان *Mujeres contra la Violencia* ("العنف ضد المرأة") يناقش طرائق وآليات تقديم الدعم للنساء اللاتي تعرضن للضرب. ويستكشف الكتاب النهج المتأصلة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة واتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة والقضاء عليه؛
- وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، نشرت وزارة الصحة كتاباً بعنوان *Salud Mental y Violencia Intrafamiliar* ("الصحة العقلية والعنف المترلي"). وينطلق هذا الكتاب من النموذج التقليدي للصحة العقلية. ويقترح اتباع ممارسات للرعاية الذاتية لمن تعرضوا للعنف المترلي، ويحلل ظاهرة العنف والمعاناة النفسية، ويبحث استراتيجيات تعزيز الصحة العقلية؛
- وفي الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، أجرت وحدة العنف الجنساني التابعة للمعهد الوطني للمرأة مشروعين بحثيين تشير نتائجهما إلى أساليب تحسين الخدمات المقدمة لضحايا العنف المترلي من النساء والاستراتيجية المستخدمة في التصدي للعنف والقضاء عليه. وتركز إحدى هاتين الدراستين على السوابق القضائية المتعلقة بالعنف المترلي، وتقدم مساهمات تهدف إلى تعزيز أساليب الدفاع القانوني المتاحة لضحايا العنف. أما الدراسة الثانية فتعرض موجزاً لسمات النساء والأطفال الذين قدم إليهم مكتب شؤون المرأة خدماته، وتقدم معلومات مفيدة من أجل تحسين النهج المتبع في رعاية النساء المتضررات من العنف المترلي.

(ز) التحرش الجنسي في أماكن العمل وفي المدارس، والترهيب في أماكن العمل: أشكال العنف ضد المرأة

١٢٤- أرست المؤسسات التالية و/أو عدّلت الأنظمة التي تحظر التحرش الجنسي: المجلس الوطني لإعادة التأهيل والتعليم الخاص (١٣ آذار/مارس ٢٠٠٣)، والمعهد الكوستاريكي للكهرباء (٢٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٣)، ومصرف التنمية المجتمعية والشعب (٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٤)، ونظام إقامة العدل (١٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٤). وبدأ العمل بالتعديلات الداخلة على الفصل العشرين المتعلق بالتحرش الجنسي للوائح وزارة الأمن العام وخدمات قوات الشرطة بموجب المرسوم التنفيذي الصادر في ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، وعُدّل الفصل الحادي والعشرون المتعلق بالتحرش الجنسي والفصل الثاني والعشرين المتعلق بالمضايقة النفسية والعقلية في أماكن العمل من لوائح الخدمة لوزارة الثقافة والشباب والرياضة بموجب المرسوم التنفيذي الصادر في ١٧ آب/أغسطس ٢٠٠٦.

١٢٥- ويغطي معهد التعلّم الوطني اللوائح المناهضة للتحرش الجنسي في برنامجه التوجيهي المؤسسي. وفي خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧، درب المعهد ١٠١ ٢ شخصاً (موظفون وطلاب) (المصدر: تقرير معهد التعلم الوطني عن إدارة مكتبه الاستشاري المعني بالمرأة للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧).

١٢٦- وفي خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، تلقت الجامعة الوطنية (وهي مؤسسة حكومية) ١٨ شكوى تتعلق بالتحرش الجنسي. وقدمت كل هذه الشكاوى نساء أفادت عن أنهن وقعن ضحية لتحرش جنسي من موظفين ذكور يعملون بالجامعة. وفي ٩٠ في المائة من هذه الحالات قدمت الشكاوى بواسطة طالبات وتعلقت بسلوك الأساتذة، وقدمت الـ ١٠ في المائة الأخرى من الشكاوى ضد موظفين إداريين. ولم تكتمل معالجة هذه الشكاوى بما فيها تنفيذ القرارات ذات الصلة إلا فيما يتعلق بـ ٥٠ في المائة فقط من هذه الحالات. وفي ٥٦ في المائة من الحالات التي فُصل فيها، تغيرت العقوبة التي أوصت بها اللجنة إلى عقوبة أخف عن طريق محكمة الطعون الجامعية. واستغرقت هذه الدعاوى وقتا أطول من فترة الأشهر الثلاثة المنصوص عليها في القانون. ويتضح من ذلك الافتقار إلى التدريب والتوعية فيما يتعلق بهذه المشكلة استناداً إلى المنظور الجنساني (المصدر: الوثيقة R/1157/2007 الصادرة في ١١ أيار/مايو ٢٠٠٧، الجامعة الوطنية).

١٢٧- وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، أعدّت أمانة المظالم والمعهد الوطني للمرأة سلسلة من التوصيات لتعديل أحكام معينة من لوائح المعهد الكوستاريكي للكهرباء اعتبر أنها تتضمن عدداً من جوانب عدم الدقة أو الإغفال التي تتعارض مع الترويج للمنظور الجنساني (المصدر: المعهد الكوستاريكي للكهرباء).

١٢٨- وبموجب قانون التحرش الجنسي في أماكن العمل والمدارس، يجب أن تُضمِّن الشركات الخاصة والمؤسسات العامة لوائحها سياسات وإجراءات وقائية لتناول هذه الأنماط من الشكاوى. ومع ذلك، فلا يزال التحرش الجنسي يشكل ممارسة شائعة تنتهك حقوق الإنسان الأساسية في نيل الاحترام والكرامة، وتتنافى مع النمو الكامل للشخص في إطار التعليم والعمل (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦).

١٢٩- وقد تلقت أمانة المظالم ٦٥ شكوى بالتحرش الجنسي في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، و٥٤ شكوى في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، و٦٦ شكوى في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤. وكانت المرأة هي ضحية التحرش الجنسي في ٩٥ في المائة من هذه الحالات؛ وكان ٩٨,٥ في المائة من مرتكبي التحرش ذكوراً (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦).

١٣٠- وفي خلال الفترة من أيار/مايو ٢٠٠٣ إلى نيسان/أبريل ٢٠٠٤، ارتفع عدد شكاوى التحرش الجنسي بنسبة ٢٧ في المائة عما كان عليه خلال الفترة السابقة (٦٦ في مقابل ٥٢ شكوى). ووردت معظم الشكاوى من وزارة التعليم العام، ووزارة الأمن العام، وصندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي. وجاءت أكبر الأعداد بعد ذلك من معهد

التعلم الوطني، والجامعة الوطنية، وبلدية سان خوسيه، ونظام إقامة العدل، من بين جهات أخرى. وكوْن أكبر عدد من الشكاوى جاء من وزارة التعليم العام يسبِّب مصدراً هائلاً للقلق حيث إن جميع هذه الحالات تكاد تكون تتعلق بتحرشات ارتكبها مدرسون في حق تلميذاتهم (فتيات ومراهقات كُلهن قاصرات تعرّضن لهذا النوع من الاعتداء على أيدي كِبار مسؤولين عن "تعليمهن"). أما الوكالات التي أبلغت عن أقل عدد من الشكاوى فهي وزارة الأشغال العامة والنقل، ومحطة تكرير النفط الكوستاريكية، والهيئة التنظيمية للمرافق العامة، والبلديات (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤).

١٣١- وتشير المعلومات التي قدمها المكتب الاستشاري القانوني التابع لمعهد التعلّم الوطني - وهو مؤسسة للتعليم التقني - إلى تقديم ما مجموعه ثماني شكاوى في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧: واحدة في عام ٢٠٠٣، وخمس في عام ٢٠٠٤، واثنتان في عام ٢٠٠٦. ووفقاً للإجراءات المُحدّدة في أنظمة المعهد، فُصل أحد المعلمين من الخدمة دون صرف تعويض نهاية الخدمة، وأُوقف ثلاثة عن العمل لمدة ثمانية أيام دون أجر، وتلقى أربعة لفت نظر خطي.

١٣٢- وقد أعربت أمانة المظالم عن قلقها إزاء الوضع السائد في بعض الهيئات التأديبية المسؤولة عن استعراض شكاوى التحرش الجنسي. ويبدو أنها لم تتعامل على النحو الملائم مع هذه المسألة، وأن المحققين ليسو على دراية كاملة باللوائح والقوانين ذات الصلة، وأنهم يفتقدون منظور حقوق الإنسان والمنظور الجنساني، وأن مناط تركيز تحليلاتهم ينحصر في إجراءات القانون الإداري أو الجنائي. ولمكافحة هذا الشكل من أشكال العنف، لا يكفي وجود الأنظمة المناسبة المتعلقة بمنع التحرش الجنسي والمعاقبة عليه والقضاء عليه. بل ينبغي أيضاً تطبيق هذه الأنظمة على نحو سليم. وتُعضّد الأرقام هذا الرأي. وقد أوصت أمانة المظالم أيضاً بوضع حد لممارسة عقد اجتماعات المصالحة في دعاوى التحرش الجنسي - وهي آلية بسيطة لتسوية هذه القضايا تُستخدم بكثرة إلى حد كبير. فقد كانت المحصلة النهائية لمعظم إجراءات المصالحة هي سحب الضحايا لشكاواهم، ومن ثمّ كان الإفلات من العقاب عادة هو النتيجة (المصدر: التقريران السنويان لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ والفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦).

١٣٣- وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، قدمت وحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي تقريراً عن أدائها في التصدي لحالات التحرش الجنسي. وتتضمن الأنشطة المنفّذة في هذا المجال ما يلي:

- فيما بين تاريخ تأسيسها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ و١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، نظّمت وحدة العدل بين الجنسين ١٤٥ حلقة عمل تدريبية خارجية ومحادثات بشأن التحرش الجنسي وحملات إعلامية (إذاعية وتليفزيونية). وحضر هذه الأحداث ما مجموعه ٥٣٥ ٢ امرأة و٣٥٨ ١ رجلاً؛

- الحالات التي تصدّت لها الوحدة: من عام ٢٠٠٣ (عندما بدأ الاحتفاظ بسجلات تتعلق بهذه الحالات في وحدة الشؤون الجنسانية) و١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، قدمت الوحدة خدمات إلى ١٠٥ أشخاص و٩٤ امرأة (٨٩,٥ في المائة من المجموع) و١١ رجلاً (١٠,٤ في المائة من المجموع). ويشكّل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٩ و٢٥ عاماً أكبر نسبة مئوية من ضحايا التحرش الجنسي. ويُظهر توزيع هذه الحالات بحسب مجال النشاط أن ٦٠ من هؤلاء الأشخاص كانوا يعملون في مجال التجارة، و٢٨ في الخدمات، و٧ في خدمة المنازل، و٥ في الصناعة، و٢ في المؤسسات الأكاديمية، و٢ في قطاع السياحة، و١ في الزراعة؛
- وقدّم خط المساعدة الهاتفي رقم 800-Trabajo ("العمل") المشورة إلى ٩٢ شخصاً فيما يتعلق بهذه المسألة منذ إنشائه حتى حزيران/يونيه ٢٠٠٦؛
- في عامي ٢٠٠٤ و٢٠٠٥، زارت الوحدة إدارات تفتيش العمل التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي بغية استعراض حالات التحرش الجنسي التي تناولتها. ووجدت أن إدارات التفتيش تسجّل عدداً ضئيلاً جداً من شكاوى التحرش الجنسي وخلصت إلى أن هذا يرجع في الغالب إلى أن العديد من الأشخاص لم يقدموا شكاواهم شخصياً على الرغم من حضورهم إلى إدارات التفتيش التماساً للمشورة، وذلك لأنهم افتقدوا الدليل أو خشوا من اشتراكهم في التحقيقات. ويطرح هذا مسألة الإبلاغ الناقص. ومن ثمّ توصي الوحدة بتسجيل كافة الشكاوى التي تتناولها إدارات تفتيش العمل على النحو الملائم حتى لو لم يقدّم الأشخاص المعنيون شكوى رسمية (المصدر: تقرير وحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي بشأن الإجراءات التي اتخذتها الوزارة في مسألة التحرش الجنسي، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦).

١٣٤- وفي عام ٢٠٠٤، قامت الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية بدور نشط في ١٨ دعوى تحرش جنسي عن طريق صياغة الادعاءات، وتقديم طلبات التدابير الوقائية، وحضور جلسات الاستماع لتقديم الأدلة في كل من سان خوسيه وأماكن أخرى من البلد (المصدر: تقرير الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية، النصف الثاني من عام ٢٠٠٤).

١٣٥- وكما لوحظ في التقرير السابق، ظل المعهد الوطني للمرأة يدير منذ عام ٢٠٠٣ مع عدد من المنظمات الاجتماعية والنسائية مناقشة بشأن الحاجة إلى إجراء مراجعة شاملة لقانون التحرش الجنسي في أماكن العمل والمدارس. وفي عام ٢٠٠٦، أنشئت لجنة مشتركة بين الوكالات لإعداد تعديلات شاملة لهذا القانون. ومُثِّلت فيها اللجنة الدائمة المخصصة لقضايا المرأة، وأمينة مظالم المرأة، والمعهد الوطني للمرأة، ومنظمات نسائية. وفي ٧ آذار/مارس ٢٠٠٧، قُدم إلى الجمعية التشريعية مشروع قانون لإجراء إصلاحات قانونية يفرض

عقوبات على الموظفين المُنتخبين في الوظائف العامة الذين يرتكبون التحرش الجنسي، مما سدّ الفجوة في التشريعات القائمة.

(ح) الترهيب في أماكن العمل

١٣٦- الترهيب هو شكل آخر من أشكال العنف ضد المرأة التي تمثل أغلبية الفئات المستهدَفة من هذا النوع من السلوك. ووفقاً لأمانة المظالم، تضاعف عدد الشكاوى من الترهيب التي قدمتها النساء ثلاث مرات في خلال السنوات الأربع الماضية. وفي الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤، فتحت أمانة مظالم المرأة ٤٤ ملف قضية تتعلق بضحايا الترهيب من النساء في أماكن عملهن. وقد شكّل هذا زيادة نسبتها ١٠٠ في المائة عن الفترة السابقة. وتتعلق هذه الشكاوى بسلوكيات مثل المعاملة بعدم احترام، والتدخّل المتواصل، والمعاملة غير الملائمة في الأماكن العامة، والتوبيخ، وحالات تُستبعد فيها العاملات أو يجري تجاهلهن، والتغييرات التعسفية في الوظائف، والخديعة، والصياح، والسباب (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤).

١٣٧- ولا يوجد في كوستاريكا أي قانون لمنع الترهيب أو المعاقبة أو القضاء عليه. وثمة حماية غير كافية يوفرها قانون العمل، ويُشار إلى مبادئ الاتفاقية لأغراض إنفاذ القانون وللدفاع عن الضحايا. ومن ثمّ فقد اعتُرف بالحاجة إلى قانون مُحدد يوفر الحماية ويعاقِب على هذا السلوك ويقضي على الإفلات من العقاب. ولدى رصد كفاءة المؤسسات العامة في هذا الشأن والضوابط الداخلية التي تُطبقها، وجدت أمانة المظالم أن عدم وجود إجراءات عمل واضحة وعدم تحديد مجالات الخبرة يرفعان من احتمالات وقوع الترهيب في أماكن العمل (المصدر: التقريران السنويان لأمانة المظالم للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤، والفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦).

١٣٨- وكانت الجمعية التشريعية بصدد التحضير لسنّ قانون لمنع الترهيب في أماكن العمل والمعاقبة عليه. وتمثّل الهدف في منع المضايقة النفسية والعقلية في أثناء العمل وحظرها بوصفها ممارسة تمييزية تتعارض مع حقوق الإنسان للفرد بوصفه عاملاً. وقد أصدرت أمينة مظالم المرأة والمعهد الوطني للمرأة آراءهما بشأن مشروع القرار، واقترحتا استبدال بعض النصوص وتغييرها. غير أن اللجنة الدائمة المخصصة لقضايا المرأة لم توص الجمعية التشريعية بالنظر في مشروع القرار. ورأت اللجنة المشتركة بين الوكالات لرصد البرنامج التشريعي للمرأة أن أياً من القانون المتعلق بالتحرش الجنسي أو القانون المتعلق بالعنف المترلي لا يشكّل الأداة الملائمة لتنظيم هذا الشكل من أشكال العنف لأنه ينتمي إلى نوع مختلف من التصنيف القانوني. ومن ثمّ فسوف تعقد الجمعية التشريعية مرة أخرى مداولات بشأن هذه المسألة. وينبغي بالتالي أن تكون مسألة الترهيب واحداً من البنود الأولى على جدول الأعمال، وينبغي أن يكون النقاش مفتوحاً أمام منظمات العمال بحيث يُستمع إلى آرائهم (المصدر: المعهد الوطني للمرأة وأمانة المظالم).

١٣٩- وعلى الرغم من الفراغ القانوني القائم في هذا الشأن، فقد خلصت محكمة أول درجة في قضية دُفع فيها بالترهيب إلى أن العامل المعني لم يتخلَّ عن مكان عمله و لم يستقل من وظيفته وإنما اضطُر إلى مغادرة مكان عمله بسبب سوء معاملة رئيسه له، إلا أن محكمة العمل العالية والدائرة الثانية للمحكمة العليا لم تؤيدا هذا الحكم، وخلصتا إلى أن العامل هجر مكان عمله. (المصدر: الدائرة الثانية للمحكمة العليا، الحكم رقم ٢٠٠٣-٧٩٢، الصادر في الساعة ١٤/٣٥ من يوم ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

المادة ٢(ج)

الإجراءات التي اتخذها الجهاز القضائي لدعم المساواة والعدل بين الجنسين

١٤٠- بالنظر إلى التوصية التي أصدرتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة عقب تقديم التقرير السابق فيما يتعلق بضرورة تدريب القضاة والمستشارين بهدف كفالة إلمامهم بأحكام الاتفاقية وضمان الاستعانة بالاتفاقية في العمليات القضائية، سيجري في هذا القسم استعراض التقدم الذي أحرزه الجهاز القضائي في مجال المساواة والعدل بين الجنسين.

(أ) الأمانة التقنية للجهاز القضائي

١٤١- أُنشئت الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية في أثناء الفترة المشمولة بالتقرير السابق الذي قدمته كوستاريكا إلى هذه اللجنة في عام ٢٠٠٣، وبدأت أعمالها في ٦ آذار/مارس من السنة نفسها بالتنسيق مع الوكالة المنفِّذة لمشروع تحديث إقامة العدل والجهاز القضائي المموَّل من مصرف التنمية للبلدان الأمريكية. وصُمِّمت خطة عمل مدتها خمس سنوات (٢٠٠٣-٢٠٠٧) تضمنت ست وحدات عمل: (١) تحديد سياسة رسمية قائمة على المنظور الجنساني، واعتمادها ونشرها وترسيخها؛ و(٢) تعميم مراعاة المنظور الجنساني في نهج الجهاز القضائي تجاه التخطيط؛ و(٣) تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إدارة الجهاز القضائي؛ و(٤) تعميم مراعاة المنظور الجنساني في قرارات الجهاز القضائي؛ و(٥) تقديم خدمات إعلامية للمستخدِمين من منظور جنساني؛ و(٦) إعداد وتنفيذ نظام للمعلومات لكي تستخدمه الأمانة في متابعة الأنشطة الرامية إلى الترويج لعدم التمييز والعدل بين الجنسين، ورصد هذه الأنشطة وتقييمها.

١٤٢- وقد أُحرزت عمليات التقدم التالية في كل من هذه الوحدات:

- اعتُمدت سياسة عامة للعدل بين الجنسين، ونُشرت وأُضفي عليها الطابع المؤسسي؛
- نُظِّمت دورات تدريبية لجميع أقسام إدارة التخطيط؛
- قُدمت دورة تدريبية بعنوان "ما هو المُراد بالفوارق بين الجنسين؟" تتعلق بالجوانب الأساسية للقضايا الجنسانية من أجل جميع أقسام إدارة شؤون الموظفين (تم تدريب ١٠٠ في المائة من العاملين في إدارة شؤون الموظفين، و١٠٠ في المائة من

موظفي إدارة التخطيط، و١٠٠ في المائة من الموظفين في المحكمة المختصة بالعنف المترلي في كانتون ديسامبارادوس، و١٠٠ في المائة من الموظفين في إدارة التفتيش القضائي؛ ونُظّمت محاضرتان في جامعة كوستاريكا ومقاطعة أتيناس القضائية)؛

- أُجريت دراستان من أجل تحليل الأحكام الصادرة فيما يتعلق بالفئات الضعيفة من السكان كالمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة من منظور جنساني؛
- جرت تغطية موضوع تقديم الخدمات الإعلامية للمستخدمين من منظور جنساني في دورات تدريبية مع موظفي إدارة شؤون الموظفين، وإدارة التخطيط، ووكالة التحقيقات القضائية، وقسم العمل الاجتماعي، وغيرها؛
- أُنشئ ونُفذ نظام للمعلومات لكي تستخدمه الأمانة في متابعة الأنشطة الرامية إلى الترويج لعدم التمييز والعدل بين الجنسين، ورصد هذه الأنشطة وتقديمها: أُعد نظام للمعلومات من أجل استخدامه فيما يتصل بحالات التحرش الجنسي في إدارة التفتيش المالي، وإدارة التفتيش القضائي، ومكتب الشؤون الداخلية بوكالة التحقيقات القضائية.

١٤٣- وتشارك الأمانة التقنية للجهاز القضائي في عدد من اللجان: لجنة متابعة مشروع تحديث إقامة العدل، واللجنة الرفيعة المستوى لقانون العنف المترلي، واللجنة الاستعراضية للنظام القانوني القاضي بمنع التحرش الجنسي في الجهاز القضائي والتحقيق فيه والمعاقبة عليه، واللجنة المعنية بالفوارق بين الجنسين، ولجنة إنفاذ قانون تجريم العنف ضد المرأة، واللجنة المعنية بشبكة مكاتب الشؤون الجنسانية (المصدر: التقارير عن أعمال الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية، ٢٠٠٣، و٢٠٠٤، و٢٠٠٦).

١٤٤- وقامت الأمانة التقنية المعنية بالقضايا الجنسانية، عاملةً بالتنسيق مع الإدارة التنظيمية للاتصالات والصحافة، بتوزيع ملصقات تتعلق بلجنة الشؤون الجنسانية التابعة للجهاز القضائي في جميع أنحاء البلد. وبالإضافة إلى ذلك، استُخدم نظام البريد الداخلي لتوزيع كتاب بعنوان "*Propuesta de Monitoreo de la Ley contra la Violencia Doméstica, Costa Rica*" ("مقترح لرصد قانون العنف المترلي في كوستاريكا") على القضاة رؤساء محاكم الأسرة ومحاكم العنف المترلي. وقد أُعد هذا الكتاب بالتعاون مع منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ونُشر في حزيران/يونيه ٢٠٠٥ (المصدر: الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية، ٢٠٠٦).

(ب) المبادئ التوجيهية الصادرة عن الجهاز القضائي

١٤٥- السياسة العامة المؤسسية للعدل بين الجنسين: في ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، وافقت محاكم الجهاز القضائي بكامل هيئتها في الجلسة رقم ٣٤-٢٠٠٥ على السياسة العامة للعدل بين الجنسين التي تعمِّم مراعاة المنظور الجنساني على أساس الأولوية وعلى أساس موضوعي في جميع أنشطة المؤسسة. والهدف من هذه السياسة هو كفالة تكافؤ الفرص بين

النساء والرجال، وكفالة خلو الخدمات التي تقدمها المحاكم والعمليات الداخلية لنظام إقامة العدل إلى الجمهور من التمييز الجنساني. وقد أُدرج أيضاً مبدآ العدل بين الجنسين وعدم التمييز في مدونة الأخلاقيات القضائية.

١٤٦- ولم تأت الموافقة على السياسة العامة للعدل بين الجنسين التي أقرها الجهاز القضائي إلا بعد عملية طويلة لتصميم هذه السياسة واعتمادها ونشرها وإضفاء الطابع المؤسسي عليها. وعُقدت اجتماعات مع ٢١ مكتباً قضائياً في عام ٢٠٠٣ من أجل الشروع في عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الجهاز القضائي. وفي عام ٢٠٠٥، عُقدت ٢٢ حلقة عمل في مقاطعات قضائية مختلفة. وفي أواخر عام ٢٠٠٦، أُنشئت ١٤ لجنة للشؤون الجنسانية في مقاطعات قضائية مختلفة. وعُقدت حلقة عمل واحدة في كل من دوائر المحكمة العليا الأربعة (الدائرة الأولى والدائرة الثانية والدائرة الثالثة والدائرة الدستورية). ونُفِّذت أنشطة للتوعية مع ٢٣٢ شخصاً (١٣٥ امرأة و٩٧ رجلاً)؛ وشعر ٨٥ في المائة من المشتركين في حلقة العمل بأن هناك حاجة إلى بحث هذا الموضوع بمزيد من التعمق (المصدر: التقارير عن أعمال الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية ، ٢٠٠٣، و٢٠٠٤، و٢٠٠٥، و٢٠٠٦).

١٤٧- وفي عام ٢٠٠٦، صُمّمت خطة عمل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع أروقة الجهاز القضائي، وبدأ تنفيذها. وبموجب هذه الخطة، من المقرر تنفيذ مبادرة التعميم هذه على مراحل على مدى فترة من خمس سنوات. ويجري العمل على رصد الأخذ بالمؤشرات الجنسانية التي من المُنتظر أن تستخدمها كافة المكاتب القضائية (التدريب التوجيهي، والتوعية، وتدريب الموظفين المعنيين)، وتقييم هذه المؤشرات والامتثال لها (المصدر: التقرير عن أعمال الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية، ٢٠٠٦).

١٤٨- **العنف المترلي** - في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، أصدر المجلس العالي للجهاز القضائي المرسوم رقم ١١٣ الذي ينص على أنه يتعين تقديم أية تقارير عن قيام موظفي الفرع القضائي بارتكاب العنف المترلي إلى الهيئات التأديبية المختصة بحيث تتمكن من بدء الإجراءات الملائمة (المصدر: التقرير السنوي للأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية، ٢٠٠٣).

١٤٩- **الإحصاءات المتعلقة بالعدل بين الجنسين** - في أواخر أيار/مايو ٢٠٠٤، صدر تعميم يشير إلى وجوب ملء الخانة التي تُبين ما إذا كان الشخص المعني ذكراً أم أنثى في جميع نظم المعلومات التي يستخدمها نظام إقامة العدل. ولتعديل الاستمارات المستخدَمة من أجل كفالة تعبيرها عن المنظور الجنساني، تراجع إدارة التخطيط كافة الأشكال الجديدة والقائمة، وقد أعادت تصميم نحو ٢٠ منها (المصدر: نظام إقامة العدل، المجلس العالي، الجلسة رقم ٣٤-٤١ المعقودة في ١٣ أيار/مايو ٢٠٠٤).

١٥٠- وعُقد ما مجموعه ١٠ اجتماعات مع كبار المسؤولين في إدارة المعلوماتية والتخطيط والإحصاءات من أجل إعداد مقترح بشأن المؤشرات الجنسانية لتطبيقه على النظام الإداري لمقاطعة غويكويتشيا القضائية، وأُلقيت محاضرة بشأن الإحصاءات من حيث تناولها من المنظور الجنساني (المصدر: نظام إقامة العدل، ٢٠٠٤).

(ج) تكوين السوابق القضائية ذات الصلة بالفوارق بين الجنسين

١٥١- تُسفر الدعاوى القضائية عن صدور أحكام وقرارات لتسوية نزاعات بين مواطنين اثنين أو أكثر أو بين المواطنين والدولة. ويرتفع باستمرار عدد الحالات التي تُطبّق فيها المعايير والقوانين الدولية والوطنية الرامية إلى حماية حقوق الإنسان للمرأة. وفي خلال فترة الإبلاغ، تزايد عدد ما أصدره الجهاز القضائي من أحكام بالاستناد إلى تفسيرات تشير إلى المعايير والقوانين الوطنية والدولية الرامية إلى حماية الحقوق، ولا سيما في مجالات حقوق الأسرة، والعنف الجنساني، والجرائم الجنسية، والحقوق السياسية للمرأة.

(د) التدريب الجنساني في نظام إقامة العدل

١٥٢- بالنظر إلى أهمية كفالة إلمام موظفي نظام إقامة العدل بالمنظور الجنساني وبالصكوك الدولية المتصلة به، وكفالة تطبيقها باستمرار، بذلت الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية جهداً واسع النطاق في التدريب والتوعية.

النشاط	*المشاركون*
حلقة عمل بعنوان "نحو المساواة بين الجنسين"	٦٠ قاضياً
حلقة عمل بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إعداد المشاريع	الفريق المهني التابع لمشروع تحديث إقامة العدل تحت رعاية مصرف التنمية للبلدان الأمريكية
حلقات عمل بشأن التحرش الجنسي، والحقوق الجنسية والإنجابية، والتحليل الجنساني، والمنظور الجنساني	موظفو الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية
حلقة عمل بشأن حقوق الإنسان الاقتصادية في الأسرة	٦٠ من موظفي نظام المحاكم
٧٥ حلقة عمل بشأن عدم التمييز	١ ٨٧٥ محامي ادعاء، وقاضياً، ومدّعياً عاماً، ومحامياً للمساعدة القضائية
دورات تدريبية وطنية ودولية تركز على المنظور الجنساني والعنف	موظفو نظام إقامة العدل

١٥٣- واتُخذت في آذار/مارس ٢٠٧ خطوة مهمة في سبيل ضمان وصول المرأة إلى العدالة عندما نشر نظام إدارة العدل القانون المتعلق بالعدل وحقوق مستخدمي نظام العدالة. وتُرسي المادة ١٨ من هذا القانون حق المرأة في أن تُقدَّم إليها الخدمات من منظور جنساني (المصدر: مكتب البروتوكول والعلاقات العامة التابع لنظام إدارة العدل، *Estatuto de la Justicia, y Derechos de las Personas Usuarias del Sistema Judicial*، ٢٠٠٧).

المادة ٢(د)

١٥٤- تنتشر أفعال التمييز أكثر ما تنتشر في حالة مجموعات النساء المنتميات إلى قطاعات معيّنة جرت العادة على تهميشها مثل المهاجرين والأشخاص المحرومين من حريتهم.

ألف - المهاجرون

١٥٥- كانت كوستاريكا على مر التاريخ وجهة للمهاجرين، وقد أدت الهجرة دوراً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية للمجتمع الكوستاريكي. وفي الواقع، فإن بليز وغواتيمالا وكوستاريكا هي أكثر ثلاث وجهات تجتذب المهاجرين الذين ينضمون إلى قوة العمل المحلية.

١٥٦- ويشير أحدث تعداد سكاني للبلد إلى أن ٧,٨ في المائة من السكان البالغ عددهم ٨٨٣ ٩٩٧ ٣ نسمة في كوستاريكا هم من المهاجرين، وتنقسم هذه المجموعة بالتساوي بين الرجال والنساء (٣,٩ في المائة لكل منهما) (المصدر: "تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: التقارير الدورية الرابعة المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادتين ١٦ و١٧ من العهد - كوستاريكا" (E/C.12/CRI/4)، ٢٠٠٤).

١٥٧- ومع ذلك، فإن المهاجرين، وبخاصة المهاجرات، الذين هم في وضع غير نظامي يُحرمون من غطاء الضمان الاجتماعي، ولا يحدث ذلك فقط من قِبل أرباب الأعمال من القطاع الخاص وإنما يحدث أيضاً من قِبل السلطات الحكومية. وتعمل نسبة كبيرة من المهاجرات في القطاع غير النظامي وكخادمات بالمنازل في ظل ظروف تُعرّضهن للخطر.

(أ) المهاجرون والحق في الصحة

١٥٨- يُظهر الجدول التالي عدد المواطنين الأجانب وما قُدم إليهم من علاج طبي فيما بين عامي ١٩٩٧ و٢٠٠٦. وكما هو واضح من الجدول، ارتفعت التكلفة الإجمالية، وكادت تبلغ ستة أمثالها في نهاية تلك الفترة بالمقارنة مع بدايتها. وفيما بين عامي ١٩٩٧ و٢٠٠٦، زادت الاستشارات الخارجية بنحو ٤٠ في المائة وزاد عدد حالات دخول المستشفيات بنسبة ٢٣ في المائة؛ غير أن تكلفة الاستشارات الخارجية ارتفعت بنسبة حوالي ٤١١ في المائة في حين أن تكلفة دخول المستشفيات ارتفعت بنسبة حوالي ٤٤٩ في المائة. ولم يكن بعض من استخدم هذه الخدمات يتمتع بغطاء الضمان الاجتماعي.

الجدول ٦

عدد المواطنين الأجانب وتكلفة الرعاية الطبية المقدمة لهم بحسب السنة والخدمة، ١٩٩٧-٢٠٠٦

السنة	التكلفة الإجمالية	الاستشارات الخارجية		الدخول إلى المستشفى	
		الاستشارات	التكلفة	مدة البقاء	التكلفة
١٩٩٧	٥ ٤٩٢ ٤٦٩ ٧٦٤٫٩٥	٤٤٤ ٦٤٥	٢ ٧١٢ ٢٩٧ ٢٢٠٫٤٢	٨٨ ١٩٨	٢ ٧٨٠ ١٧٢ ٥٤٤٫٥٣
١٩٩٨	٧ ٨١٨ ٣١٩ ٤٧٤٫١٦	٤٧٩ ٤٤٨	٣ ٥٤٢ ١٦٤ ١٨٨٫١٦	١٠٥ ٤٥٦	٤ ٢٧٦ ١٥٥ ٢٨٦٫٠٠
١٩٩٩	٩ ٥٧٥ ٧٥٧ ٤٩٤٫٨٠	٥٠٥ ٧٨٠	٣ ٩٥٨ ٢٣٣ ٣٤٠٫٨٨	١١٤ ٢١٩	٥ ٦١٧ ٥٢٤ ١٥٣٫٩٢
٢٠٠٠	١١ ٢٠٥ ٩١٣ ٤٨٩٫١٦	٥٠٩ ١٢٠	٤ ٧٥٩ ٢٥٤ ٨٨١٫٧٦	١١١ ٥١٣	٦ ٤٤٦ ٦٥٨ ٦٠٧٫٤٠
٢٠٠١	١٣ ٣٤٤ ٠٣٤ ٥٠٩٫٠٣	٥٣٤ ١٣٥	٥ ٥١٨ ٦٧٩ ١٠٠٫٤٨	١١٣ ٣٦٥	٧ ٨٢٥ ٣٥٥ ٤٠٨٫٥٥
٢٠٠٢	١٦ ٦٦٢ ٧٧٦ ٦٥٨٫٤٤	٦٣٥ ٥٠٦	٧ ٥١٦ ٧٦٦ ٢٦٩٫٠٨	١٠٩ ١٦٧	٩ ١٤٦ ٠١٠ ٣٨٩٫٣٦
٢٠٠٣	١٨ ٦٩٩ ٨٧٣ ٦٢٣٫٧٩	٦٦٨ ٩٤٠	٨ ٩٧٥ ١٦٧ ٧٧٨٫٧٥	١٢٠ ١٦٥	٩ ٧٢٤ ٧٠٥ ٨٤٥٫٠٥
٢٠٠٤	٢١ ٦٨٢ ٧٩١ ٢٧٠٫٠١	٧٠٠ ٥٣٧	٩ ٨٢٩ ٩٣١ ٤٦٥٫٥٢	١١٢ ٥٧١	١١ ٨٥٢ ٨٥٩ ٨٠٤٫٤٩
٢٠٠٥	٢٤ ٧٢٢ ٣٤٨ ٤٠٩٫٠١	٧٢٩ ٨٨٢	١٠ ٥٨٩ ٨٥٩ ٢٤٣٫٨١	١١١ ٠٩٢	١٤ ١٣٢ ٤٨٩ ١٦٥٫٢٠
٢٠٠٦	٢٨ ٥٥٣ ١٦١ ٨٨٦٫٠٦	٧٣٨ ٤٨٠	١٣ ٢٧٩ ٣٣٩ ٥٣٧٫٨٣	١٠٨ ٥٤٨	١٥ ٢٧٣ ٨٢٢ ٣٤٨٫٢٣

المصدر: إدارة الإحصاءات. معلومات موثقة استناداً إلى بيانات مستقاة من: الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية لعام ٢٠٠١، المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان.

٢٠٠ قاعدة بيانات لتعداد السكان، المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان - تعداد سكان كوستاريكا.

سجل المواليد، ٢٠٠٠-٢٠٠٤، المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان - تعداد سكان كوستاريكا.

الدراسة الاستقصائية المتعلقة بأسباب الاستشارات الخارجية، ٢٠٠٢، DIESS.

الدراسة الاستقصائية المتعلقة بأسباب الاستشارات في غرف الطوارئ، ٢٠٠١، DIESS.

قاعدة بيانات بتزلاء المستشفيات، DIESS.

المصدر: صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي.

١٥٩- وأصدر صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي تعميمين (رقم PEO-224-03 الصادر في ٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، ورقم 6794 الصادر في ١٢ شباط/فبراير ٢٠٠٤) بشأن معاملة النساء الحوامل، يتناولان مسائل تتعلق بعدد من الفئات المختلفة داخل المجتمع، بما فيها المهاجرات. ويستند كلا التوجيهين إلى اتفاقية حقوق الطفل، والقانون الشامل لحماية الأمهات المراهقات، ومدونة الأطفال والمراهقين.

١٦٠- أما التعميم الأول، فينص على تقديم جميع الخدمات إلى الفتيان والفتيات والمراهقين حتى السابعة عشرة من العمر و١١ شهراً و٣٠ يوماً في الوقت المناسب وبطريقة كريمة ومحترمة على أساس تفضيلي. ويضيف أنه ينبغي دائماً اتباع إجراءات التسجيل على ألا يكون التسجيل أبداً متطلباً أو شرطاً مسبقاً لتقديم خدمات الرعاية الصحية. ويجب تقديم خدمات الرعاية الصحية أولاً؛ على أن تُستكمل إجراءات التسجيل بعد ذلك. وينص التعميم

كذلك فيما يتعلق بالكبار على أن للمرأة الحامل الحق في ا لحصول على رعاية قبل الـــولادة وأثناء الولادة وبعد الولادة في الوقت المناسب وبطريقة كريمة ومحترمة على أساس تفـــضيلي. ويجب أن تحصل النساء الأجانب الحوامل اللاتي لا يكون وضع إقامتهن كمهاجرات نظامياً أو اللاتي لا يمتلكن أي وثائق وغير المؤمّن عليهن على اســـتشاراتهن الخارجيـــة الأولى أو أن يدخلن المستشفيات بالمجان.

١٦١- غير أن هؤلاء النساء لسن مؤهلات للحصول على استحقاقات التأمين الصحي التي تدفعها الحكومة. وينص تعميم سنة ٢٠٠٤ أيضاً على أن الرعاية الطبية للمراهقات الحوامل إلزامي. وإذا كانت المراهقة الأجنبية حاصلة على تأشيرة إقامة، فإنها تكون مؤهلة للتـــأمين الصحي الذي توفره الحكومة، ولكن يجب أن تُقدم إليها الخدمـــة الطبيـــة أولاً، ولا يـــتعين استكمال إجراء التسجيل إلا فيما بعد. وإذا كانت المراهقة الأجنبية في وضع غـــير نظـــامي كمهاجرة، ولا تستطيع اختيار التأمين الصحي الحكومي، فإنه يظل يتعين تقديم الخـــدمات الطبية إليها. ثم تُسجّل لها بعد ذلك فاتورة رسمية ويجـــري إصـــدارها لـــسدادها. ويمكـــن للمواطنات الأجنبيات الكبيرات الحوامل والحاصلات على إقامة قانونية وغير المؤمّن عليهن أن يختزن التأمين الصحي الحكومي شريطة عجزهن عن تحمّل نفقات أي خطط تأمين أخـــرى. وليس التأمين الصحي الحكومي متاحاً للحوامل الكبار اللاتي لا يكـــون وضـــع إقامتـــهن كمهاجرات نظامياً. ومع ذلك، فيجب توفير الخدمات الطبية إليهن أولاً قبل أن تصدر إليهن فاتورة شهرية لسداد التكاليف (المصدر: صندوق التضامن الاجتماعي، التعميم رقـــم PEO 22403 الصادر في ٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، والتعمـــيم رقـــم 6794 الـــصادر في ١٢ شباط/فبراير ٢٠٠٤). وباختصار، تستند السياسة العامة المؤسسية المتعلقة بتقـــديم الرعايـــة الطبية إلى المهاجرات الحوامل، بغض النظر عن وضعهن كمهاجرات، على مبـــدأ التـــضامن والشمولية، الذي يجب بمقتضاه عدم الحرمان من الخدمات الصحية، وينبغي تقـــديم هـــذه الخدمات قبل تجهيز إجراءات التسجيل أو فواتير الدفع لقاء هذه الخدمات.

١٦٢- ومع ذلك، ترى أمينة المظالم لشؤون المرأة التابعة لأمانة المظالم أن تعميمي صندوق الضمان الاجتماعي يقيّدان الحق في الصحة للنساء المهاجرات اللاتي هنّ في وضع غير نظامي وأنهما لا يتماشيان مع الدستور لأنهما يميّزان دون مبرر معقول ضـــد النـــساء المهـــاجرات (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦).

١٦٣- وقد حكمت الدائرة الدستورية للمحكمة العليا بأن الحق في الصحة حق أساســـي أصيل لجميع البشر دون تمييز. كما أشارت إلى أن القيود التي تستند إلى الجنسية وحدها غير ملائمة لأن بإمكانها أن تفتح الطريق أمام الأفكار المثيرة لكراهية الأجانب أو الـــسلوكيات التي تتعارض مع الأساس المنطقي الذي ينبغي استخدامه في تحليل الاختلافات بين الأشخاص المتساوين (الفتوى رقم ٧٨٠٦-٢٠٠٣).

١٦٤- والبلد في حاجة إلى دعم المجتمع الدولي في تناول هذا الوضع؛ وإن لم يتحقق ذلك، فقد يتعرض نظام الضمان الاجتماعي، بسبب الحاجة إلى تقديم الخدمات لهذا العدد الكبير من الأشخاص (الكوستاريكيين والمهاجرين أيضاً) المفتقدين للتغطية، لأن يشهد انخفاضاً في جودة ما يقدمه من خدمات.

باء - حقوق العمل للمهاجرات

١٦٥- أجرت كلية أمريكا اللاتينية للعلوم الاجتماعية في عام ٢٠٠٤ دراسة لحساب مؤسسة تعزيز الإسكان، ركزت على تحليل أساسي لهجرة مواطني نيكاراغوا إلى ست مقاطعات داخل منطقة العاصمة سان خوسيه، وتبين هذه الدراسة أن معدل الاشتراك في قوة العمل لمواطني نيكاراغوا أكبر منه لمواطني كوستاريكا (٦٧,٨ في المائة في مقابل ٥٥,١ في المائة) (المصدر: التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ٩ من الاتفاقية: التقارير الدورية الثامنة عشرة للدول الأطراف المستحق تقديمها في عام ٢٠٠٤ - كوستاريكا" (CERD/C/CRI/18)، ٣١ أيار/مايو، ٢٠٠٦).

١٦٦- وتعمل غالبية النساء المهاجرات في قطاع الخدمات، وبخاصة في الخدمة في المنازل. ولا تمتلك نسبة كبيرة من النساء العاملات في هذا القطاع الإمكانات لتسوية وضعهن القانوني كمهاجرات، ويقيّد هذا وصولهن إلى حقوقهن.

١٦٧- وتتعلق الشكاوى الواردة إلى أمينة المظالم من النساء المهاجرات فيما يتعلق بحقوقهن في العمل في المقام الأول بإساءة معاملة أرباب العمل لهن (عدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لهؤلاء العاملات، مما يتركهن دون تغطية من مجموعة الخدمات الصحية، ويعرضهن لانتهاك حقوقهن الأخرى في الحماية فضلاً عن عدم دفع الحد الأدنى للأجور). وما يفاقم من هذا الوضع هو حقيقة أن المهاجرات يشعرن بالضعف وقلة الحيلة، ويخشون إعادتهن إلى الوطن. ومن المهم التذكير بأن النساء اللاتي يهاجرن إلى كوستاريكا يقمن بذلك بسبب انعدام الفرص في بلدانهن الأصلية. وقد وردت شكاوى تتعلق بحالات لنساء مهاجرات طلبن أن يُدفع إليهن الحد الأدنى القانوني للأجور فقُدمت بلاغات ضدهن إلى الإدارة الوطنية للهجرة والأجانب. وتوجد أيضاً حالات فُصلت فيها المهاجرات الحوامل من العمل. ووفقاً لإحصاءات جمعتها أمانة المظالم، كان هناك ٥٨ بلاغاً عن وقوع انتهاكات لحقوق العمل في عام ٢٠٠٥، و٥٨ في عام ٢٠٠٦. ووردت ١٧ شكوى في عام ٢٠٠٦ تتعلق بعدم تسديد أرباب العمل للاشتراكات في الضمان الاجتماعي عن هؤلاء النساء العاملات، مما حرمهن من التمتع بحقهن في الوصول إلى غطاء الضمان الاجتماعي.

١٦٨- وسعياً إلى كفالة الامتثال الكامل لالتزامات العمل المفروضة على أرباب العمل، ساهمت وزارة العمل والضمان الاجتماعي في تحسين فهم السكان المهاجرين بإعداد تحليل تشخيصي للدور الذي يؤديه العاملون المهاجرون في الأنشطة الزراعية الموسمية. كما عملت الوزارة بقوة على رصد ظروف عمل هؤلاء العمال والتفتيش عليها، على الرغم مما تمتلكه من

موارد بشرية ومالية محدودة (المصدر: "النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ٤٠ من العهد: التقرير الدوري الخامس – كوستاريكا" (CCPR/C/CRI/5)، ٢٠٠٦).

١٦٩- وأصدرت وزارة العمل والضمان الاجتماعي توصية (الملف رقم ML-088-2206)، المؤرخ ٢٦ آذار/مارس ٢٠٠٦) إلى الإدارة الوطنية للهجرة والأجانب بتعليق إصدار تصاريح العمل للتوظيف في الخدمة المترلية لمدة ستة أشهر. وتمثل المسوِّغ الذي أعربت عنه الوزارة لاتخاذ هذا التدبير في أن معدلات العمالة كانت ترتفع في خلال السنوات الأخيرة، مما أثار منافسة غير عادلة مع العاملات في هذا القطاع من سوق العمل. وقد اتُخذت هذه الخطوة قبل أربعة أشهر من بدء نفاذ تاريخ قانون الهجرة الجديد الذي يحدد فترة من ثمانية أشهر لدخول الأحكام التي تجيز للمهاجرين تسوية وضعهم القانوني كمهاجرين إلى حيز النفاذ.

١٧٠- وفي عام ٢٠٠٤، أنشأ المنتدى الدائم للسكان المهاجرين المؤلف من وكالات للتعاون ومؤسسات حكومية والذي يجوز أيضاً أن تشارك فيه منظمات المجتمع المدني ثلاث لجان: لجنة تركز على الصحة، وأخرى تركز على العمل، وثالثة تركز على الاتجار والاستغلال. ويشكل المنظور الجنساني نهجاً شاملاً مشتركاً بينها جميعاً.

(ج) القانون الجديد المتعلق بالهجرة والأجانب

١٧١- لا يتناول قانون الهجرة والأجانب رقم ٨٤٨٧ الذي دخل حيز النفاذ في آب/أغسطس ٢٠٠٦ الجوانب أو الاعتبارات الخاصة بالمرأة. ومن ثم فهو يفتقر إلى المنظور الجنساني الملائم المتعلق بالمساواة ويرتكز بدلاً من ذلك على فرضية للمساواة بالمعنى الرسمي والمحايد الذي تُعتبر المرأة والرجل وفقاً له خاضعَين لشروط متطابقة. ويتعارض هذا مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد دعا المنتدى الدائم للسكان المهاجرين إلى إدخال تعديلات تشريعية وتنظيمية بغية مواءمة قوانين الهجرة مع معايير حقوق الإنسان ومبادئه المتأصلة في الدستور وفي المعاهدات الدولية التي صدقت عليها كوستاريكا. وتشير غالبية هذه التعديلات إلى وضع اللاجئين، والجريمتين الدوليتين المتمثلتين في التهريب والاتجار في البشر، وحماية ضحايا هاتين الجريمتين، والحق في إجراءات قانونية مراعية للأصول، وكفالة المراجعة القضائية في حالات الاحتجاز الإداري، وفرض حدود على المدة المنقضية في الاحتجاز، وما إلى ذلك من قضايا أخرى.

١٧٢- ويعتبر المنتدى الدائم للسكان المهاجرين أن بعض الحالات التي لا يشملها القانون القائم تتطلب تنظيماً على وجه السرعة. وهي تتضمن مبدأ المساواة وعدم التمييز فيما يتعلق بحقوق المواطنين الأجانب بصرف النظر عن وضعهم القانوني كمهاجرين، والتدابير الكفيلة بحماية النساء والأطفال والمراهقين نظراً لضعف المواقف التي قد يجدون أنفسهم فيها ضحايا للتهريب أو الاتجار أو نتيجة لظروفهم الخاصة.

١٧٣- وأوصى المنتدى الدائم بأن تضع حكومة كوستاريكا سياسة وطنية بشأن الهجرة تستند إلى مبدأي احترام حقوق الإنسان والاختلافات بين الجنسين.

١٧٤- ولم تصدق كوستاريكا بعدُ على الاتفاقية الدولية بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم التي تشكل الصك الرئيسي لإرساء الحقوق والواجبات الملزمة المتعلقة بحقوق الإنسان للعمال المهاجرين. وحاجة حكومة كوستاريكا إلى التصديق على هذا الصك الدولي واضحة تماماً.

(د) اللاجئات

١٧٥- بموجب اتفاق وضعته وزارة العمل والضمان الاجتماعي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، يجري تقديم خدمات استشارية وإعلامية إلى السكان اللاجئين منذ عام ٢٠٠٤. ومنذ تاريخ توقيع هذا الاتفاق، حصلت ٢١٢ امرأة على مساعدة تتصل بقضايا العمل. وفي عام ٢٠٠٥، تم إيجاد فرص عمل لعدد ٧٢ لاجئة في مختلف مجالات سوق العمل (المصدر: تقرير المديرية الوطنية للعمل، إدارة هجرة العمال، وزارة العمل والضمان الاجتماعي، سان خوسيه، آذار/مارس ٢٠٠٧).

باء - النساء المحرومات من حريتهن

١٧٦- تشكل النساء اللاتي حُرمن من حريتهن مجموعة خاصة داخل السكان تتطلب عناية خاصة. وينبغي تناول حالتهن كجزء من جدول أعمال حقوق المرأة.

١٧٧- وقد اتخذت وزارة العدل ومؤسسات أخرى تابعة لحكومة كوستاريكا عدداً من الإجراءات في صالح النساء اللاتي حُرمن من حريتهن. ومن ذلك على سبيل المثال:

- أصدرت محكمة الصلح لسان خوسيه بموجب القرار الصادر في الساعة ٩ صباحاً من يوم ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ أمراً إلى المعهد الوطني لعلم الجرائم باتخاذ إجراء تصحيحي من أجل تعديل التعميم رقم ٦-٢٠٠٠ والتعميم رقم ١٣-٢٠٠١ المؤرخين ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، يسمح بإلغاء مبيت النساء المحتجزات بموجب النظام شبه المؤسسي في المرافق المنشأة للرجال ويغير الجداول الزمنية تبعاً لذلك؛
- في شباط/فبراير ٢٠٠٤، نظمت حلقة عمل إقليمية لبحث ظروف سجن النساء في أمريكا الوسطى ولإصدار توجيهات عملية المنحى إلى البلدان المشاركة؛
- في أواخر عام ٢٠٠٤، افتُتحت منطقة متعددة الاستخدامات في سجن بوين باستور للنساء، لاستخدامها في الأنشطة الرياضية والأحداث الثقافية والاجتماعات الداخلية مع الزوار؛

- وفي سبتمبر/أيلول ٢٠٠٥، افتتح قسم للنساء في سجن بيريز زيلايدون. وتوجد خطة لفتح أقسام للنساء في سجن بونتاريناس، ولكن هذا المشروع لم يُنفذ بعد؛
- وفي ١٦ آذار/مارس ٢٠٠٥، جرى تعديل نظام تقييم المسجونين الذي تتبعه إدارة السجون بموجب المرسوم التنفيذي رقم 32265-J الذي ينص على تغييرات مختلفة في خطة الرصد التقنية. ويعتبر وجود خطط تقنية تهيئ للموظفين فرصة للتحليل والبحث واتخاذ الإجراءات في كل حالة على أساس منطقي خطوة إلى الأمام.

١٧٨- وعلى الرغم من التقدم المحرز، يواجه هؤلاء النساء عدد من المشاكل:

- لا يوجد سوى سجن واحد للنساء (سجن بوين باستور) في سان خوسيه، وأنشئ جناحان للنساء في سجن ليبيريا وسجن بيريز - زيليدون للرجال. ولا تمتلك أقاليم مثل بونتاريناس وليمون وكذلك الجزء الشمالي من البلد المراكز الخاصة بها. ونتيجة لذلك، يجري إقصاء النساء عن مجتمعاتهن المحلية الأصلية وعن أسرهن وبيئاتهن الاجتماعية والثقافية، وينقلن إلى سان خوسيه؛
- نقص فرص العمل: تتاح للرجال المحرومين من حريتهم فرص عمل مختلفة تماماً عن تلك المتاحة للنساء. ويتاح لهم نطاق أوسع من إمكانات العمل وتُدفع لهم أجور أفضل. أما فرص عمل المرأة فهي محدودة جداً (إنتاج حقائب التخزين، والبطاقات البريدية، والخدمة المترلية داخل المؤسسات العقابية)؛
- تقييد الحق في الصحة: يوجد عدد ضئيل من أطباء أمراض النساء وأطباء الأسنان، ونتيجة لذلك، تترك الرعاية الصحية للمرأة أحياناً في أيدي أفراد الأمن. ولا يوجد أي مرفق يمكن فصل النساء فيه عن بقية المسجونين بحيث يتمكنّ من الحصول على علاج أفضل، إلى جانب وجود مشاكل أخرى؛
- ومنذ آب/أغسطس ٢٠٠٧، سوّيت مشكلة الازدحام بفضل إنشاء مرافق جديدة. غير أن هناك مشاكل في موقع مرفق رعاية الأطفال في سجن بوين باستور وفي هيكله الأساسي؛
- انعدام أي فرصة لرؤية الأطفال: لا تستطيع النساء المحرومات من حريتهن واللاتي لديهن أطفال غير مقيمين في مرافق بوين باستور وبعيدين عن سان خوسيه أن يتلقين زيارة من أبنائهن لأنهم لا يستطيعون تحمل تكلفة هذه الزيارة. وقد ذكرت وزارة العدل المختصة أنه ينبغي إيجاد حل لهذا الوضع ببناء المرافق الضرورية.

المادة ٢(هـ)

التحرش الجنسي في المؤسسات الخاصة

١٧٩- لا يزال التحرش الجنسي يشكل ممارسة شائعة في الشركات الخاصة. وثمة قلق بشأن قدرة وزارة العمل غير الكافية على التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي في القطاع الخاص

ومتابعتها. فطرائق المنع وتقديم المشورة والرقابة محدودة. وقد قدم ممثلون عن الإدارة الوطنية لتفتيش العمل التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي ضمانات بأن هذه الوكالة لا تـــزال تؤكد أن على جميع أماكن العمل أن تضع مبادئ توجيهية في هذا المجال.

١٨٠- وأصدرت وحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والـــضمان الاجتمـــاعي التوصيات التالية لمكافحة التحرش الجنسي في الشركات الخاصة:

- تشجيع الشركات الخاصة على وضع ترتيبات تمكن إدارات تفتيش العمل من تقديم التدريب لموظفيها على مكافحة التحرش الجنسي؛
- التشجيع على إعداد آلية مناسبة تتيح لإدارات تفتيش العمل إجراء تحقيقات محايدة في الوقت المناســـب في حـــالات التحـــرش الجنـــسي في الـــشركات المملوكـــة لشخص واحد؛
- ينبغي للمديرية القانونية أن تقدم مشورة خاصة إلى الشركات بحيث تدرج لـــدى إعداد أنظمة موظفيها إجراءً داخلياً محدداً بوضوح لتناول شكاوى التحرش الجنسي؛
- ينبغي صياغة بروتوكول يضع جدولاً زمنياً محدداً لتحقيق المديرية الوطنية لتفتـــيش العمل في حالات التحرش الجنسي (المصدر: تقرير وحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي بشأن الإجراء الذي اتخذته الوزارة فيما يتعلـــق بمسألة التحرش الجنسي، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦).

١٨١- وأجرت وحدة العنف الجنساني التابعة للمعهد الوطني للمرأة دراسة أساسية أوليـــة بشأن التحرش الجنسي ضد العاملات في القطاع الخاص. وسوف تُتخذ هذه الدراسة أساساً لمقترح بشأن النهج الواجب اتباعه إزاء العنف الجنسي ضد المرأة المتعلق بالعمـــل. وتلقـــى الوحدة بعض الصعوبات في إقناع وكلاء القطاع الخاص بالمشاركة في هذه الدراسة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، *Memoria Institucional: Administración, 2002-2006*).

المساواة والعدالة بين الجنسين في سياق الشركات: إصدار شهادات العدل بين الجنسين

١٨٢- يعكف المعهد الوطني للمرأة على تنفيذ خطة رائدة تتعلق بإصدار شهادات لأرباب العمل ومنح أختام للعدل بين الجنسين. وقد بدأت هذه المبادرة في عام ٢٠٠٢، ولكـــن لم يحرَز أي تقدم يُذكر في عام ٢٠٠٣ أو في عام ٢٠٠٤.

١٨٣- ثم أُعيد إطلاق هذا الجهد في عام ٢٠٠٥، وأصـــبحت الآن الأدوات والـــشروط الضرورية لتنفيذ هذه الخطة الرائدة مستقرة. وتحققت المخرجات التالية:

- دراسة محدّثة بشأن المبادرات المماثلة في جميع أنحاء العالم؛
- ثلاثة كتيبات أُعدت من منطلق المنظور الجنساني لكي تستخدمها الوكالة المـــصدرة للشهادات: كتيّب بشأن التنظيم والوظائف، وكتيب بشأن الإجراءات والمعـــايير، وكتيب بشأن توصيف الوظائف؛

- برنامج تدريبي (يشمل الاستراتيجية المنهجية التي يتعين استخدامها ووحداتها المختلفة) مصمم من أجل المقيمين ومراجعي حسابات نظام إدارة العدل بين الجنسين (يشمل ذلك أيضاً مرحلة الاعتماد من المستوى الأول)؛
- خطة حفز مقترحة تستند إلى دراسة حددت الحوافز الاقتصادية وغير الاقتصادية التي يمكن منحها للمنظمات الحائزة لأختام العدل كوسيلة للتشجيع على المشاركة الطوعية في البرنامج؛
- خطة تجريبية واستراتيجية تنفيذ أعيد تصميمهما؛
- استراتيجية لتشجيع المشروع والدعاية له؛
- استراتيجية للانتقال التنظيمي والإداري الذي ينطوي عليه نقل هذه المبادرة إلى وكالة متخصصة.

١٨٤- وفي عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٦، جرى تنفيذ الخطة التجريبية. وانطوى ذلك على عدد من مجالات الأنشطة المختلفة التالية:

- إشراك المنظمات العامة والخاصة في التجربة؛
- تشجيع عملية من التبادل الثقافي ترمي إلى تعزيز المساواة والعدل بين الجنسين في الشركات المشاركة؛
- تحليل الفجوات الجنسانية القائمة في كل منظمة، والعمل، باتخاذ ذلك أساساً، على القضاء عليها تدريجياً؛
- بناء توافق في الآراء بشأن هذا المشروع والمشروعية الاجتماعية لأهدافه؛
- الحفاظ على العلاقة التي أقيمت في أثناء المرحلة الأولى من المشروع في عام ٢٠٠٢ مع المنظمات التي اشتركت في عملية التشاور.

١٨٥- وفي عام ٢٠٠٦، جرى تطبيق هذه الاستراتيجية في مؤسسة Planta de Concentrados Coca Cola Industrias Ltda. وأدت هذه التجربة إلى وضع نظام إداري وإلى إعداد الوثائق والإجراءات الضرورية لتنفيذ المبادرة وتقييمها.

المادة ٢(و) و(ز)

١٨٦- كما لوحظ في القسم المتعلق بالمادة ٢(أ) و(ب) (الفقرات ٨١-٩١ من هذا التقرير)، لم يُحرز أي تقدم كبير في إعداد التشريعات المُصممة للقضاء على التمييز ضد المرأة. غير أنه يوجد عدد من القوانين واللوائح والمراسيم التنفيذية التي تشهد على الجهود المبذولة خلال فترة ولاية الكونغرس ٢٠٠٢-٢٠٠٦. وبالإضافة إلى ذلك، وفي خلال فترة ولاية الكونغرس التي بدأت في عام ٢٠٠٦، سنّت الجمعية التشريعية قانوناً يجرّم العنف ضد المرأة، وقانوناً يحظر الزواج على الأشخاص دون الخامسة عشرة من العمر، وتعديلاً لقانون

قائم بشأن الاستغلال الجنسي للقُصّر. كما أن نظام إدارة العدل وافق على نظام أساسي بشأن العدل وحقوق مستخدمي نظام العدل. وقد جرى في الأقسام المذكورة أعلاه وصف مشاريع القرارات ذات الأولوية المُدرجة في البرنامج التشريعي للمرأة.

ألف – التغييرات في التشريع الجنائي منذ سنّ قانون تجريم العنف ضد المرأة

١٨٧- لقد جاء سنّ قانون تجريم العنف ضد المرأة استجابة للحاجة إلى تناول حالات وأشكال حقيقية جداً من السلوك لم تكن تشملها القوانين الجنائية القائمة:

- ينص القانون الجنائي على فترة سجن تتراوح بين ٢٠ و٣٥ عاماً للأشخاص الذين يقتلون زوجاتهم أو شريكاتهم في علاقة قران، شريطة أن يكون لديهم طفل واحد أو أكثر وأن يكونوا قد عاشوا حياة الزوجين لمدة لا تقل عن عامين (القتل العمد في ظروف مشددة). ويتمثل الفريق بين قتل الإناث والقتل العمد في ظروف مشدّدة في أن الظرف الوحيد المُحدِّد للجريمة في حالة قتل الإناث هو قتل امرأة يكون الشخص المعني قد أقام معها علاقة زوجية، سواء كان مُعترفاً بها علانية أم لا، بصرف النظر عن مدة هذه العلاقة أو عما إذا كانت قد أسفرت عن طفل واحد أو أكثر أم لا؛
- يُرسي قانون تجريم العنف ضد المرأة جرائم ليست محددة في القانون الجنائي مثل تقييد حرية التنقل (العنف البدني)، والعنف المعنوي، والسلوك الجنسي العدواني، والاستغلال الجنسي للمرأة، والأشكال المشدِّدة للعنف الجنسي، واستلاب الملكية المشتركة (للزوجين) من المرأة، وسوء التصرّف في المكاسب المحقَّقة من الأنشطة الاقتصادية العائلية، والاستغلال الاقتصادي للمرأة؛
- وبموجب هذا القانون، إذا ارتُكبت جريمة العنف الجنسي ضد امرأة عقد معها الجاني علاقة زوجية أو قراناً عرفياً سواءً كان مُعترفاً به أم لا، فإن هذا يُعد ظروفاً مُشددة، نظراً لعلاقات القوة والثقة القائمة بين الشريكين في العلاقة الزوجية. غير أن القانون الجنائي لا يُصنِّف هذه الرابطة بين المعتدي والضحية ظرفاً مُشدِّداً وإنما يُعامل هذه الجريمة بنفس الطريقة التي يُعاملها بها حين يرتكبها شخص غريب. وبموجب القانون الجديد زادت مدة العقوبة، وأصبح يُعترف بأن وجود رابطة زوجية أو قران عُرفي يشكّل ظرفاً مهماً (المصدر: جدول مقارن يعقد مقابلة بين أحكام مشروع قانون تجريم العنف ضد المرأة والقانون الجنائي، وحدة الوضع القانوني لحقوق المرأة وحمايتها، المعهد الوطني للمرأة).

باء – إلغاء العقوبة البدنية

١٨٨- يوجد مشروع قرار بشأن إلغاء العقوبة البدنية وأي شكل آخر من أشكال سوء المعاملة أو المعاملة المهينة للأطفال والمراهقين، معروض حالياً على الجمعية التشريعية (الملف

رقم ١٥٣٤١). والغرض من مشروع القرار هذا هو إبطال أي حكم من أحكام القانون الكوستاريكي يسمح باستخدام العقوبة البدنية، وتعزيز السياسات العامة الرامية إلى الاستعاضة عن هذه الممارسة بطرائق جديدة لتنشئة الأطفال. وهو لا يرسي أي عقوبة جنائية على الجناة. وقد أصدرت اللجنة المعنية بالأطفال والمراهقين رأياً بموافقة الأغلبية في صالح مشروع القرار هذا، وأُرسل حالياً إلى اللجنة العامة الأولى؛ وتتألف هذه "الهيئة العامة المصغّرة" من ١٩ مندوباً ولها سلطة الموافقة على مشاريع القرارات أو رفضها بعد قراءتين.

١٨٩- وينص تعديل المادة ١٤٣ من قانون الأسرة الجاري بحثه الآن عن طريق اللجنة العامة المصغرة التابعة للكونغرس على ما يلي: "تمنح السلطة الوالدية الحقوق وتفرض الواجبات في مجال تربية الأبناء والبنات القصَّر واحتضانهم ورعايتهم وتأديبهم مع استبعاد أي شكل من أشكال العقوبة البدنية أو سوء المعاملة، مثل أي اعتداء أو معاملة بدنية أو معنوية مهينة ..." ومن ثم فمن شأن الأخذ بهذه المادة أن ينهي حق الآباء في "معاقبة" القصّر عن طريق العقوبات "المعتدلة".

١٩٠- ومشروع القرار هذا مهم جداً لأنه يوجه رسالة بأن العقوبة البدنية ليست شكلاً مشروعاً من أشكال العقوبة في بلدنا. وسوف تصبح كوستاريكا بذلك أول بلد في أمريكا اللاتينية يلغي العقوبة البدنية بالقانون. ويجب بالضرورة أن يقترن هذا القانون بسياسة عامة مصممة لتغيير أنماط تنشئة الأطفال تدريجياً عن طريق الاستعاضة عن الطرائق العنيفة القائمة بنهُج غير عنيفة (المصدر: La Nación، ماريو فيكويس، رئيس الوكالة الوطنية لرعاية الأطفال).

المادة ٣

ألف - السياسة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين

١٩١- كان أهم حدث وقع خلال فترة الإبلاغ هذه هو إعداد السياسة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين ونشرها على الجمهور. وعلى الرغم من أن هذه العملية لم تَخلُ من المصاعب، فإن صياغة هذه السياسة العامة واعتمادها يشكلان بارقة أمل ويفتحان الطريق أمام إعادة وضع مسألة انعدام المساواة بين الجنسين على جدول الأعمال العام لكوستاريكا بوصفها مسألة ذات أولوية.

١٩٢- وهذه هي المرة الأولى التي تتمكن فيها حكومة كوستاريكا من إبلاغ اللجنة بإعداد السياسة العامة الحكومية الرامية إلى تعزيز المساواة والعدل بين الجنسين والتي تضم مبادئ توجيهية، وأهدافاً واضحة، ومسارات عمل، وآليات للإدارة والمتابعة، ومؤشرات محددة تحديداً جيداً اتفقت عليها قطاعات متنوعة من الدولة ومن المجتمع المدني.

١٩٣- وقد أُعدت هذه السياسة العامة بدعم من صندوق الأمم المتحدة للسكان عن طريق عملية تشاركية تطلبت قدراً كبيراً من العمل الجاد الذي اضطلع به العديد من الأشخاص والفرق. وتولى المعهد الوطني للمرأة القيام بالأعمال والمشاورات التقنية التي انطوى عليها تحديدها، وذلك بالاشتراك مع فريق من المهنيين المنتمين إلى برنامج حالة الأمة الذي يشكل واحداً من أكثر مبادرات البحث والتقييم احتراماً في البلد. وقد جُمعت فيه آراء أكثر من ٤٥٠ شخصاً ووجهات نظرهم - بما في ذلك ممثلون عن الحكومة، وممثلون عن المنظمات النسائية والمنظمات الاجتماعية والمؤسسات الأكاديمية، وأخصائيون من الجامعات الحكومية في البلد.

١٩٤- وتولى المعهد الوطني للمرأة تنسيق صياغة هذه السياسة العامة وفقاً للمادة ٣ من قانون التنظيم رقم ٧٨٠١ الذي يحدد أهدافه الرئيسية بأنها تتضمن: "أداء هذه المهمة بالتنسيق مع المؤسسات العامة والوكالات الحكومية التي تنفذ البرامج النسائية والمجتمعية، وكفالة الامتثال لها". وتمشياً مع هذه الولاية القانونية، سيعزز المعهد الوطني للمرأة تطبيق هذه السياسة العامة بموجب اتفاقات يجري التوصل إليها مع مؤسسات في الأفرع الأربعة للحكومة والمجتمع المدني ومنظمات المجتمع المدني.

١٩٥- وأنشأ كبار المسؤولين بالسلطة التنفيذية والجهاز القضائي والسلطة التشريعية والمحكمة الانتخابية العليا فريقاً لدعم هذه السياسة العامة. وهكذا، لم تقتصر المشاركة في صوغ هذه السياسة العامة لدولة كوستاريكا على الجهاز التنفيذي وحده وإنما شملت أيضاً سائر أفرع الحكومة.

١٩٦- ويؤمل في أن تحفّز هذه السياسة العامة التقدم على طريق المساواة بين الجنسين عن طريق التوصل إلى تحديد وترتيب أولويات التحديات الاستراتيجية التي ستمكن البلد من القيام بقفزة نوعية في خلال السنوات العشر المقبلة في تحقيق التنمية البشرية والمساواة بين المرأة والرجل.

١٩٧- وتفرق هذه السياسة العامة بوضوح بين مبدأ المساواة ومبدأ العدل، وتضع في الحسبان، كما أوصت بذلك اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، أن هذين المصطلحين لا يمكن أن يحل أحدهما محل الآخر أو أن يكونا مترادفين.

١٩٨- وترتكز هذه السياسة العامة على ثلاث مجموعات رئيسية من الإجراءات الاستراتيجية: الاستقلالية الاقتصادية، والمشاركة السياسية، والتغيير الثقافي. وهذه هي الركائز التي سيستند إليها الجهد الرامي إلى إزالة حواجز الاختلال التي تجري مواجهتها الآن وبخاصة من قبل النساء. وتوجد أيضاً خطوط عمل شاملة لعدة قطاعات لها أهمية بالغة حيث إنها تستهدف العناصر الهيكلية الرئيسية التي تتسبب في الفجوات الجنسانية. وتسفر هذه الفجوات عن اختلالات تؤثر على مجموعات كبيرة من النساء ويعبر عنها ارتفاع معدلات الفقر

والبطالة، وعن ممارسات اجتماعية وثقافية استبعادية تقوض النهوض بالمرأة. ولذا فإنها تستوجب اهتماماً خاصاً على مدى السنوات العشر المقبلة.

(أ) المبادئ التوجيهية

١٩٩- تتمثل المبادئ التوجيهية العشر لهذه السياسة العامة فيما يلي:

١- **نهج استراتيجي وجامع** للتصدي للتحديات التي يجب أن يتغلب عليها البلد بغية تحقيق المساواة بين المرأة والرجل؛

٢- **تقدم تراكمي على المدى البعيد** يجعل من الإنجازات التي يحققها البلد فيما يتعلق بالمساواة والعدل بين الجنسين ومن التحديات التي يتصدى لها البلد نقطة البداية؛

٣- **مكاسب متقاسمة** استناداً إلى التطلعات والتحالفات والمسؤوليات التي يتقاسمها مختلف أفرع الحكومة وأصحاب المصلحة في المجتمع؛

٤- **احترام الحقوق** استناداً إلى مبادئ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والتنمية البشرية التي تشكل فيها الحالة الإنسانية والمعاملة المتكافئة قاعدتين أساسيتين؛

٥- **عدم التمييز** ضد المرأة لأي سبب له علاقة بنوع الجنس؛

٦- **الشمولية** حيث إن السياسة العامة تشمل النساء كافةً وليس مجرد النساء الفقيرات؛

٧- **الاعتراف بالتنوع** وبالسمات الخاصة للتمييز ضد مختلف المجموعات النسائية، مع الاهتمام في الوقت نفسه بكفالة عدم تحوُّل السياسة العامة إلى مجرد مجموعة متنوعة من التدابير المستهدفة؛

٨- **القابلية للإعمال** مع التركيز على تهيئة الظروف المادية والاجتماعية والثقافية الضرورية لإعمال حقوق المرأة وتجنب التمييز غير المباشر؛

٩- **الترابط** بوصفه سياسة عامة حكومية تدعو نطاقاً من القطاعات العامة والخاصة وقطاعات المجتمع المدني إلى المشاركة في تصميم السياسات وتنفيذها وتقييمها ومراقبتها وإلى استمرار المساءلة؛

١٠- **المشاركة** في جميع المراحل من التصميم إلى المساءلة باعتبار ذلك وسيلة أساسية لكفالة تطبيق السياسة العامة تطبيقاً كاملاً وناجحاً (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*، ٢٠٠٧).

باء - الأهداف

٢٠٠- تضع هذه السياسة العامة ستة أهداف طويلة الأجل لعمل المؤسسات الحكومية. وحُددت هذه الأهداف بالاستناد إلى بحوث وتحليلات وتحديد للأولويات، أجرتها الفرق التي استشيرت كجزء من هذه العملية. وهي تشير إلى المسائل التالية:

(أ) النظر إلى ضرورة العناية بأفراد الأسرة باعتبارها مسؤولية اجتماعية، وتعزيز فهم قيمة الخدمة في المنازل: بحلول عام ٢٠١٧، سيتاح لجميع النساء اللاتي تحتاج إلى خدمات الرعاية الصحية بحيث يتمكّن من المشاركة في العمل المربح خيار واحد على الأقل من رعاية الأطفال الجيدة في مؤسسات عامة أو خاصة أو شبه عامة. وسوف يمثل هذا تقدماً حقيقياً نحو رعاية الأطفال المسؤولة اجتماعياً ونحو الاعتراف بقيمة الخدمة في المنازل؛

(ب) العمل المربح على مستوى رفيع من الجودة وإدرار الدخل: بحلول عام ٢٠١٧، سيكون البلد قد تخلص من العوامل الرئيسية التي تفضي إلى فجوات في الدخل بين الذكور والإناث، وإلى بطالة النساء ونقص عمالتهن كجزء من التحسين الشامل في حالة العمل في البلد؛

(ج) المستوى الجيد من التعليم والرعاية الصحية استناداً إلى المساواة: بحلول عام ٢٠١٧، سيستفيد جميع الأطفال والمراهقين منذ نعومة أظافرهم فصاعداً، من برامج تعليمية مصممة تصميماً جيداً تهدف إلى التخلص من القوالب النمطية الجنسانية في مجال المشاركة في الحياة من حيث الجوانب الجنسية وفي مجال الصحة الجنسية والإنجابية، التي تعوق تحقيق المساواة بين المرأة والرجل؛

(د) الحماية الفعالة لحقوق المرأة وحمايتها من جميع أشكال العنف: بحلول عام ٢٠١٧، ستكون قد أعدت خدمات إعلامية عامة وخاصة رفيعة المستوى وخدمات استشارية قانونية تمكن النساء من ممارسة حقوقهن وطلبها وتكفل حقهن في العيش دون عنف؛

(هـ) تعزيز مشاركة المرأة السياسية: بحلول عام ٢٠١٧، ستكون المشاركة السياسة على قدم المساواة حقيقة واقعة في كافة عمليات اتخاذ القرار الحكومي، بما في ذلك العمليات التي تجريها الوكالات والمؤسسات الحكومية والبلدية؛

(و) بناء المؤسسات العامة بما يؤدي إلى المساواة والعدل بين الجنسين: بحلول عام ٢٠١٧، سيكون قد تم تعزيز القدرة التقنية والمالية للمعهد الوطني للبيئة، وستكون قد أنشئت مجموعة من الآليات الرامية إلى تعزيز المساواة والعدل بين الجنسين مما سيمكنه من القيام بدور مؤثر في الشؤون الوطنية (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، INAMU, *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*، ٢٠٠٧).

٢٠١- وكان يتعين إنشاء سلسلة من آليات الإدارة والرصد من أجل تنفيذ السياسة العامة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين. وعقب الانتهاء من تصميمها والموافقة عليها،

سوف تعد خطة عمل لتنفيذ هذه السياسة العامة على أرض الواقع. ويتعلق أحد الأسئلة الرئيسية التي يجب إيجاد حل لها بتنسيق مختلف القطاعات والمؤسسات والبرامج حيث إن تنفيذ هذه السياسة سينطوي على أعمال في مجالات بعيدة عن القطاع الاجتماعي الذي يشكل مناط تركيز المعهد الوطني للمرأة والعديد من المؤسسات الأخرى المعنية. وبناء القدرة الإدارية من أجل هذه السياسة بوجه عام ومن أجل كل هدف بوجه خاص سيشكل تحدياً أيضاً. وسيتعين منح هذه السياسة العامة وضعاً رسمياً في كل من المؤسسات المشاركة، وسيتعين إجراء الترتيبات الملائمة لتنسيقها على المستويين السياسي والتقني.

٢٠٢- ويستخدم وصف النهج المتَّبع تجاه المساواة والعدل بين الجنسين في المنتدى الحكومي في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١١ التعاريف المقبولة على نطاق واسع لمصطلحات "نوع الجنس"، "والمساواة بين الجنسين" و"العدل بين الجنسين" التي تستخدمها منظومة الأمم المتحدة. وينعكس هذا في البيان التالي: "سوف تستند الإجراءات الحكومية الرامية إلى تحقيق العدل بين الجنسين إلى استراتيجية تربط بانتظام القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة القائمة منذ فترة طويلة بدعوة الرجال إلى المساعدة في إحداث التغييرات المطلوبة للتقدم على طريق العدالة الجنسانية وبالتنمية الشاملة لروح تقاسم المسؤولية من جانب المرأة والرجل في الشؤون العامة والخاصة ..." (المصدر: المذكرة رقم DM-026-01-07 الصادرة في ١١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ عن الوزير فرناندو زُمبادو جيمينيس الذي تتضمن حافظته السياسات الاجتماعية والحد من الفقر، والمقدمة إلى أمين المظالم).

٢٠٣- وفي المذكرة نفسها، تحدث الوزير زُمبادو جيمينيس عن المكاتب المسؤولة عن تنفيذ السياسة العامة الحكومية تجاه العدالة الجنسانية:

(أ) التوجيه السياسي: كانت المسؤولية السياسية عن الإشراف السياساتي في ظل الإدارة الحالية منظمة بحسب القطاع وتخضع لتوجيهات الوزير المختص في كل من هذه القطاعات (المرسوم التنفيذي رقم 33.151-MP الصادر في ٨ أيار/مايو ٢٠٠٦). وقد استحدث الوزير المكلف بالسياسات الاجتماعية والحد من الفقر المسؤولية السياسية عن الإشراف على السياسة العامة للعدل بين الجنسين (جرى ضم المعهد الوطني للمرأة إلى هذا القطاع كما هو مذكور في المرسوم المشار إليه أعلاه)؛

(ب) التوجيه التقني: يخضع هذا المجال لمسؤولية المعهد الوطني للمرأة. ومن بين أهم مهام هذه المؤسسة صياغة السياسة العامة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين والنهوض بتلك السياسة العامة في كل من الحكومة والمجتمع المدني؛

(ج) تنفيذ السياسات المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين: من المقرر أن تقع هذه المسؤولية على عاتق كافة المؤسسات المعنية؛

(د) الرصد والتقييم والتفتيش والمساءلة: كُلفت بهذه المهام مؤسسات متخصصة مثل المراقب المالي العام للجمهورية، ووزارة التخطيط القومي والسياسات الاقتصادية، وأمانة المظالم. وهذه المؤسسات مسؤولة عن تعميم مراعاة البُعد الجنساني بطريقة صريحة ومنهجية في هذه الوظائف. ويتضمن بعض المهام التي لا يزال يتعين أداؤها إعداد خطط وميزانيات مراعية لنوع الجنس وتقيم الأهداف المؤسسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

باء – الآلية الوطنية للنهوض بالمرأة

(أ) الآلية الحكومية الوطنية: المعهد الوطني للمرأة

٢٠٤- قدم التقرير الدوري الرابع (CEDAW/C/CRI/4) معلومات عن حالة المعهد الوطني للمرأة بوصفه الآلية الوطنية للنهوض بالمرأة، وعن مقترح بتدعيمه بوصفه الوكالة الرائدة للمساواة والعدل بين الجنسين، وعن البرنامج المؤسسي الاستراتيجي للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦. وفي هذا التقرير، سوف تُقدم معلومات عن نتائج تنفيذ البرنامج الاستراتيجي، والمشاكل التي جرت مواجهتها خلال فترة الإبلاغ هذه، والخطط الحالية لفريق الإدارة المتعلقة بالدور الذي سيؤديه المعهد والأهداف الاستراتيجية التي سيتابعها في فترة الولاية القادمة.

٢٠٥- وعملاً بالصكوك الدولية ذات الصلة، بما فيها منهاج عمل بيجين، تتعهد كوستاريكا بتهيئة الظروف الملائمة للمساواة والعدل بين الجنسين، وتعترف بضرورة: "القيام، على أساس التزام سياسي قوي، بإنشاء آلية وطنية، حيث لا توجد، وبتعزيز الأجهزة الوطنية القائمة، حسب الاقتضاء، على أعلى مستوى حكومي ممكن من أجل النهوض بالمرأة".

٢٠٦- وقد تلقى المعهد الوطني للمرأة منذ عام ٢٠٠٣ نسبة المخصصات من ميزانية صندوق التنمية الاجتماعية والإعانات الأسرية (وهو صندوق للمؤسسات والبرامج الاجتماعية) البالغة ٢ في المائة. ويستحق المعهد هذه المخصصات بموجب القانون، لكنه لم يتسلّم هذه الأموال في الفترة بين تاريخ إنشائه في عام ١٩٩٩ وعام ٢٠٠٣. ولم يُطبَّق تخفيض الميزانية بنسبة ٤٠ في المائة المفروض على جميع الوكالات الحكومية المركزية بالكامل على المعهد الوطني للمرأة في عام ٢٠٠٣. وأسفرت الزيادة في الميزانية العامة للمعهد عن تحسين الدعم الإداري والتكنولوجي. وشوهدت تحسينات أيضاً في نظام التخطيط والميزنة بفضل الأخذ بأدوات لحساب البيانات المالية الشهرية وربع السنوية المتعلقة بتنفيذ الميزانية البرنامجية. وكما هو مبيّن في الجدول التالي، فإن زيادة الميزانية التي حدثت فيما بين عامي ٢٠٠١ و٢٠٠٣ تلاها صعود مستمر منذ ذلك الوقت (المصدر: المعهد الوطني للمرأة *Memoria Institucional, 2002-2006*).

الجدول ٧

إيرادات المعهد الوطني للمرأة ونفقاته

(بآلاف الكولونات)

	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
الإيرادات	٨٣٥٫٤	١ ٠٠٥٫٨	١ ١٧٩٫٦	١ ٧٩٨٫٢	٣ ١٢٢٫٦	٢ ٢٩٦٫٧	٢ ٥٠٠٫٩
النفقات	٨٣٣٫٣	٨٤٧٫٧	١ ٠٦٠٫١	١ ١٨١٫٤	٢ ٤٦٠٫٦	١ ٩٥٩٫٦	٢ ١٥٤٫٧

المصدر: المديرية الإدارية المالية، المعهد الوطني للمرأة.

(ب) حالة أزمة في المعهد الوطني للمرأة: ٢٠٠٤-٢٠٠٦

٢٠٧- في الفترة من عام ٢٠٠٤ إلى نيسان/أبريل ٢٠٠٦، شهد المعهد الوطني للمرأة حالة أزمة أعاقت عملياته المؤسسية، وبالتالي قدرته على متابعة أهدافه المتعلقة بحقوق المرأة التي يتحمل عنها مسؤولية قانونية. وثبت حدوث هذه الأزمة عن طريق تحقيق أجرته أمانة المظالم وعن طريق نتائج دراستين أجراهما المراقب المالي العام. واعترفت أيضاً بهذه المشكلة الدائرة الدستورية للمحكمة العليا ولجنة المرأة التابعة للجمعية التشريعية، وتلقّتا طلبات بتنحية وزيرة شؤون المرأة آنذاك من منصبها.

٢٠٨- وتشير الاستنتاجات المعروضة في هذه التقارير إلى وجود إخفاق خلال تلك الفترة في تعزيز الهيكل المؤسسي للمعهد والسياسات العامة الحكومية القائمة على نوع الجنس؛ وعلى الرغم من زيادة الميزانية، تضاءلت قدرة المؤسسة على الوفاء بولايتها القانونية خلال تلك الفترة. فلم تتقيد إدارة المؤسسة بالكامل بقوانين كوستاريكا ولوائحها و لم تكن على دراية بالصكوك الدولية التي صدّقت عليها كوستاريكا والتي تشكل جزءاً من النظام القانوني الوطني. وكان مجال الحوار مع المرأة في المجتمع المدني ومن أجل مشاركتها الفعلية في هيئات اتخاذ القرارات التابعة للمعهد محدوداً؛ بل إن موظفي المعهد لم يكن يُسمح لهم بالمشاركة الكاملة في المناقشات المتعلقة بالاتجاه الذي ينبغي أن تسير فيه المؤسسة في المستقبل.

٢٠٩- وفي تلك الفترة، لم يلبِّ المعهد التزاماته في إطار خطة التنمية الوطنية فيما يتعلق بالأنشطة الاستراتيجية الرامية إلى النهوض بالمرأة مثل صوغ السياسة العامة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل. وكان الأثر المترتب على هذا الوضع هو أن عانت الجهود التي تبذلها فرادى المؤسسات العامة من أجل تنفيذ السياسات الجنسانية من انعدام القيادة.

٢١٠- وأعاقت هذه الحالة أيضاً قدرة المؤسسة على الاستجابة لاحتياجات المرأة وتوقعاتها، حيث كانت أسس برامج العمل ومحتوياتها متضاربة؛ وبالإضافة إلى ذلك، صدرت مبادئ توجيهية أغفلت الإنجازات الرئيسية في النهوض بحقوق الإنسان للمرأة في مجالات مثل الصحة الجنسية والإنجابية.

٢١١- وبخلاف هذه الأحداث، تدهور مناخ العمل في المعهد، وصار هناك عدد كبير من تناوب الموظفين وتنقلهم نتيجة لحالات الفصل من العمل، وحصول أشخاص على إجازات بسبب العجز، واستقالة عدد من الموظفين ذوي الخدمة الطويلة، وطلبات الإجازات، فضلاً عن وجود عدد كبير على نحو غير معتاد من الطلبات المقدمة إلى الهيئات التأديبية التي نتج عنها فصل موظفين أساسيين. وأدت إلى تفاقم هذا الوضع مخالفاتٌ داخل الهيئات التأديبية وفيما يتعلق بالوصول إلى المعلومات عن الأشخاص الخاضعين للتحقيق الذين سارعوا جميعاً إلى تقديم طلبات إلى الدائرة الدستورية للمحكمة العليا بالموافقة على عدد من طلبات الموظفين بإنفاذ حقوقهم الدستورية.

(ج) حل الأزمة

٢١٢- في أيار/مايو ٢٠٠٦، بدأ المعهد في إرساء عدد من تدابير الطوارئ بغية التصدي لهذه الحالة الحرجة. وتضمنت هذه التدابير تحليلاً لأسباب وجود فوائض ضخمة سجلها المعهد خلال السنوات الثلاث السابقة، وإعادة صياغة الميزانية إلى جانب تنفيذ الميزنة الفعالة. ومن أجل تسوية الإجراءات الإدارية المعلّقة ومعالجة بيئة العمل المليئة بالنزاعات، فُتحت قنوات للحوار، وأُرسيت آليات لتسوية المنازعات، وأُعيد إلى مناصبهم الموظفون السابقون الذين كان يحق لهم قانوناً استعادة وظائفهم.

(د) التقدم المحرز

٢١٣- بفضل الدعم المقدم من الحركات النسائية ومن قطاع عريض من المجتمع إلى جانب الجهود التي بذلها الموظفون التقنيون، نجح المعهد الوطني للمرأة بوصفه آلية وطنية في إحراز تقدم نحو تحقيق الأهداف المحددة لهذه الفترة على الرغم من هذه الأزمة المؤسسية. وتضمنت هذه الأهداف ما يلي:

- رصد وتقييم برنامجي لنكبُر معاً وتهيئة الفرص. ويتولى تنفيذ هاتين المبادرتين المشتركتين بين الوكالات المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية ومعهد التعلم الوطني والمعهد الوطني للمرأة ووزارة العمل والضمان الاجتماعي ووزارة الإسكان والمستوطنات البشرية. وقدم هذان البرنامجان اللذان أنشئا عملاً بقانون تقديم المساعدة إلى المرأة التي تعيش في حالة فقر وقانون تقديم المساعدة إلى الأمهات المراهقات خدماته إلى أكثر من ٢٠ ٠٠٠ امرأة خلال فترة الإبلاغ. وتتمثل المجالات التي حدث فيها أكبر تأثير في التنمية الشخصية والجماعية للأمهات المراهقات والمراهقات الأخريات والنساء البالغات. ومع ذلك، فقد أصبح من الواضح أن مكونات معينة من هذين البرنامجين كانت تحتاج إلى تحديث لزيادة فعاليتهما. ونتيجة لذلك أُغلق البرنامج الثاني وخضع البرنامج الأول لإصلاح شامل. ومن ثمّ يخطط فريق الإدارة الحالي لإدماج هذه الجهود في برنامج مشترك بين الوكالات لتقديم المساعدة للنساء اللاتي يعشن في حالة فقر استناداً إلى النسخة المعدّلة من قانون تعزيز

المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية رقم ٨٥٦٣ وإلى تقييمات برنامج لنكبر معاً. وتعكف الإدارة بالتالي على وضع استراتيجية لتقديم المساعدة إلى النساء الفقيرات وتحديد نموذج لدخول البرنامج والخروج منه من أجل هؤلاء النساء؛

- الحصول على مساهمات من المعهد الوطني للمرأة في مجال تعزيز الدعم التقني وتقديمه لإنشاء وتشغيل صندوق المعهد الوطني للمساعدة الاجتماعية – مؤسسة باناسيو – مصرف الائتمان الذي يقدّم الخدمات الائتمانية وخدمات الدعم إلى النساء الراغبات في تنمية إحدى أفكار الأعمال التجارية. وترد في القسم المتعلق بالمادة ١٤ معلومات مفصّلة عن نواتج هذا البرنامج؛

- تقديم المساعدة التقنية لتدعيم النظام الوطني لمنع العنف المترلي وتقديم المساعدة عن طريق مكتب شؤون المرأة، وتشغيل الملاجئ. ويوجد ما مجموعه ٧٠ شبكة لمناهضة العنف في جميع أنحاء البلد، فضلاً عن ثلاثة ملاجئ لضحايا العنف من النساء وأطفالهن؛

- الترويج لقانون مسؤولية الوالدين الذي ساعد في تخفيض عدد الأطفال الذين لا تُعرف هوية والديهم (من ٣٨٤ ٢٢ ولادة جديدة في عام ٢٠٠٢ إلى ٠٣١ ٥ في عام ٢٠٠٥) بفضل الاشتراط المفروض بإجراء اختبار الحمض الخلوي الصبغي (الدنا)؛

- تشجيع مناقشات الدائرة المستديرة والمفاوضات بين أعضاء المنظمات النسائية وموظفي الخدمة المدنية بغية تحسين الخدمات الحكومية وتوجيهها عن طريق المساعدة في كفالة وضع احتياجات المرأة في الحسبان وزيادة مساءلة المؤسسات الحكومية؛

- تعزيز حقوق الإنسان للمرأة والدفاع عنها ونشرها. وقد اتخذت الأعمال المنجَزة في هذا الشأن شكل متابعة للبرنامج التشريعي للمرأة، والتدريب على حقوق الإنسان، والمساعدة القانونية والإدارية للنساء في جميع أنحاء البلد، والحملات الإعلامية والمواد المطبوعة التي تركز على حقوق المرأة في إطار الاتفاقية وبشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛

- أجرى المعهد الوطني للمرأة عدداً كبيراً من المشاريع والدراسات البحثية في خلال فترة الإبلاغ، شملت سلسلة من الدراسات الإحصائية وموجزات القوانين ودراسات خاصة بشأن الضمان الاجتماعي، وتنظيم الإناث للمشاريع، والعنف المترلي، ومسؤولية الوالدين، ومواضيع أخرى؛

- السياسات العامة المراعية للمنظور الجنساني، وخطط المساواة والعدل من أجل المؤسسات الحكومية والبلدية. وقد جرى الأخذ بالسياسات الجنسانية في قطاعات محددة مثل قطاع الزراعة، والجهاز القضائي، والمعهد الكوستاريكي للكهرباء، ووزارة الأمن العام. وجرى التفاوض أيضاً بشأن سياسات من هذا النوع من أجل المعهد الكوستاريكي لشبكات المياه والصرف الصحي، ومصرف الشعب، ونُفِّذت خطط العدل بين الجنسين في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ووزارة الصحة،

ووزارة التعليم العام، وفي بلديات بيلين، وإسكاسو، وألاخويلا، وسان خوسيه، التي أعربت عن اهتمامها المتزايد بإدماج نهج العدالة بين الجنسين في عملها اليومي؛

- تصميم الوحدة الخاصة لاستخدام الوقت وتطبيقها ومنهجتها. وترد معلومات مفصّلة عن هذه الوحدة في القسم المتعلق بالمادة ٥؛

- في السنة النهائية من فترة الإبلاغ هذه، أُحرز تقدم في المضي قدماً بمبادرة إصدار الشهادات لأماكن لعمل المعروفة باسم "خاتم العدل بين الجنسين"، التي تهدف إلى تحسين ظروف عمل المرأة وتعزيز حقوق العمل الخاصة بها. وقد أُعد برنامج تجريبي لإصدار شهادات العدل بين الجنسين، وجرى التحقق منه وتعميمه. ونتيجة لذلك، أصبح عدد من المنهجيات والدروس المستفادة متاحاً لاستخدامه في الأخذ بالممارسات السليمة في تعزيز العدل بين الجنسين في المؤسسات الخاصة. وقُيّمت هذه التجربة ويؤمل في أن يوضع في المستقبل نظام من هذا النوع لإصدار الشهادات الدولية (انظر القسم المتعلق بالمادة ٢)؛

- صُممت منهجية للميزنة العامة مع مراعاة المنظور الجنساني، واختُبرت بالتعاون مع موظفي الوكالات الحكومية العاملين في مجال التخطيط المؤسسي وفي مكاتب العدل بين الجنسين. وستكون الخطوة التالية هي القيام بالأعمال التحضيرية الضرورية على المستويات العليا من الحكومة المسؤولة عن مخصصات الميزانية والرقابة بغية إصدار تعليمات لجعل إدراج المنظور الجنساني في إعداد الميزانية ومهام رصدها أمراً إلزامياً (وحدة السياسة العامة التابعة للمعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧)؛

- بدأ العمل على إجراء تقييم لأثر النظام الوطني لمنع العنف المترلي وتقديم المساعدة، ومن المقرر إتمامه في خلال النصف الأول من عام ٢٠٠٧؛

- تعزيز الموارد البشرية والميزانية المؤسسية. فمع وصول الفريق الإداري الجديد، عاد معظم الموظفين التقنيين والإداريين الذين كانوا قد دخلوا في نزاعات عمالية مع الفريق الإداري السابق إلى وظائفهم. وبالإضافة إلى ذلك، أُدمجت كافة الموارد المخصصة للمؤسسة في الميزانية، ولم تُستخدم الهبات مثل المِنحة المقدمة إلى لجنة الطوارئ الوطنية في عام ٢٠٠٥ (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، *Memoria Institucional, 2007*).

٢١٤- وتتضمن التحديات التي يتعين التصدي لها في هذه السنة إعداد خطة عمل خماسية لتطبيق السياسة العامة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين، والشروع في تنفيذها. وستستمر الدعوة السياسية إلى إجراء إصلاحات تشريعية عاجلة ومن المنتظر الأخذ بنظام للتخطيط والرصد والتقييم متوائم مع إجراءات العمل الجديدة التي ووفق عليها في أثناء ممارسة التخطيط الاستراتيجي.

٢١٥- وفي أيار/مايو ٢٠٠٦، استؤنفت الجهود الرامية إلى تعزيز الدور القيادي للمعهد مع صوغ السياسة العامة الوطنية للمساواة والعدل بين الجنسين والتفاوض عليها، إلى جانب

المشاورات التي اقترنت بهذه العملية. وقد أُعدت وثيقة تخطيط استراتيجي تأخذ آراء موظفي المعهد في الحسبان، وتحدد الخطوط العريضة للسياسات بما يتفق وخطة التنمية الوطنية، وتضع أهدافاً ترمي إلى تقليد هذه المؤسسة دوراً قيادياً، وتحدد أهدافاً قابلة للتنفيذ ولها مقومات الدوام. وأُعيد تنشيط مشاريع التعاون التقني مع الوكالات الدولية، وأُعد برنامج يهدف إلى توجيه أعمال الجمعية التشريعية بالتشاور مع المجتمع المدني. ويحدد هذا البرنامج الأولويات للسنوات الأربع القادمة في المجالات التالية: الحقوق السياسية؛ والتنمية والمشاركة على المستوى المحلي؛ والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ وحقوق العمل للمرأة. وأُعيد أيضاً تنشيط الاتصالات مع الوكالات الدولية.

جيم – آلية تعزيز السياسات الجنسانية ورصدها

(أ) المكاتب أو الوحدات أو الآليات الأخرى المعنية بالعدل بين الجنسين

٢١٦- في أثناء فترة الإبلاغ، استمرت وحدات العدل بين الجنسين في تقديم خدماتها كآليات تعمل على دعم استمرارية الجهود الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني التي تركز على الهيكل المؤسسي لكوستاريكا. وقد مرت هذه الآليات بمراحل وعمليات مختلفة ركّز جميعها على الهدف الواضح المتمثل في التحول نحو المساواة والعدل بين الجنسين.

٢١٧- وفي عام ٢٠٠٣، نُفِّذ برنامج لدعم وحدات العدل بين الجنسين وفّر خطة استراتيجية لتعزيز شبكة من الوحدات الجنسانية. وأسفرت هذه المبادرة عن نقل المعرفة النظرية والعملية إلى ١٧ من موظفي وحدات العدل بين الجنسين (المصدر: خطة العمل السنوية، ٢٠٠٣).

٢١٨- وفي الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، قُدم الدعم إلى وحدات العدل بين الجنسين التابعة لكل من: وزارة التعليم العام، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، والوحدات الست في القطاع الزراعي، والوحدة التابعة للمعهد الكوستاريكي لشبكات المياه والصرف الصحي، التي حُددت بوصفها وحدات ذات أولوية. وأُنشئت الوحدة التابعة للجهاز القضائي في خلال هذه الفترة أيضاً. وكان هذا المكتب واحداً من الوحدات التي تلقت معظم الدعم من المعهد الوطني للمرأة بالنظر إلى أهميته الاستراتيجية في الجهود المبذولة لكفالة إقامة العدالة على أساس العدل بين الجنسين (انظر الجزء المتعلق بالمادة ٢). وأنشئت وحدات أيضاً في وزارة الداخلية والشرطة والأمن العام، وفي وزارة الخارجية. وتعرّضت بعض الوحدات لاضطرابات بسبب تضارب الإشارات، وعدم الاستقرار، والتهديد بالإغلاق، واحتاجت بالتالي إلى مزيد من الجهود من جانب المعهد الوطني للمرأة لتوفير الدعوة والدعم على المستوى السياسي (المصدر: وحدة السياسة العامة التابعة للمعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

٢١٩- وفي عام ٢٠٠٥، طُلب من ٢١ موظفاً أقدماً في المؤسسات الحكومية أن يقدموا تقريراً كل سنتين عما تُحرزه المؤسسات العامة من تقدم نحو تحقيق العدل والمساواة بين الجنسين. ويبين تحليل ذلك التقرير حاجة البلد الماسة إلى ما يلي:

(أ) الترويج لسياسة عامة تهدف إلى إنشاء وحدات العدل بين الجنسين وتعزيزها (صاغ المعهد الوطني للمرأة هذه السياسة العامة، لكنه لم يتمكن من كفالة إقرارها على المستوى السياسي في أثناء فترة الإبلاغ)؛

(ب) وضع إطار قانوني يكفل امتلاك المؤسسات العامة لقواعد معلومات تكون فيها البيانات موزعة بحسب الجنس وتُخصص أموال من ميزانياتها للعمل الإيجابي من أجل تضييق الفجوات المتعلقة بالعدالة بين الجنسين.

٢٢٠- وستغطي الفقرات التالية التطورات التي حدثت في فرادى القطاعات.

٢٢١- الزراعة: في عام ٢٠٠٣ ووفق على سياسة عامة جنسانية للقطاع الزراعي، وعلى خطة عمل للفترة ٢٠٠٣-٢٠١٠. وأُعدت خطط عمل لرصد تطبيق هذه السياسة، إلى جانب مؤشرات مصنفة بحسب الجنس من أجل جميع المؤسسات في القطاع (٢٠٠٥) (المصدر: *Impacto de la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, 2006*، معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان).

٢٢٢- وتتضمن السياسة العامة للقطاع الزراعي المبادئ التوجيهية التالية: (١) تعزيز وحدات العدل بين الجنسين في المؤسسات الزراعية على المستويين القطاعي والإقليمي؛ (٢) تعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات الزراعية المتعلقة بالقدرة التنافسية، وبناء القدرات البشرية، والزراعة السليمة بيئياً، والتحديث المؤسسي، والأمن الغذائي، والتدريب الجنساني للموظفين والجماعات المنظمة في المجموعة المستهدفة، والتعاون والتنسيق على المستوى الخارجي من أجل دعم التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين في القطاع الزراعي.

٢٢٣- السياسة العامة المتعلقة بالشباب (٢٠٠٣): في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، وافقت جمعية وطنية للشباب على سياسة عامة تتعلق بالشباب عقب مشاورات استندت إلى توافق الآراء مع مختلف قطاعات الشباب في جميع أنحاء البلد. وركز نهج هذه السياسة على الاعتراف بالشباب بوصفهم أصحاب حقوق. ويتمثل الهدف في تهيئة الفرص والظروف الضرورية لممارسة الشباب لحقوقهم، وأدائهم لأدوارهم كمواطنين، وتنمية إمكاناتهم، ومساهمتهم في التنمية الوطنية. ويشكّل العدل وعدم التمييز المبدأين اللذين تقوم عليهما هذه السياسة.

٢٢٤- وفي عام ٢٠٠٥، أُعدت خطة عمل للشباب. وركزت هذه الخطة على الأولويات التالية: تشجيع شكل شامل من أشكال التعليم يرمي إلى تعزيز شكل صحي وآمن للنشاط الجنسي والحفاظ على الصحة، وتوفير فرص التدريب المهني والعمل المراعية لنوع الجنس،

وتعزيز الإطار الهيكلي للنظام الوطني للشباب وشبكة الشباب الاستشارية الوطنية، واستعراض الخدمات التعليمية والتوسع فيها وإعادة تصميمها بحيث تكون أكثر شمولاً.

٢٢٥- التعليم: وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم ٢٨٤٨٤ الصادر في عام ٢٠٠٠ (وزارة الزراعة - وزارة التعليم العام - وزارة العمل والضمان الاجتماعي - SCM) واتفاق التعاون بين وزارة التعليم العام والمعهد الوطني للمرأة، يجري تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية التي تركز على إقامة ثقافة للعدل بين الجنسين في النظام التعليمي. وتتضمن الخطة ٢١ إجراءً استراتيجياً. ويجري حالياً إعداد السياسة العامة الثانية للعدل بين الجنسين من أجل نظام التعليم الكوستاريكي.

٢٢٦- ومن أجل العمل على إنهاء الفصل القائم من حيث خيارات العمل المتاحة للنساء والرجال، بدأ تنفيذ مشروع المشاركة المتكافئة للنساء والرجال في مجالات التخصص التقنية التنافسية. ومن أجل المضي قدماً في هذا المشروع، أنشأت وزارة التعليم العام والمعهد الوطني للمرأة ومعهد التعلم الوطني لجنة مشتركة بين الوكالات لإيجاد وسائل مادية وموضوعية لتشجيع الطلاب في المدارس التقنية والمهنية على اختيار مجالات تخصص تتيح لهم الدخول إلى سوق العمل بشروط أفضل (٢٠٠٥-٢٠٠٦). وبموجب هذا البرنامج، حصل ٢٥ شخصاً على تدريب في مدارس ثانوية مهنية/تقنية في عام ٢٠٠٥ وتلقوا تدريباً للمتابعة في عام ٢٠٠٦. ومن أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني في نظام التعليم التقني، قامت هذه اللجنة المشتركة بين الوكالات أيضاً بتدريب ٢٠ موظفاً في إدارة التعليم التقني التابعة لوزارة التعليم العام، فضلاً عن ٢٠ موظفاً في معهد التعلم الوطني.

٢٢٧- والتماساً لزيادة تأثير هذه المبادرات، سيُوجّه طلب إلى أكبر المسؤولين في وزارة التعليم العالي من أجل ما يلي:

- جعل تطبيق هذه الوحدات في مؤسسات التعليم بالبلد إلزامياً؛
- توفير التمويل الضروري لمراجعة مواد التعليم وطباعتها (من أجل الوحدات وتطبيقاتها)؛
- إشراك الآباء والأمهات في العملية بحيث تُحدِث التغييرات الجاري تعزيزها في المؤسسات التعليمية تأثيراً أكبر على الطلاب وأسرهم؛
- التزويد بالموارد البشرية والتقنية والمالية والمادية المطلوبة لرصد التقدم المحرز في كلا البرنامجين وتوسيع نطاق تغطيتهما بغية التقدم نحو تحقيق الأهداف المقررة؛
- تقديم الدعم من أجل تطبيق الوحدات على المديريات الإقليمية التابعة لوزارة التعليم العام والمراكز التعليمية المشارِكة بغية كفالة إعداد أنشطة التدريب، والخدمات الاستشارية، والتوجيه أو الإرشاد، والمتابعة على النحو الملائم؛

- تنسيق الأعمال التي تضطلع بها المكاتب المختصة بوزارة التعليم العام مثل إدارة التعليم التقني، وإدارة التوجيه، وإدارة التثقيف الجنسي، ومكتب الشؤون الجنسانية، وغيرها.

٢٢٨- ويجري إدخال تغييرات على الهيكل التنظيمي والبرنامجي لوزارة التعليم العام، سوف تُغيّر الموقف الاستراتيجي لمكتب العدل بين الجنسين، ومن المرجح تماماً أن تُغيّر دوره في المساواة بين الجنسين داخل النظام التعليمي. ويؤمل في أن يكفل هذا التحول للمكتب موقفاً استراتيجياً في الهيكل التنظيمي الجديد ومخصصات متساوية أو أكبر من الموارد البشرية والتقنية والتمويل بحيث يتمكن من النجاح في تعزيز عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتوجيهها في جميع أنحاء النظام التعليمي في كوستاريكا.

التدريب التقني

٢٢٩- حدثت زيادة في قوة الموظفين في المكتب الاستشاري للتدريب الوظيفي للمرأة التابع لمعهد التعلم الوطني (المعادل لوحدة العدل بين الجنسين في المؤسسات الأخرى). وتتمثل المسؤولية الرئيسية لهذه الوحدة في تشجيع النساء على المشاركة في مختلف برامج التدريب المهني المتاحة (معهد التعلم الوطني، المكتب الاستشاري للمرأة).

قطاع الصحة

٢٣٠- في أثناء هذه الفترة، أدى المعهد الوطني دوراً نشطاً في اللجنة الوطنية المشتركة التي طُلب منها إعداد مقترح لتعديل أحكام صندوق الضمان الاجتماعي المتعلقة باستحقاقات العجز، والشيخوخة، والوفاة. وكانت الإجراءات التي اتخذها المعهد تهدف إلى تعزيز المعاملة المتساوية للمرأة في عملية الإصلاح (٢٠٠٤). وقد ساعد المعهد في التنسيق مع مديرية المعاشات التقاعدية التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي، وعقد مشاورات مع نساء في مختلف القطاعات قبل إعداد استراتيجية توسيع نطاق غطاء الضمان الاجتماعي. وكان الغرض من هذه المشاورات هو معرفة احتياجات النساء واهتماماتهن وأفكارهن بشأن كيفية توسيع نطاق تغطية المعاشات التقاعدية والرعاية الصحية (٢٠٠٥). وفي تعارض واضح مع الالتزامات التي يتحملها صندوق الضمان الاجتماعي فيما يتصل بتعديل مخطط استحقاقات العجز والشيخوخة والوفاة أُغلق مكتب العدل بين الجنسين لمدة عامين و لم يُفتح مرة أخرى إلا في عام ٢٠٠٦. ويتمثل التحدي الذي يواجهه صندوق الضمان الاجتماعي في تغيير مكانة هذا المكتب لوضعه على مستوى يستطيع من خلاله أن يواصل أعماله المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. ولهذا أهمية كبيرة بالنظر إلى الدور الحيوي الذي يؤديه المكتب في كفالة وصول المرأة إلى خدمات الرعاية الصحية الرفيعة المستوى.

٢٣١- وأنشئت اللجنة الوطنية للمساواة بين الجنسين والصحة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 33296-S في تموز/يوليه ٢٠٠٦. وهي مُلحقة بمكتب الخدمات الصحية في الوزارة وتقدم

دعماً استشارياً وتشاورياً لمجلس قطاع الصحة. والغرض منها هو المساعدة في إعداد وتنفيذ سياسة عامة وطنية بشأن تنظيم وتوجيه وإدارة الخطط والبرامج والمشاريع والسياسات الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني استناداً إلى الحقوق، وإلى القضاء على الاختلالات المتعلقة بالصحة.

٢٣٢- وفي عام ٢٠٠٥، وقّع المعهد الوطني للمرأة والمعهد الكوستاريكي لشبكات المياه والصرف الصحي اتفاق تعاون بشأن بناء القدرات في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد حقق الجهد الذي بُذل من أجل بناء قدرات موظفي المعهد الكوستاريكي لشبكات المياه والصرف الصحي في مجال التخطيط الاستراتيجي نجاحاً باهراً، وصُمِّمت سياسة عامة جنسانية في مجال الموارد المائية. غير أن الإرادة السياسية للموافقة على هذه السياسة العامة وتطبيقها كانت غائبة.

الحد من الفقر

٢٣٣- وفي عام ٢٠٠٤، قدم المعهد الوطني للمرأة مساعدة استشارية إلى موظفي المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية فيما يتعلق بإنشاء وحدة للعدل بين الجنسين داخل هذا المعهد. وبدأت هذه العملية بالتفاوض على اتفاق تعاون مشترك بين الوكالات. وقد استقبل الموظفون التقنيون للمعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية الاتفاق الذي اقترحه المعهد الوطني للمرأة بالترحيب ولكن الإدارة العليا للمعهد المختلط لم تُقره. ومن ثمّ فلا يزال افتتاح هذه الوحدة بحيث تتمكن من العمل على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات المعهد المختلط (الذي يقدم خدماته إلى السكان الفقراء الذين تشكل النساء ٨٠ في المائة منهم) مهمة لم تنجَز بعدُ.

القطاع المالي

٢٣٤- ظل المعهد الوطني للمرأة يعمل مع القطاع المالي الحكومي للبلد منذ عام ٢٠٠١. وقد مكّن هذا من تزويد النساء بالمزيد والمزيد من فرص الوصول إلى الخدمات المالية والخدمات الأخرى التي يقدمها اثنان من أكبر المصارف المملوكة للدولة في كوستاريكا. ويقدم المعهد بانتظام، كجزء من عمله في هذا القطاع، المساعدة التقنية في التوعية الجنسانية إلى المسؤولين عن تقديم القروض، وتدريباً تقنياً في مجال الصيرفة الإنمائية والقضايا الجنسانية إلى الأشخاص الذين يشغلون المناصب الرئيسية في هذين المصرفين. كما أنه دأب على تدعيم جمعية العاملين في مصرف التنمية المجتمعية والشعب في صياغة سياسة عامة بشأن المساواة والعدل بين الجنسين للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٠. وفي عام ٢٠٠٥، قدم المعهد الوطني للمرأة الدعم من أجل دراسة تعكف على إجرائها اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بشأن العمالة في قطاع الخدمات المالية الكوستاريكي كجزء من مشروع على نطاق المنطقة. وأسفرت هذه الدراسة عن نتائج تتعلق بدور هذا القطاع بوصفه مَنفذاً لتوظيف

النساء سيساعد في توجيه تعاون المعهد المستمر مع هاتين المؤسستين الماليتين (المعهد الوطني للمرأة *(Memoria Institucional: Administración, 2002-2006*

قطاع الأمن

٢٣٥- في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، أصدرت وزارة الداخلية والشرطة والأمن العام سياستها العامة المؤسسية بشأن المساواة والعدل بين الجنسين في جَهد يهدف إلى كفالة الحماية المشروعة لحقوق العمل على أساس تكافؤ الفرص بين موظفي الوزارة الإناث والذكور. وتستند هذه السياسة العامة إلى الدستور وإلى منظور مراعٍ لحقوق الإنسان (المصدر: وزارة الداخلية والشرطة والأمن العام، ٢٠٠٣).

قطاع الكهرباء

٢٣٦- وافق المعهد الكوستاريكي للكهرباء على سياسته العامة المؤسسية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، عاقداً بذلك التزاماً بتعزيز المساواة والعدل بين الجنسين بوصفهما مبدأين يوجّهان ما يعتمده من استراتيجية تشغيل وثقافة تنظيمية وسياسات وأنظمة. وسوف يضطلع بالمسؤولية عن تعزيز هذه السياسة العامة البرنامجُ المؤسسي للمساواة والعدل بين الجنسين الذي تديره مديرية إدارة الشؤون البشرية (المصدر: المعهد الكوستاريكي للكهرباء، "ICE, "Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género، الدورة العادية ٥٥٧٠، ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣).

قطاع البيئة والطاقة

٢٣٧- ظلت وحدة الشؤون الجنسانية التابعة لوزارة البيئة والطاقة تعمل لمدة ثماني سنوات، وأصدرت سياسة عامة جنسانية رسمية للقطاع، ولكن موقف الوحدة بدأ يضعف في ظل الإدارة الأخيرة، وأدى ذلك في نهاية المطاف إلى إغلاقه في ظل الإدارة الحالية. ويشكّل إغلاق الوحدة خطوة إلى الوراء في الجهود التي تبذلها الحكومة للحفاظ على آلية النهوض بالمرأة وتعزيزها. ويترك وراءه فجوة تُقلّص القدرة على تقديم المساعدة إلى المنظمات التي تُنشئها النساء الريفيات الفقيرات اللاتي يكافحن من أجل تهيئة بيئة تكفل جودة الحياة للأجيال الحالية والمُقبلة.

(ب) الآليات البلدية: مكاتب شؤون المرأة البلدية

وضع مكاتب شؤون المرأة البلدية

٢٣٨- كان عام ٢٠٠٦ هو الذكرى العاشرة لأول مكتب من مكاتب شؤون المرأة البلدية. وقد فُتحت منذ ذلك الحين مكاتب في ٦٢ من بلديات الدولة البالغ عددها ٢١ بلدية.

وأُغلقت تسعة منها لأسباب مختلفة تنبع في معظم الحالات من نقص الالتزام السياسي أو من حقيقة أنها فُتحت في ظروف غير قابلة للاستدامة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

٢٣٩- وظلت هذه المكاتب تعمل في مختلف المجالات ووطدت مكانتها على المستوى المحلي بوصفها آلية لتعزيز الجهود التي تبذلها البلديات لأخذ احتياجات المرأة واهتماماتها بعين الاعتبار، وتعزيز المنظمات والقيادات النسائية، وتنفيذ السياسات العامة والعمل الإيجابي المؤدي إلى تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين. وفي حين أنها أُنشئت أولاً لتكون آلية متخصصة للتصدي للعنف المترلي، فقد وسّعت مجال أعمالها منذ ذلك الحين ليشمل العديد من القضايا المتعلقة بحقوق المرأة.

٢٤٠- وتعمل مكاتب شؤون المرأة البلدية في المجالات التالية:

- المعلومات والتوجيهات والمساعدة الاستشارية والمواد المرجعية المتعلقة بحقوق المرأة (قضايا مثل مسؤولية الوالدين، والعنف المترلي، والنفقة، وما إلى ذلك)؛
- الخدمات المتخصصة في حالات العنف المترلي؛
- الأنشطة المتصلة بإنشاء وظائف الأعمال الحرة، وخدمات التوظيف، وتبادل الوظائف؛
- بناء القيادات، وتعزيز المنظمات النسائية، وإعداد برامج المرأة عن طريق التدريب والمساعدة الاستشارية والإرشاد؛
- أنشطة التوعية والتدريب للمجموعات النسائية، والمجموعات المجتمعية، وموظفي المؤسسات المختلفة فيما يتعلق بالمواضيع المتصلة بالمساواة والعدل بين الجنسين وحقوق المرأة؛
- تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الشؤون البلدية؛
- المشاركة في الشبكات واللجان المشتركة بين الوكالات (المعهد الوطني للمرأة، Picado et al، ٢٠٠٥).

٢٤١- وقد تأثرت استدامة المشاريع التي تنفذها مكاتب شؤون المرأة البلدية بالتغييرات في الإدارات، ولا يزال تعزيز المنظور الجنساني والعمل الإيجابي للمرأة يشكّل تحدياً وكذلك بنداً مُعلقاً على جداول الأعمال العامة المحلية. ويرجع كل ذلك إلى أن ظاهرة الارتباط القوي بالأسرة *(familismo)* تطغى أحياناً على احتياجات المرأة ومصالحها (المصدر: وحدة المواطَنة النشطة والقيادة والشؤون المحلية، المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

٢٤٢- وإنشاء مكاتب شؤون المرأة البلدية غير منصوص عليه في القانون. وقد أعدّ المعهد الوطني للمرأة مع اللجنة الدائمة المُخصصة لقضايا المرأة التابعة للمجلس التشريعي مشروع القرار رقم ١٤٨٧٩ الذي ينص على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأهداف ومجالات السلطة التي يشملها قانون البلديات، وكذلك في الخطط والميزانيات الرامية إلى تعزيز مكاتب

شؤون المرأة البلدية. وأوصت اللجنة بالإجماع بإحالة مشروع القانون إلى الجلسة العامة. وعمل المعهد الوطني للمرأة مع مكاتب شؤون المرأة ولجان البلديات المعنية بقضايا المرأة على الترويج لمشروع القرار هذا ورصد تقدمه والضغط من أجله.

٢٤٣- وقد وُضع عدد من الاستراتيجيات الرامية إلى تعزيز مكاتب شؤون المرأة البلدية في خلال السنوات الماضية:

- تحدد السياسة العامة الوطنية للحكومات المحلية المنظور الجنساني بوصفه واحداً من عناصرها الرئيسية الشاملة لعدة قطاعات؛
- أُضفيت الصبغة الرسمية على افتتاح مختلف مكاتب شؤون المرأة البلدية بموجب اتفاقات مع المعهد الوطني للمرأة. وتنص هذه الاتفاقات على تقديم التدريب والمساعدة الاستشارية باستمرار إلى المديرين؛
- ليست الشراكات مع وكالات التعاون الدولية مصدراً للتمويل فحسب وإنما هي أيضاً قناة لحشد الاعتراف الدولي بأعمال هذه المكاتب ولتبادل الخبرات وإجراء تقييمات للأعمال المنفّذة؛
- قيام البلديات بإنشاء شبكات دعم داخلية وخارجية؛
- الدعم فيما بين البلديات (عبر مكاتب شؤون المرأة البلدية) وفيما بين الوكالات؛
- المنتديات أو البرامج أو المؤسسات أو الشبكات التي تُهيئ فرصة أمام النساء لتنظيم أنفسهن؛
- المبادرات التي تُعدها اللجان الدائمة المعنية بوضع المرأة المُنشأة بموجب قانون البلديات.

٢٤٤- والعمل جارٍ في إعداد خطط وسياسات تهدف إلى تعزيز المساواة والعدل بين الجنسين على المستويين البلدي والمحلي. ويتمثل الهدف في إعداد مبادرات تجريبية وإرشادية بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البلديات بوصفه مسؤولية متقاسمة بين السلطات السياسية والإدارية والتقنية. ويجري تنفيذ هذا المشروع الذي تشارك فيه كبداية ١٠ بلديات في إطار السياسة العامة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين. والغرض منه هو المساهمة في الجهود المبذولة لبناء القدرات المؤسسية في مجال العدل بين الجنسين عن طريق المساعدة في تحديد ملامح السياسة العامة على المستوى المحلي.

(ج) أمانة المظالم

٢٤٥- تضطلع أمينة المظالم لشؤون المرأة بالتعاون مع وحدة تنظيم الإدارة التابعة لأمانة المظالم بدور رئيسي في تحديد حقوق المرأة. وقد استمرت خلال فترة الإبلاغ هذه الأعمال الجارية للتحقيق في التقارير عن ارتكاب السلطات العامة لانتهاكات لحقوق المواطنين التي جاء بها بيان

في التقرير السابق. وتضمنت تدخّلات أمينة المظالم في حالة المعهد الوطني للمرأة التي ذُكـــرت آنفاً تحقيقات واسعة النطاق وكانت مفيدة للغاية في إعلام الجمهور بما يحدث في هذه المؤسسة.

٢٤٦- وكان عدد الشكاوى في ارتفاع في خلال فترة الإبلاغ. فقد زاد عدد الـــشكاوى الواردة إلى أمينة المظالم لشؤون المرأة في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ بنسبة ٣٨,٢ في المائة (٢١٢ شكوى في العام السابق في مقابل ٢٩٣ شكوى). ومعظم هذه الشكاوى يتعلق بتأخيرات في إجراءات النفقة، وعدم إنفاذ أوامر التقييد أو الإحالة المفروضة علـــى الأشـــخاص الـــذين لا يستوفون سداد النفقة (أكثر أنواع البلاغات تكراراً). وحدثت أيضاً زيادة (بنحو ٥٨ في المائة، في البلاغات المتعلقة بالتحرش الجنسي وانتهاكات حقوق العمال، وبخاصـــة في حالـــة الترهيب في أماكن العمل (حالات الفصل غير القانوني، وتقييد الحقوق المتعلقـــة بـــالولادة والرضاعة الطبيعية، والتخويف أو الاضطهاد من جانب الرؤساء، والحرمان من النقل، والنقل القسري أو التعسفي، والحرمان من الترقيات). وكانت تتزايد أيضاً البلاغات المتعلقة بـــسوء المعاملة، والقصور في تقديم الخدمات، ورفض تقديم الخدمات، والرسوم المفروضـــة علـــى الخدمات في العيادات العامة، ورفض هذه العيادات تقديم الأدوية. وتتعلق الشكاوى الأكثـــر تكراراً المقدمة من النساء المحرومات من حريتـــهن بحـــالات التـــأخر في إعـــادة النظـــر في الاستحقاقات، ومشاكل في الحصول على إذن بالزيارات الزوجية والمعاملة غير الإنسانية على أيدي موظفي الأمن، والبطء في مراجعة الأحكام، والمشاكل مع الرعاية الصحية. وليـــست الشكاوى المتكررة بكثرة أو التي يتزايد تكرارها مجرد تحدٍ بل إنها أيضاً تـــشير إلى مـــشكلة تتطلب اهتماماً عاجلاً وحلاً من حكومة كوستاريكا، حيث إنها تشير إلى إخفاقات في النظم المحقِّقة لضمانات حقوق المرأة في البلد (المصدر: التقريـــر الـــسنوي لأمانـــة المظـــالم عـــن الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤).

(د) الوحدات الخاصة في الجامعات الحكومية

٢٤٧- كما هو مذكور في التقارير السابقة، أدى إنشاء المكاتب الأكاديميـــة المتخصـــصة لتناول القضايا الجنسانية في الجامعات الحكومية إلى تمهيد الطريق أمام التدريب والبحوث التي قدمت مساهمات قيّمة للتنمية المؤسسية للجامعات وللنقاش الوطني المتعلق بالمساواة والعـــدل بين الجنسين. وهذه المكاتب هي: مركز بحوث الدراسات النسائية التابع لجامعة كوستاريكا، ومعهد بحوث المرأة التابع للجامعة الوطنية، والبرنامج المؤسسي للعدل بين الجنـــسين التـــابع لجامعة التعليم من بُعد الحكومية، وبرنامج العدل بين الجنسين التابع للمعهـــد التكنولـــوجي لكوستاريكا، وبرنامج الماجستير في دراسات المرأة الذي تشترك في تقديمه اثنتان من الجامعات المذكورة أعلاه.

٢٤٨- وفي أثناء فترة الإبلاغ هذه، جرى تدعيم هذه المكاتب وتوسيع نطاقها للعمل على إضافة مشاريع جديدة وبرامج جديدة على مستوى الماجـــستير والليـــسانس في الـــشؤون الجنسانية. ومن الأمثلة على ذلك الماجستير في العنف المترلي والقضايا الجنسانية الذي تقدمـــه

جامعة كوستاريكا والجامعة الوطنية. وجامعة كوستاريكا أيضاً بصدد إعداد تقرير مرحلي عن العدل بين الجنسين بغية تحديث تقرير الحالة الذي صدر في عام ٢٠٠١.

٢٤٩- وفي عام ٢٠٠٤، وجّه المجلس الجامعي لجامعة كوستاريكا تعليمات تقضي باستخدام لغة محايدة جنسانياً في الوثائق الرسمية. كما نجح في تصنيف الإحصاءات التي تجمعها الجامعة بحسب الجنس (المصدر: إدارة مركز بحوث الدراسات النسائية، ٢٠٠٧). ويعمل مركز بحوث الدراسات النسائية على تنفيذ مشاريع في المجالات التالية:

- تصميم منهج جامع مراعٍ لنوع الجنس؛
- اشتراك النساء في جامعة كوستاريكا؛
- منع الاستغلال الجنسي للقُصّر لأغراض تجارية؛
- نشر معلومات عن حقوق المرأة والحقوق الأخرى.

٢٥٠- يتولى معهد بحوث المرأة التابع للجامعة الوطنية تنفيذ مشروع تدريب المدربين في مجال النشاط الجنسي والعدل بين الجنسين في جهد لتضييق الفجوات الجنسانية في التعليم. ويتمثل الهدف من المشروع في تصميم وتنفيذ دورة نظرية وعملية بشأن العدل بين الجنسين والتثقيف بالنشاط الجنسي للمعلمين والطلاب في عدد من مجالات التخصص التي يقدمها مركز البحوث التعليمية. وسوف يُحدث هؤلاء المعلمون والطلاب بعد ذلك أثراً مضاعفاً عن طريق استخدام معرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم في نقل ما تعلموه إلى أطفال المدارس والأمهات المراهقات والنساء الحوامل. ويستمر أيضاً تنفيذ مبادرة "دار المرأة" *(Casa de la Mujer)*، وبرنامج المعلومات عن المرأة، والماجستير في الدراسات النسائية الإقليمية (المصدر: معهد البحوث النسائية، الجامعة الوطنية، ٢٠٠٧).

المادة ٤

ألف - العمل الإيجابي الرامي إلى التعجيل بإحراز التقدم نحو المساواة بين المرأة والرجل في الشؤون السياسية: الحصص الدنيا لمشاركة المرأة في الأحزاب السياسية

٢٥١- في آب/أغسطس ٢٠٠٥، قَبلت المحكمة الانتخابية العليا الطلب المقدّم من حزب العصبة النسائية الجديد لتسجيل حزب سياسي في مقاطعة سان خوسيه. وتكون المحكمة بذلك قد فسّرت الحكم القاضي بتخصيص نسبة مشاركة للمرأة قدرها ٤٠ في المائة بطريقة تترتب عليها آثار مهمة في المستقبل. ويثبت هذا التفسير أن معيار النسبة البالغة ٤٠ في المائة هو حد أدنى وليس حداً أقصى وأنه يجوز رفعه بما يتماشى مع مصالح أي فئة سياسية أو احتياجاتها. ولا يضع هذا الحكم حداً أقصى لمشاركة المرأة، وإنما يضع سقفاً لمشاركة الرجل بنسبة ٦٠ في المائة. وهذا واحد من تدابير العمل الإيجابي، يرمي إلى إعطاء دفعة لمشاركة المرأة السياسية. وقد اعترفت المحكمة أيضاً في هذا الحكم بالاختلال الذي كان موجوداً طوال

التاريخ الماضي، وأثبتت أنه لا يمكن تفسير كلمة "امرأة" بصيغتها المستخدَمة في المادتين ٥٨ و٦٠ من القانون الانتخابي لأنها مُرادف لكلمة "شخص"، وأقرت بأن حزب العصبة النسائية الجديد لم يمنع مشاركة الرجال، بل إن الرجال يشاركون بنشاط في هذا الحزب على قدم المساواة. وسوف يُناقَش هذا الموضوع بمزيد من التفاصيل في الجزء المتعلق بالمادة ٧ (المصدر: المحكمة الانتخابية العليا، الحكم رقم 2096-E-2005، الصادر في الساعة ١/٤٠ مساءً من يوم ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٥).

باء – التدابير الخاصة الرامية إلى التعجيل بإحراز التقدم نحو المساواة بين الرجل والمرأة في الميادين الأخرى

(أ) برامج النساء اللاتي يعشن في حالة فقر

٢٥٢- في الفترة بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٦، استمر المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية، والمعهد الوطني للمرأة، ومعهد التعلم الوطني، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، ووزارة التعليم العام، ووزارة الإسكان والمستوطنات البشرية في تنفيذ برنامج "لنكبر معاً" (من أجل النساء البالغات) وبرنامج تهيئة الفرص (للمراهقات الحوامل والأمهات المراهقات) بما يتفق والقانون رقم ٧٧٦٩ المتعلق بتقديم المساعدة للنساء اللاتي يعشن في حالة فقر.

٢٥٣- وقد حصلت ٤٩٥ ١٠ امرأة على خدمات في إطار برنامج "لنكبر معاً" فيما بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٦ (المصدر: المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية، ٢٠٠٧).

٢٥٤- وتشهد الخبرة المكتسبة على مدار ما يقرب من سبع سنوات من وجود برنامج "لنكبر معاً" على المشاكل التي تواجهها المجموعة المستهدفة من حيث قلة فرص العمل، والصعوبات في إيجاد العمل أو في الحصول على التدريب المهني المناسب، والوصول المقيّد إلى التعليم والخدمات الصحية، وأعباء العمل المتضاعفة مرتين أو ثلاث مرات، والضعف في مواجهة العنف، وما إلى ذلك (المصدر: معهد التعلم الوطني، برنامج لنكبر معاً، فريق الرقابة الوطني، ورقة معروضة على المؤتمر الجامعي الثالث للمرأة).

٢٥٥- ولا بد من بذل جهد مستدام للمتابعة يركّز على النساء اللاتي شاركن في مكونات معينة من هذا البرنامج. وقد تقرر رقم مستهدَف لعام ٢٠٠٣ للتغطية بالمتابعة يبلغ ٧٥٠ ١ امرأة.

٢٥٦- ونُفّذ مُكوّن البرنامج المتعلق بالتنمية الشخصية في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥ بوصفه وحدة نموذجية بعنوان "الاستحواذ على ملكية معارفنا وقوتنا"، شملت ستة مجالات مختلفة للموضوعات. وجرى في عام ٢٠٠٥ استعراض شامل لهذه الوحدات، وتجري حالياً إعادة توجيه مكون التنمية الشخصية نحو الممارسة الفعلية من النساء المشاركات لحقوقهن الاقتصادية. واستُضيفت تجارب التعلّم المتبادَل مرتين في السنة خلال الفترة من عام ٢٠٠٢

إلى عام ٢٠٠٥، ولكنها صارت تُعقد مرة واحدة في السنة بدءاً من عام ٢٠٠٦ حتى يتسنى إجراء المزيد من أنشطة المتابعة في النصف الثاني من السنة عن طريق النساء اللاتي حضرن البرنامج. وفي عام ٢٠٠٥، تم تعزيز التنسيق بين مكاتب شؤون المرأة البلدية وبرنامج لنكبر معاً وتوجيهه عن طريق المعهد الوطني للمرأة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، *Memoria Institucional: Administración, 2002-2006*).

٢٥٧- وفيما يلي بعض الإنجازات الرئيسية لبرنامج لنكبر معاً حتى عام ٢٠٠٥:

- زادت مدة برنامج التدريب لمكون التنمية الشخصية والجامعية إلى ستة أشهر؛
- تحسّن الوصول إلى فرص التدريب التقني في عام ٢٠٠٦، وبدأ معهد التعلم الوطني يقدم برامج تدريب تقني مُصممة خصيصاً للنساء اللاتي اشتركن في البرنامج. وتُنفذ مبادرات مماثلة مع منظمات أخرى؛
- ساعدت أنشطة المتابعة النساء في اكتساب المزيد من الوضوح لآفاق تعليمهن وعملهن؛
- زادت الخدمات المقدمة إلى المجموعات المختلفة مثل نساء السكان الأصليين. وجرى توثيق المشروع الذي نُفّذ في المجتمع المحلي لغافيلان الكائن في محمية تايني في مقاطعة ليمون، وقدم مساهمات في تصميم الاستراتيجيات النظرية والمنهجية لخدمة نساء السكان الأصليين. كما أنه برهن على أهمية العمل بروح الفريق والتعاون بين الوكالات لإنجاز أعمال متابعة ناجحة (المصدر: الأمانة التقنية، برنامج لنكبر معاً، التقرير عن نتائج الإدارة في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥).

٢٥٨- وتشير هذه التقييمات لأداء البرنامج إلى عدد من التحديات التي يتعين أن تتصدى لها الوكالات المشارِكة (معهد التعلم الوطني، والمعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية، ووزارة التعليم العام، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، ووزارة الإسكان والمستوطنات البشرية، والمعهد الوطني للمرأة). واستناداً إلى هذه النتائج وإلى الخبرات المكتسبة، وبعد أن تولت الإدارة الجديدة أعمالها، قُدم مقترح لإعادة تحديد استراتيجية تقديم المساعدة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر.

٢٥٩- وكما هو مذكور في التقرير السابق، أُطلق برنامج تهيئة الفرص في عام ٢٠٠٢. وبموجب برنامج الدعم التثقيفي هذا، نُظمت دورات للتوجيه/الإرشاد، ومُنح المراهقون إعانات مالية من أجل المساعدة في تأمين بقائهم في المدارس. وفيما بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٦، شارك ما مجموعه ١٢ ٠٣٥ امرأة مراهقة في هذا البرنامج. وفي الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥، اشترك ما مجموعه ١١٦ ١٢ امرأة مراهقة في التدريب على تنمية الحياة وفي دورات الدعم التعليمي. وتطلبت وحدات التدريب ودورات التوجيه/الإرشاد استثماراً بلغ ٠٠٠ ٠٠٠ ١٤٥ ٠٥٧ ٤٢١ ١ كولون. وغطت هذه

الأموال الإعانات النقدية، والمواد، والوجبات، ورسوم فريق البرنامج (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، *Memoria Institucional: Administración, 2002-2006*).

٢٦٠- وتغير أسلوب إدارة هذا البرنامج تغيراً كبيراً في عام ٢٠٠٣ عندما أُعدت استراتيجية تنفيذ جديدة وهيكل تشغيلي جديد. فنُقلت المسؤولية عن تنفيذ وحدة التدريب على تنمية الحياة من المنظمات غير الحكومية إلى فريق من الميسّرين اختاره المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية. وانخفض الأساس المرجعي بنسبة ٥٠ في المائة ونُفذت أنشطة المتابعة للمرة الأولى مع ١ ٠٠٠ امرأة مراهقة أتمت مكوّن تنمية الحياة.

٢٦١- وفي عام ٢٠٠٥، دخل المعهد الوطني للمرأة بوصفه الوكالة المنسّقة لبرنامج تهيئة الفرص في مشاورات خارجية لتقييم البرنامج ثم أعدّ مقترح يتعلق بالتغييرات المطلوبة. وتتمثل النتائج الرئيسية لهذا التقييم فيما يلي:

- كان لا بد من إبراز المساهمة القيمة التي قدمها إعداد هذا البرنامج ووجوده؛
- لم تكن أوجه قصور البرنامج تُعزى إلى تصميمه بل إلى آليات تنفيذه على المستويات السياسية والمؤسسية والتشغيلية والهيكلية؛
- ما لم تُدمج الوكالات المشارِكة هذا البرنامج بالكامل في خطط عملها المؤسسية، فسيظل يُعاني تنفيذه من الخللِ.

٢٦٢- واستناداً إلى نتائج تقييم هذين البرنامجين، بدأ العمل في عام ٢٠٠٦ على إعداد استراتيجية جديدة لتقديم المساعدة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر. وتُناقش هذه الاستراتيجية المقرر بدؤها في عام ٢٠٠٨ والبرنامجان المذكوران أعلاه بالتفصيل في الجزء المتعلق بالمادة ١٣.

(ب) قطاع الصحة

٢٦٣- في عام ٢٠٠٦، أصدرت وزارة الصحة مرسومين تنفيذيين يرميان إلى الإسراع بالتقدم نحو تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في قطاع الصحة. وقد أرسى هذان المرسومان قواعد وإجراءات لتقديم خدمات شاملة إلى المرأة للوقاية من سرطان عنق الرحم وعلاجه على مستويي الرعاية الأول والثاني ووفقاً لمعايير مختبر علم الخلايا (DE-33119-S الصادر في ٧ تموز/يوليه ٢٠٠٦)، وأنشأ اللجنة الوطنية للشؤون الجنسانية والصحة التي يتمثل الغرض منها في تقديم الدعم لوضع سياسة عامة وطنية وتنفيذها بشأن تنظيم وتوجيه وإدارة الخطط والبرامج والمشاريع والسياسات الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني القائم على الحقوق والقضاء على دواعي القلق المتعلقة بالصحة. وتُمثل في هذه اللجنة وحدة السياسة العامة التابعة للمعهد الوطني للمرأة، والمجموعات النسائية المنظمة، وأمينة المظالم لشؤون المرأة ومكاتب شؤون المرأة على المستوى المحلي للحكومة (المصدر: DE-33296-S الصادر في ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٦).

جيم – التدابير الخاصة الرامية إلى حماية الأمومة

٢٦٤- في عام ٢٠٠٦، أعدت وزارة الصحة وصندوق الضمان الاجتماعي وجامعة كوستاريكا ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية ومنظمة الصحة العالمية الخطة الوطنية الاستراتيجية للولادة والطفولة الصحية والسالمة للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٥. وأُعدت هذه الخطة في إطار اتفاقات وتعهدات دولية ووطنية وقعتها حكومة كوستاريكا في ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٥ (يوم الصحة العالمي) بمناسبة تأسيس التحالف الوطني للصحة والأمومة السالمة. وتعهدت الوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية وممثلو المجتمع المدني والحكومات المحلية المنتمون إلى التحالف بتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وبلوغ أهداف مبادرة الأمومة الخالية من المخاطر، وإعداد نظام للرعاية الصحية يكفل المساواة بين الجنسين، واستقلال المرأة، والوصول الشامل إلى خدمات الرعاية الصحية الجيدة على نحو عادل. وتتمثل مكوناته الأربعة فيما يلي: نموذج شامل لرعاية الأمومة والرعاية السابقة للولادة ورعاية الأطفال؛ وضمانات لتقديم خدمات الرعاية الصحية الجيدة؛ والمشاركة الاجتماعية والتواصل؛ وإطار سياساتي ومؤسسي.

المادة ٥

اعتماد تدابير تهدف إلى تغيير الأدوار والقوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس

ألف – قياس وتقدير الأعمال التي تؤديها النساء كآلية لتفكيك الأدوار والقوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس

٢٦٥- اتُخذت خطوة استراتيجية إلى الأمام في أثناء فترة الإبلاغ هذه لتطبيق وحدة استخدام الوقت الخاصة كجزء من الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية لعام ٢٠٠٤، ولتنظيم هذه الوحدة في عام ٢٠٠٥. وسعت هذه الدراسة إلى إعادة بناء الأسلوب الذي توزع به المرأة والرجل وقتهما خلال اليوم، وتقديم توجيهات بناء على ذلك للسياسات العامة الرامية إلى المساهمة في الاعتراف بما تؤديه المرأة من عمل دون أجر، وتحسين توزيع المسؤوليات الأسرية، وتحديد الأساس المنطقي لخدمات دعم الأسرة، وتحديد قيمة الخدمة في المنازل في الحسابات الوطنية، وأبعاد مهمة أخرى لهذه المسألة.

٢٦٦- وكانت هذه المبادرة أول خطوة استكشافية على طريق معالجة هذا الموضوع وإرساء الأساس المنهجي لإجراء دراسة استقصائية وطنية في عام ٢٠٠٨. وقد نفذتها اللجنة المشتركة

بين الوكالات والمعنية بقياس وتقييم العمل الذي تؤديه المرأة[٥] ونسقها المعهد الوطني للمرأة. واضطلع المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، ووزارة التخطيط الوطني والسياسات الاقتصادية بدور نشط في هذا الجهد (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، INAMU, Memoria Institucional: Administración, *2002-2006*).

٢٦٧- وفي عام ٢٠٠٦، نشرت اللجنة *Sistematización de los aspectos teóricos y metodológicos utilizados en el diseño y aplicación del módulo de uso del tiempo en Costa Rica* ("تنظيم الأدوات النظرية والمنهجية المستخدمة في تصميم وتطبيق نموذج استخدام الوقت في كوستاريكا") الذي يُقدم عدداً من التوصيات للجهود المقبلة مثل إنشاء حساب فرعي[٦] داخل نظام الحسابات الوطنية بغية تسجيل المساهمات الناجمة عما تؤديه المرأة من أعمال في اقتصاد البلد.

٢٦٨- وبإدراج هذه الوحدة في الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالأسر المعيشية، تفي كوستاريكا أيضاً بتعهد عقدته من خلال اعتماد منهاج عمل بيجين في عام ١٩٩٥ في أثناء المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة. فهذا المنهاج يتضمن تعهداً يقضي بكفالة قيام الإدارات الإحصائية الوطنية والإقليمية والدولية والهيئات الحكومية ووكالات الأمم المتحدة بإجراء استقصاءات بشأن استخدام الوقت على أساس دوري لقياس الخدمة في المنازل دون أجر وتقدير قيمتها.

٢٦٩- وتبين البيانات المجموعة من خلال وحدة استخدام الوقت[٧] أن المرأة الكوستاريكية تكرس للأنشطة المترلية وقتاً أطول (٣ ساعات و٥١ دقيقة في المتوسط) من الوقت الذي يكرسه الرجل لها. وهذا يبين أن عبء الخدمة في المنازل دون أجر لا يزال يقع على عاتق المرأة نظراً للأدوار المتمايزة اجتماعياً وثقافياً المخصصة للمرأة والرجل. ويوضح الشكل التالي متوسط توزيع الساعات التي تقضيها كل امرأة ورجل يبلغ عمرهما ١٢ عاماً فأكثر في مختلف أنواع الأنشطة.

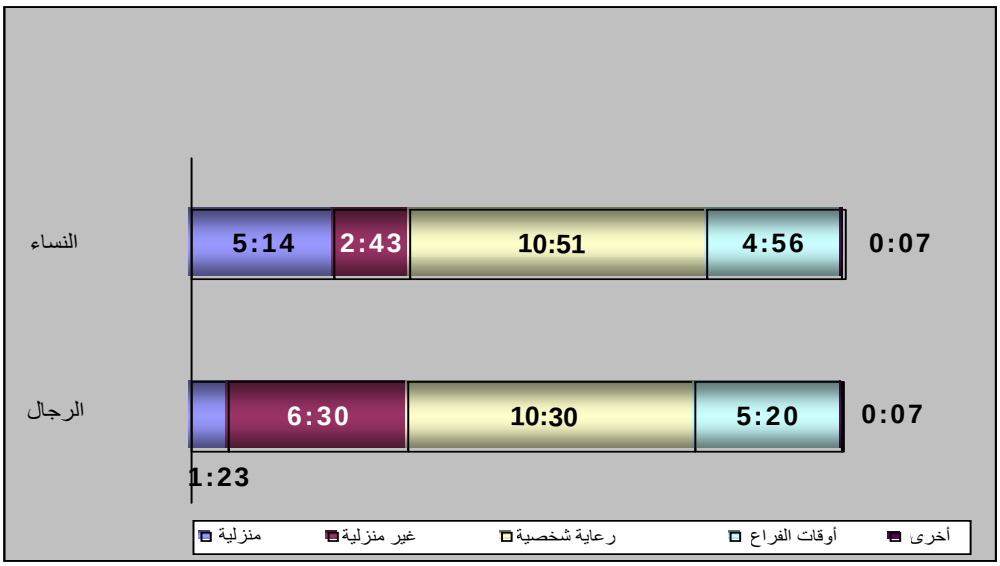
(٥) يُمثل في هذه اللجنة المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، ووزارة التخطيط الوطني والسياسات الاقتصادية، ومعهد الدراسات السكانية التابع للجامعة الوطنية، ومركز بحوث الدراسات النسائية التابع لجامعة كوستاريكا، والمعهد الوطني للمرأة (المنسق).

(٦) تُستخدم الحسابات الفرعية في حساب قيمة أنشطة الإنتاج غير النظامية التي لا يُعترف بها ولا تحسَب رسمياً في الحسابات الوطنية المستخدمة في تقدير الناتج القومي الإجمالي.

(٧) انظر المرفق ٧ للاطلاع على المنشور المتعلق بنتائج وحدة استخدام الوقت.

الشكل ١

كوستاريكا: متوسط توزيع الساعات التي تقضيها النساء والرجال البالغون ١٢ عاماً فأكثر كل يوم في مختلف الأنشطة؛ تموز/يوليه ٢٠٠٤



المصدر: المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية، تموز/يوليه ٢٠٠٤.

٢٧٠- وتتضمن فئة أنشطة أوقات الفراغ الأنشطة الدينية، والرياضة البدنية، والأنشطة الترفيهية مثل المشاركة في اللعب، والتنزه، ومشاهدة التلفزيون، والقراءة، والذهاب إلى الحفلات، وحضور الأنشطة المجتمعية المجانية. ويبلغ الجزء الذي يقضيه الرجال والنساء في الترفيه، والاسترخاء، والأنشطة الثقافية والاجتماعية والذي يُكرس للأنشطة البدنية مثل الرياضة، والتنزه، والركض، والذهاب إلى الصالات الرياضية، وما شابه ذلك ساعة واحدة و٥٤ دقيقة في المتوسط للرجال ولكنه يقتصر على ١٧ دقيقة للنساء. ويكون التوزيع أكثر عدالة في حالة الأنشطة الدينية مثل الذهاب إلى القداس، والتعبد، والصلاة (تكرس المرأة ساعة واحدة و٨ دقائق لهذه الأنشطة ويقضي الرجل ساعة واحدة و٦ دقائق في ممارستها) (المصدر: المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، تموز/يوليه ٢٠٠٤).

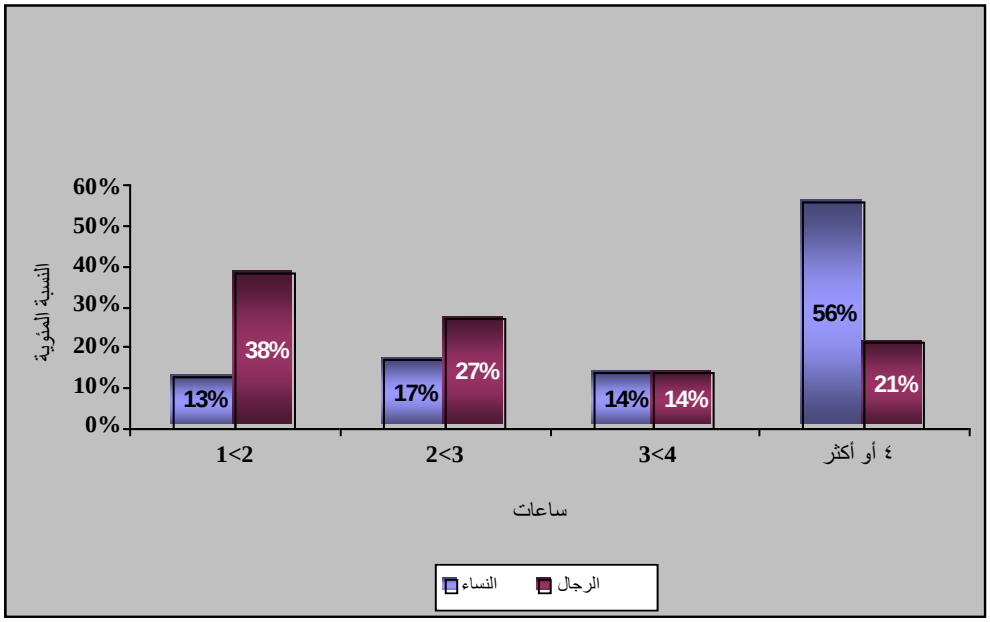
٢٧١- وتشير البيانات المتعلقة بالأعمال غير المنزلية إلى أن الرجال كانوا ينفقون حتى تموز/يوليه ٢٠٠٤، ٦ ساعات و٥٠ دقيقة في المتوسط على العمل أو على البحث عن عمل في مقابل ٤ ساعات و٣ دقائق للنساء.

٢٧٢- وتكرس النساء المتزوجات اللاتي يقع عليهن ضعف عبء العمل (أي أنهن يؤدين الأعمال المنزلية ويعملن خارج المنزل) ٥ ساعات و٦ دقائق للأعمال المنزلية يومياً، في حين أن النساء غير المتزوجات يقضين ٣ ساعات و٤١ دقيقة في أداء هذه الأعمال. والفرق أقل

لدى الرجال، حيث إن الرجال المتزوجين الذين يقع على عاتقهم ضعف عبء العمل ينفقون ساعتين و٤٧ دقيقة في الأنشطة المترلية في حين أن الرجال غير المتزوجين ينفقون ساعتين و٣٠ دقيقة. ويبين الشكل التالي توزيع الوقت الذي ينفقه الأشخاص البالغون ١٢ عاماً فأكثر على الأعمال المترلية.

الشكل ٢

كوستاريكا: توزيع الساعات التي تُنفقها النساء والرجال البالغون ١٢ عاماً فأكثر ممن يعملون داخل المترل وخارجه يومياً على الأعمال المترلية، تموز/يوليه ٢٠٠٤



المصدر: المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، وحدة استخدام الوقت، الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية، تموز/يوليه ٢٠٠٤.

٢٧٣- وكما يتضح من الشكل أعلاه، تكرس ٥٦ في المائة من النساء اللاتي يتحملن ضعف أعباء العمل أكثر من ٤ ساعات يومياً للأعمال المترلية. ويشكل هذا بوضوح عبئاً إضافياً عليهن.

باء - التوفيق بين مطالب الإنتاج والإنجاب

٢٧٤- تشير المفاضلة بين العمل بأجر والعمل بغير أجر أو بين حياة الأسرة والعمل إلى ضرورة إجراء توزيع أكبر وأفضل لمهمة رعاية الأطفال والمهام المترلية. والوثيقة المتعلقة بالسياسة العامة الوطنية لكوستاريكا بشأن المساواة والعدل بين الجنسين التي نُشرت في عام ٢٠٠٧ تلاحظ بعض التقدم المحرز في العمل الذي تؤديه المؤسسات الحكومية لتحمل

جزء من مسؤوليات رعاية الأطفال التي تسبب تعارضاً بين الحياة الأسرية والعمل. ويجوز أن تكون المؤسسات التي تقدم خدمات رعاية الأطفال مؤسسات عامة أو خاصة ويجوز إنشاؤها خصيصاً لهذا الغرض أو أن يكون تأثيرها جانبياً في هذا المجال. غير أن ثمة انتكاسات حدثت أيضاً مع وقوع حالات معبرة لم يعد فيها عدد من الشركات والوكالات الحكومية التي دأبت على تقديم بعض أنواع خدمات الرعاية الصحية يقدم هذه الخدمات.

٢٧٥- وقد وُثِّق التحليل الأساسي الذي أُجري بوصفه مساهمة في وضع السياسة العامة الوطنية المتعلقة بالعدل بين الجنسين توثيقاً واضحاً لحقيقة مفادها أن التعارض بين الحياة الأسرية والعمل وبين العمل بأجر ودون أجر يبلغ مستويات مرتفعة عندما يكون هناك أطفال صغار في الأسرة المعيشية، وأنه يظل عاملاً حتى بعد أن يكبر هؤلاء الأطفال. وبالإضافة إلى ذلك، فإن نسبة مئوية متزايدة من السكان تتألف، بسبب التحول الديمغرافي الحادث في البلد، من الكبار الأكبر عمراً (معظمهم من النساء) الذين يحتاجون إلى رعاية شاملة. وينبغي أن تصبح هذه المسألة شاغلاً رئيسياً من شواغل السياسة العامة في السنوات القادمة، وقد حُددت بوصفها أولوية في السياسة العامة الوطنية المتعلقة بالعدل بين الجنسين فيما يتصل بضرورة إحراز تقدم في تقديم الرعاية للأطفال دون الثانية عشرة من العمر. ويؤدي إيلاء الأولوية لهذه الفئة السكانية أيضاً إلى تمهيد الطريق أمام إحراز تقدم في تحقيق توزيع أكثر اتزاناً لمسؤوليات رعاية الأطفال (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007-2017*).

٢٧٦- ولم تسنّ حكومة كوستاريكا أي قانون أو لائحة مصممة بحيث يستفيد منها مباشرة العمال الذكور والإناث الذين يتحملون المسؤوليات الأسرية المبينة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦، ولم تصدق كوستاريكا في الواقع على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية لعام ١٩٨١ التي بوسعها أن توفر أدوات للتوفيق بين مسؤوليات عمل الرجال والنساء، والمهام المترلية، والحياة الأسرية بمزيد من النجاح. وتوصي وزارة العمل والضمان الاجتماعي بأن تُلم كافة المؤسسات العامة والمؤسسات الرئيسية لأرباب العمل والعمال بالنهج المتبع في هذا الصك الدولي قبل التصديق عليه (المصدر: مدير الشؤون القانونية بوزارة العمل والضمان الاجتماعي، التقرير الصادر في ١٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ بشأن الإجراء الواجب اتخاذه فيما يتعلق بمقترح وحدة الشؤون الجنسانية بالتصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦). وعلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي أن ترسل الاتفاقية إلى الجمعية التشريعية للتصديق عليها.

٢٧٧- وفي عام ٢٠٠٥، حثت وحدة العدل بين الجنسين التابعة لمنظمة العمل والضمان الاجتماعي الوزارة على التماس التصديق على الاتفاقية مشيرة إلى أنها تعيد تحديد الأدوار التي جرت العادة على تخصيصها للرجال والنساء، وتعزز توزيعاً أكثر اتزاناً للمسؤوليات الأسرية ومن ثم ترفع احتمالات مشاركة الرجال والنساء في قوة العمل على قدم المساواة. وفي عدم تصديق كوستاريكا على هذه الاتفاقية ما يضع العمال الكوستاريكيين ذوي

المسؤوليات العائلية في مأزق واضح أمام بقية قوة العمل في البلد وفي البلدان الأخرى التي صدقت على الاتفاقية. ويدعو هذا الأمر إلى قلق بالغ نظراً لأن بعض البلدان التي صدقت على هذا الصك أرست عدداً من التدابير التكميلية مثل تقاسم إجازة الوالدين، وحق الآباء (وكذلك الأمهات) في مرافق رعاية الأطفال، والإجازة المدفوعة الأجر للآباء والأمهات في حالة مرض أبنائهم (المصدر: التقرير السنوي لوحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥).

٢٧٨- إن تغيير الأدوار وقوالب الأنماط الجنسانية يتطلب تغييراً ثقافياً على المدى المتوسط والمدى البعيد. واستحداث الخدمات أسهل من تغيير الأدوار الاجتماعية المخصصة التي تضرب جذورها بعمق، ولكن لا بد من اتباع مساري العمل هذين معاً بالتوازي. وقد بينت فرق التركيز التي أعدتها الأمهات والتي نُظمت كجزء من الأعمال التحضيرية لصياغة السياسة العامة الوطنية المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين أن غالبية هؤلاء النساء يشعرن بالذنب تجاه ترك أبنائهن في رعاية أشخاص آخرين. وأظهرت أيضاً مناقشات الفرق هذه أنه يجب استيفاء سلسلة من الشروط (مؤهلات العاملين في رعاية الأطفال، والهياكل الأساسية، والقرب من مكان العمل) لكي يعهدن برعاية أبنائهن إلى أشخاص خارج المترل. ولم يدع ما أسفرت عنه مناقشتهم مجالاً للشك في أن إعادة تنظيم الأدوار العائلية لا بد من أن تنطوي على مشاركة أكبر من جانب الرجال وتفويض أكبر من جانب النساء. ومن أجل ترسيخ رعاية الأطفال بوصفها مسؤولية مجتمعية، يتعين على البلد أن يتصدى لعدد من التحديات المتصلة بالتوسع في الخدمات، وأن يجري تغييراً في أسلوب النظر إلى رعاية الأطفال. فلا بد من النظر إلى رعاية الأطفال في حد ذاتها على أنها موضوع يتعين على الرجال أن يتعاملوا معه أيضاً إلى جانب النساء، وعلى أنه مسؤولية عامة وحكومية ومؤسسية وليس مسألة عائلية خاصة (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007-2017*).

جيم - الأدوار والقوالب النمطية الجنسانية في التعليم

٢٧٩- تتضمن الخطة الاستراتيجية لإيجاد ثقافة العدل بين الجنسين في النظام التعليمي ١١ وحدة تتعلق بتطبيق المناهج لمنظور جنساني خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤. وتمكّن هذه الوحدات أعضاء هيئة التدريس من اكتساب المعارف وتنمية المهارات الضرورية لتحليل الظاهرة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والتاريخية بغية الاعتراف باختلاف تجارب الحياة بين النساء والرجال. وسيساعد هذا بدوره جموع الطلاب في اكتساب سلوكيات وممارسات تتسم بمزيد من العدل والديمقراطية. وقد عُقد عشر حلقات عمل تلقى فيها ٢٨٥ موظفاً من المديريات الإقليمية التابعة لوزارة التعليم (بمن فيهم مديرو ١١٠ مدرسة مختارة للمرحلة الأولى من تنفيذ الوحدات) تدريباً على استخدام هذه الوحدات. ونُفذت أنشطة المتابعة في عامي ٢٠٠٦ و٢٠٠٧. غير أنه ترتب على ضعف مكانة وحدة العدل بين

الجنسين التابعة لوزارة التعليم العام أن صارت جهود المتابعة هذه، وبالتالي تأثير النماذج، محدودة.

٢٨٠- وقد عين المعهد الوطني للمرأة مستشاراً لاستكمال المكون المعياري للخطة عن طريق إعداد وحدات تعليمية لا تميز بين الجنسين بشأن التثقيف بالشؤون المترلية، والفنون الصناعية، والدين، والتربية البدنية. وستوفر هذه الوحدات أدوات منهجية ونظرية أساسية لمساعدة المعلمين في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامجهم.

٢٨١- وبحلول عام ٢٠٠٦، تلقى أكثر من ٥٠٠ معلم تدريباً في الشؤون الجنسانية ومنع الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية (وزارة التعليم العام، ٢٠٠٦). ويواصل مجلس التعليم العالي العمل على تشجيع السياسات التعليمية الشاملة المتعلقة بالتعبير عن الشؤون الجنسانية على المستوى الوطني عن طريق تدريب أعضاء هيئة التدريس على تطبيق السياسات التعليمية المتعلقة بالتعبير عن النشاط الجنسي البشري التي تركز على الأطفال والشباب على كافة المستويات وفي كافة أنواع المؤسسات التعليمية وعلى المعلمين والآباء والأمهات. وأنشئ مجلس التثقيف الشامل بالنشاط الجنسي البشري ويرأسه نائب وزير التعليم العام للشؤون الأكاديمية. ويحضر جلسات المجلس ممثلون عن المجلس الوطني لرؤساء الجامعات، والوكالة الوطنية لرعاية الأطفال، والمعهد الوطني للمرأة، وصندوق الضمان الاجتماعي، إلى جانب ثلاثة أخصائيين في السياسات التعليمية المتعلقة بهذه المسائل (المصدر: مجلس التعليم العالي).

٢٨٢- وركزت أنشطة تدريب المعلمين (التي شملت مديري المدارس) في إدارة التثقيف الشامل بالنشاط الجنسي على مواضيع تتعلق بقضايا مثل النشاط الجنسي، والتشريعات التي تتناول التثقيف، وإجراءات الإبلاغ عن العنف والتحرش الجنسيين. ووُصف إدراج التثقيف بالنشاط الجنسي في المنهج العام بأنه واحد من أهم الإنجازات حتى الآن، ولا تزال الجهود الرامية إلى مواصلة هذا النشاط تبذل بما يتماشى مع التعهدات الملتزم بها بموجب منهاج عمل بيجين. وكجزء من هذا الجهد، أُعد كتاب بعنوان *Los Temas Transversales en el Trabajo de Aula* ("القضايا الشاملة في حجرة الدرس") ونشر. وهذا الكتاب موجه للمعلمين ويهدف إلى تحسين جودة التعليم والمساهمة في تكافؤ الفرص. ويتناول الكتاب أربعة مواضيع شاملة: الثقافة البيئية من أجل التنمية المستدامة، والتثقيف الشامل بالنشاط الجنسي، والتثقيف بالشؤون الصحية، وحقوق الإنسان من أجل الديمقراطية والسلام (المصدر: وزارة التعليم العام، ٢٠٠٦).

٢٨٣- وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، أنشئت مكاتب البرنامج الوطني للقيم الذي أعدته وزارة التعليم العام. وكجزء من هذا البرنامج، عقدت ندوات بشأن شمولية الإنسان والأنشطة التعليمية المتعلقة بالقيم المرتبطة بمبادئ المساواة والعدل وعدم التمييز (المصدر: وزارة التعليم العام، البرنامج الوطني للقيم، سان خوسيه، ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٧).

٢٨٤- ويعمل المعهد الوطني للمرأة بانتظام على القضاء على الأدوار الإنسانية المقولبة في التعليم. وتحقيقاً لهذه الغاية، يصدر المعهد ويوزع مواد مطبوعة على المدارس الابتدائية بشأن تطبيق منهجيات جامعة. وأسفرت جهود التنسيق المشتركة بين الوكالات عن توزيع هذه المواد واستخدامها، وساعدت في تعزيز مهارات التعليم للمدرسين.

٢٨٥- وكجزء من مساهمة الدولة في تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين، صدر عدد من المنشورات في عام ٢٠٠٦ يشمل تعزيز تكافؤ الفرص والعدل بين الجنسين للفتيات في سن التعليم، ودليل للطلاب، وكتيب للمعلمين بشأن التعلم والاحتفال بالأحداث الوطنية، وكتيب لمعلمي المرحلة الابتدائية بشأن التعليم الذي لا يميز بين الجنسين.

التدابير الأخرى الرامية إلى تعديل الأدوار الجنسانية والقوالب النمطية الجنسية

٢٨٦- في عام ٢٠٠٦، شن المعهد الوطني للمرأة حملة إذاعية وتلفزيونية مستمرة بشأن حقوق الإنسان ونبذ العنف، اشتملت على ظهور لخبيرات في حقوق الإنسان للمرأة لمدة ستة أشهر. وشملت الحملة أيضاً استخدام لوحات الإعلانات في جميع أنحاء البلد.

٢٨٧- وفي جهد لتكوين الخبرات، وُضع عدد من المشاريع البحثية ووثائق العمل يوفر أساساً لاتخاذ القرارات ويساهم في تحول النموذج الثقافي الذي لا بد منه لتحقيق المساواة والعدل بين النساء والرجال في المجتمع الكوستاريكي. وتضمنت هذه الدراسات والورقات ما يلي:

- *Situación de mujeres indígenas desde las estadísticas* ("إحصاءات بشأن نساء السكان الأصليين") - أجرى هذه الدراسة قسم البحوث التابع لوحدة المعلومات المتخصصة في المعهد الوطني للمرأة، وهو يستكشف القيود المتعلقة بقدرة نساء السكان الأصليين على ممارسة حقوقهن كمواطنات في سياق العلاقات الأسرية، والعمل، والتعليم، والصحة، والمجالات الأخرى؛
- *El estado de los derechos de las mujeres* ("حالة حقوق المرأة") - تتضمن هذه الدراسة المفاهيمية بشأن الحقوق الجنسية والإنجابية للمرأة معلومات قيّمة عن القوانين والمعايير الدولية والوطنية؛
- *La mujer en el mercado laboral costarricense* ("المرأة في سوق العمل الكوستاريكية") - أجرى قسم البحوث دراسة عن اتجاهات توظيف المرأة في كوستاريكا في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤، تقدم معلومات عن مشاركة المرأة في قوة العمل في كوستاريكا، بما في ذلك معدلات المشاركة ومؤشرات أخرى مثل البطالة ونقص العمالة وفروع النشاط والعمالة الكاملة؛
- *Proyecto Agenda Económica de las Mujeres* ("مشروع البرنامج الاقتصادي للمرأة") - أجرى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووكالة التعاون السويدية والمعهد الوطني للمرأة عدداً من المشاريع البحثية في إطار هذه المبادرة. وأسفرت إحدى الدراسات عن صدور المنشور

المعنـــون *Del Trabajo al Trabajo, orientaciones hacia el trabajo remunerado de las mujeres en Costa Rica* ("من عمل إلى عمل: اتجاهـــات أداء عمـــل المـــرأة بـــأجر في كوستاريكا).

المادة ٦

اعتماد تدابير لإلغاء جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال النساء في البغاء

ألف – الاتجار في النساء

٢٨٨- تشكل كوستاريكا بلد منشأ وانتقال ووجهة للاتجار في الأشخاص ولا سيما النساء والأطفال والمراهقون المتاجر بهم لاستغلالهم جنسياً لأغراض تجارية. غير أن البلد لا يمتلـــك إحصاءات رسمية بشأن عدد الضحايا لأن هذا نشاط مستتر يتعذر اكتشافه ويصعب التمييز بينه وبين الأنشطة الأخرى القانونية وغير القانونية كتهريب المهاجرين (المصدر: تقرير مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة لعام ٢٠٠٦).

٢٨٩- وقد اتخذ عدد من الخطوات في أثناء فترة الإبلاغ هذه للوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذه المادة. ففي ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، بدأ نفاذ المرسوم رقم 32824-G المنشئ للتحالف الوطني ضد تهريب المهاجرين والاتجار في البشر. وتتمثل ولاية هذا التحالف الـــذي يمتلك المعهد الوطني للمرأة عضوية فيه في توفير وتحديد وتنسيق وتنفيذ خطـــة عمـــل لمنـــع انتهاكات حقوق الإنسان هذه والمعاقبة عليها والقضاء عليها، وحماية الضحايا، ومحاكمـــة المنتهكين.

٢٩٠- ومنذ عام ٢٠٠٥ وعدد من منظمات ومؤسسات المجتمع المدني (الوكالة الوطنيـــة لرعاية الأطفال، والمديرية الوطنية للهجرة والأجانب، والمعهد الوطني للمرأة، والمديرية العامة لمنع العنف، ومؤسسة بانيامور وغيرها) يعمل على إعداد اســـتراتيجية للتـــصدي للاتجـــار بالأشخاص وتهريب الأشخاص. وحددت هذه المنظمات والمؤسسات عدداً من الثغـــرات في القوانين يتعلق بحماية ضحايا جرائم الاتجار (المصدر: لجنة الخبراء المعنيين بالعنف، وآلية متابعة اتفاقية بيليم دو بارا).

٢٩١- وبدأت كوستاريكا في عام ٢٠٠٥ العمل على إعداد بروتوكول وطـــني لإعـــادة ضحايا الاتجار من الأطفال والمراهقين إلى الوطن، وفي ٢٥ تشرين الأول/أكتـــوبر ٢٠٠٦، وقّع ممثلون عن وزارة الداخلية والشرطة والأمن العام، ووزارة التعليم العام، ووزارة الصحة، والمعهد الوطني للمرأة، والمديرية الوطنية للهجرة والأجانب، والوكالة الوطنية لرعاية الأطفال، وصندوق الضمان الاجتماعي إعلان الالتزام بالبروتوكول.

٢٩٢- وينص هذا البروتوكول المراعي للفوارق بين الجنسين على تدابير لحماية الـــضحايا باعتبار أن من واجب حكومة كوستاريكا أن توفرها. ويتمثل هدفه في توفير مبادئ توجيهية

إجرائية للمؤسسات العامة والخاصة المشاركة في عمليات الإعادة إلى الوطن وتحديد المسار الحاسم الذي يتعين اتباعه في جميع مراحل العملية. ويلتزم البروتوكول بمبدأ عدم التمييز، وينص على تقديم المساعدة إلى الفتيات أو المراهقات الحوامل. وهذا الصك نتاج لنقاش وتحليل جماعيين ومن ثم فهو مثال يُحتذى على التنسيق المشترك بين الوكالات (المصدر: *Protocolo para la repatriación de niños, niñas y adolescentes víctimas de trata*، اليونيسيف/المنظمة الدولية للهجرة/حكومة كوستاريكا).

٢٩٣- وعلى المستوى الإقليمي وفي إطار مجلس وزيرات شؤون المرأة في أمريكا الوسطى[٨]، اقترحت كوستاريكا في تموز/يوليه ٢٠٠٦ أن تجمع بلدان أمريكا الوسطى جهودها للتصدي لمشكلة الاتجار بالنساء. وكان أول ناتج لهذه المبادرة هو إعلان بنما[٩]، الذي تعترف فيه وزيرات المنطقة بمدى خطورة المشكلة وتتعهد بالمشاركة في إجراء مشترك لمكافحة هذا الانتهاك الخطير لحقوق الإنسان للمرأة في المنطقة. وقد قررت الوزيرات ما يلي:

(أ) تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المناقشات الدولية والوطنية المتعلقة بهذه المسألة بغية تحقيق فهم أشمل للظاهرة وإيجاد حلول أشمل؛

(ب) تنظيم مؤتمر أمريكا الوسطى الأول بشأن الاتجار في النساء بغية بحث هذه المسألة والتماس وسائل مشتركة متعددة الأطراف لمكافحة هذه الجريمة الدولية؛

(ج) التشجيع على إدراج خدمات تقديم المساعدة إلى ضحايا الاتجار التي تقدمها الآليات الوطنية الرامية إلى النهوض بالمرأة في المجموعات المشتركة بين الوكالات التي تعكف على مكافحة الاتجار بالأشخاص على الصعيد الوطني بحيث يتسنى تنسيق جهود المنع وتقديم المساعدة إلى الضحايا؛

(د) بذل جهود لبناء المؤسسات عن طريق أنشطة لتدريب الموظفين مصممة لتمكين الموظفين من تناول المسألة بالاستناد إلى نهج شامل.

٢٩٤- وكجزء من خطة العمل التي أعدتها رئاسة المجلس المؤقتة التي اضطلعت بها كوستاريكا في الفترة من تموز/يوليه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، جرى تنظيم مؤتمر أمريكا الوسطى الأول المعني بالاتجار في النساء بمساعدة تقنية من المنظمة الدولية للهجرة تحت رعاية صندوق الأمم المتحدة للسكان. وكان الهدف من هذا الاجتماع هو تهيئة الفرصة للتحليل والمداولات فيما يتعلق بهذه المسألة مع التركيز على نحو خاص على حالة المرأة في المنطقة باعتبار ذلك طريقاً ممكناً نحو إعداد خطة عمل إقليمية تستند إلى توافق الآراء. وكان هذا هو أول مؤتمر من نوعه، وهو يؤذن بمرحلة جديدة لمكافحة الاتجار في النساء في المنطقة والقضاء عليه.

---

(٨) لمزيد من المعلومات، انظر http://www.sica.int//commca.

(٩) انظر المرفق ٨ للاطلاع على نص إعلان بنما.

٢٩٥- وانضمت إلى الوزيرات المنتميات إلى مجلس وزيرات شؤون المرأة في أمريكا الوسطى وزيرتان من كولومبيا والجمهورية الدومينيكية في أثناء المؤتمر الذي حضره أيضاً متكلمون ومهنيون دوليون من قطاعات مؤسسية مهتمة بمشكلة العنف الجنساني فضلاً عن ممثلين عن المجتمع المدني. وركز الاهتمام على ضرورة إعداد إطار قانوني تعرف فيه بوضوح جريمة الاتجار في الأشخاص مع التركيز على المرأة. وثمة مسألة رئيسية أخرى تمثلت في وضع استراتيجيات وطنية وإقليمية للمنع والحماية والقمع والمعاقبة، وإعداد تشريعات وسياسة عامة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، تقرير مؤتمر أمريكا الوسطى الأول بشأن الاتجار في النساء، ٢٠٠٦).

٢٩٦- وقد هيأ تقلد حكومة كوستاريكا للرئاسة المؤقتة للمجلس فرصة لتأمين الحصول على دعم قيم لجهودها الرامية إلى التصدي لمسألة الاتجار في البشر من رؤساء دول وحكومات الدول الأعضاء في منظومة التكامل لأمريكا الوسطى التي اتفقت على ما يلي في إعلان سان خوسيه الصادر في مؤتمر القمة التاسع والعشرين المعقود في سان خوسيه، كوستاريكا، في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦:

"١٩- تكليف الأمين العام لمنظومة التكامل لأمريكا الوسطى بأن يعد بالتنسيق مع المؤسسات الوطنية والإقليمية المقابلة وبتمويل من مصرف أمريكا الوسطى للتكامل الاقتصادي استراتيجية لمنع الفقر بين نساء أمريكا الوسطى والحد منه، وإدراج تقييم لتأثير السياسات الاقتصادية والاجتماعية في هذا الشأن عملاً بالقرارات التي جرى التوصل إليها في أثناء الاجتماع الثالث عشر للمجلس، فضلاً عن صياغة خطة إقليمية لمكافحة الاتجار في النساء".

٢٩٧- وقد بدأ تنفيذ خطة العمل في كوستاريكا بجهود بناء المؤسسات لتحسين الخدمات المقدمة إلى ضحايا الاتجار. وكوستاريكا هي البلد الوحيد الذي وضع هذه الخطة التجريبية موضع التنفيذ. ويتمثل الهدف في إذكاء الوعي بين النساء والجمهور عامةً بمخاطر الاتجار، والارتقاء بالمساعدة المقدمة إلى ضحايا الاتجار في البشر من النساء البالغات في كوستاريكا. وهذه مبادرة للمعهد الوطني للمرأة، والشبكة الوطنية النسائية لمكافحة العنف (الفرع الكوستاريكي)، بدعم من حكومة سويسرا والمنظمة الدولية للهجرة. ويستهدف المشروع مقدمي الخدمات الذين يدخلون في اتصال مع ضحايا الاتجار كموظفي الوكالة الدولية لرعاية الأطفال، والمديرية الوطنية للهجرة والأجانب، ووزارة الشؤون الخارجية والعبادة، ووكالات أخرى في سان خوسيه وفي المنطقتين الشمالية والجنوبية من البلد (المصدر: المنظمة الدولية للهجرة).

٢٩٨- وفي الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٨، نفذ مكتب المنظمة الدولية للهجرة في سان خوسيه ومؤسسة راهاب (منظمة غير حكومية محلية) مشروع منع الاتجار وحماية ضحايا الاتجار في مقاطعة بونتاريناس. وكان الهدف من هذا المشروع الرائد هو تقديم المساعدة المباشرة والدعم المباشر إلى ١٠٠ ضحية من ضحايا الاتجار وتقليص عدد الضحايا المقبلين عن طريق حملات التثقيف والتوعية الموجهة إلى الفئات الضعيفة من السكان والمؤسسات

العامة. والمشروع مصمم أيضاً لتقديم التدريب إلى موظفي المنظمات الحكومية المحلية كالمعهد الوطني للمرأة، والوكالة الوطنية لرعاية الأطفال، وصندوق الضمان الاجتماعي، وإلى المنظمات غير الحكومية بغية تجهيزها لمنع الاتجار واستحداث خدمات وسياسات عامة من أجل ضحايا الاتجار (المصدر: المنظمة الدولية للهجرة).

٢٩٩- وفي الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، صدقت كوستاريكا على صكين دوليين يكملان اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية: بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو (القانون رقم ٨٣١٤)، وبروتوكول منع الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، وقمعه والمعاقبة عليه. ويشكل هذان الصكان الإطار القانوني الرئيسي للتعاون الدولي من أجل مكافحة ومنع تهريب المهاجرين والاتجار في الأشخاص ولا سيما النساء والأطفال. وهما يوفران مبادئ توجيهية محددة تتعلق بالاستراتيجيات والتدابير الواجبة التطبيق، ويحددان المبادئ التي ينبغي أن توجه إعادة ضحايا هذه الجرائم إلى الوطن وعودتهم مع التركيز على كرامة هؤلاء الأشخاص وسلامتهم. والجدير بالذكر هو أن هؤلاء الأشخاص لا يقعون بموجب بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين تحت طائلة المحاكمة الجنائية بسبب كونهم أداة لهذه الجريمة.

٣٠٠- ولقد تعهدت كوستاريكا لدى التصديق على هذين الصكين بالاستعانة بإجراءات فعالة وموارد لحماية سكانها من الأنشطة الجنائية التي ترتكبها شبكات المتاجرين والمهربين، لمنع ارتكاب هذه الجريمة، ولملاحقة مرتكبيها، ولكفالة حماية الضحايا وتقديم المساعدة الشاملة إليهم.

٣٠١- وبخلاف جريمة الاتجار بالأشخاص، تعرَّف جريمة تهريب المهاجرين في قانون الهجرة والأجانب الذي سُن في عام ٢٠٠٦. غير أن أمانة المظالم والمنتدى الدائم المعني بالسكان المهاجرين ذكرا أن هذا الحكم لا يوفر الوسائل الكافية لسلامة تناول النزاعات التي يتعين تسويتها لأنه لا يستوفي بالكامل المعايير الدولية لحماية حقوق الإنسان.

باء - الاستغلال الجنسي للفتيات والمراهقات وإكراههن على البغاء

٣٠٢- لا يزال الاستغلال الجنسي للفتيات والفتيان والمراهقين يشكل مشكلة خطيرة في كوستاريكا. ففي عام ٢٠٠٣، أُفيد عن وقوع ٢٩٦ ٥ جريمة جنسية، وفي عام ٢٠٠٤ أُفيد عن ٧٠٨ ٥ جرائم (المصدر: لجنة الخبراء المعنيين بالعنف، آلية متابعة اتفاقية بيليم دو بارا).

(أ) الإجراءات الحكومية

٣٠٣- حددت الإدارة السابقة (٢٠٠٢-٢٠٠٦) الأطفال والمراهقين، وكذلك الجهود الرامية إلى مكافحة الاستغلال الجنسي للأشخاص دون الثامنة عشرة من العمر لأغراض جنسية، بأنهم يشكلون أولوية وطنية. وأُعدت سياسة عامة حكومية واتخذت شكلاً ملموساً في الخطة الوطنية

للأطفال والمراهقين للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦، وفي البرنامج الوطني للأطفال والمراهقين للفترة ٢٠٠٠-٢٠١٠ (المصدر: التقرير الأولي المقدم من كوستاريكا بموجب الفقرة ١ من المادة ١٢ من البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل المتعلق ببيع الأطفال وبغاء الأطفال واستغلال الأطفال في المواد الإباحية (CRC/C/OPSC/CRI/1، ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥).

٣٠٤- وفي ٦ أيار/مايو ٢٠٠٤، وجهت عناية اللجنة الوطنية لمكافحة الاستغلال الجنسي للأطفال والمراهقين لأغراض تجارية إلى مقترح بشأن سياسات ترمي إلى القضاء على الاستغلال الجنسي للأطفال والمهاجرين. وصيغت هذه المقترحات السياساتية كجزء من الخطة الوطنية الثانية لمنع عمل الأطفال والقضاء عليه تدريجياً وتوفير الحماية الشاملة للعمال الأحداث، وأقرتها اللجنة التوجيهية المعنية بعمل الأطفال (المصدر: CRC/C/OPSC/CRI/1).

٣٠٥- وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، صدر مرسوم تنفيذي يقضي بمنع الأجانب من دخول البلد إذا كانوا قد سُجنوا في السنوات العشر السابقة بسبب تعمدهم إيذاء قاصر أو ارتكابهم لعنف ضد امرأة أو شخص ذي إعاقة (المصدر: التقرير الدوري الخامس المقدم من كوستاريكا بشأن الوفاء بالتزاماتها بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (CCPR/C/CRI/5)، ٢٠٠٦).

٣٠٦- ومن أجل المساهمة في الجهد الرامي إلى وضع حد للاستغلال الجنسي للقصّر، أصدرت وزارة التعليم العام وثيقة للمعلمين عنوانها *Disposiciones Vinculantes para la Detección de las Situaciones de Explotación Sexual Comercial*. وتقدم هذه الوثيقة مبادئ توجيهية للحد الأدنى من العناية الواجبة التي يتعين استخدامها في الكشف عن الحالات المريبة والإبلاغ عنها، وتناقش الدلائل المحتملة على حدوث استغلال جنسي للقصّر لأغراض تجارية، وترتيب الأحداث التي ينطوي عليها الإبلاغ عن مثل هذه الجرائم، واللوائح والقوانين المُلزمة في هذا الشأن. كما أنها تقدم أرقاماً هاتفية لخطوط مساعدة ضحايا الاستغلال الجنسي (المصدر: وزارة التعليم العام *Disposiciones Vinculantes para la Detección de Situaciones de Explotación Sexual Comercial*، شباط/فبراير ٢٠٠٧).

٣٠٧- وعرضت وزارة التعليم العام خطتها الوطنية لمنع الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية، ٢٠٠٤-٢٠٠٦، على اللجنة الوطنية لمكافحة الاستغلال الجنسي للأطفال، وأقر المجلس هذه الخطة (المصدر: CRC/C/OPSC/CRI/1).

٣٠٨- واستثمرت الوكالة الوطنية لرعاية الأطفال مبلغ ٠٦٦ ١٧ دولاراً من دولارات الولايات المتحدة في منع العنف الجنسي والبدني والمعنوي بسبب الإهمال ضد الأطفال في أثناء فترة الإبلاغ (المصدر: لجنة الخبراء المعنيين بالعنف، آلية متابعة اتفاقية بيليم دو بارا).

٣٠٩- وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٣، نشرت اللجنة الوطنية لتحسين إقامة العدل مبادئ توجيهية للحد من وقوع القصّر الأطراف في الدعاوى الجنائية ضحايا مرة أخرى. وتفرض هذه المبادئ التوجيهية الإبلاغ بسرعة عن حالات الاعتداء الجنسي على الفتيات والفتيان والمراهقين إلى برنامج الاستجابة للعنف الجنسي ضد الأطفال والمراهقين الذي أعدته إدارة علم النفس والعمل الاجتماعي التابعة لنظام إقامة العدل (المصدر: اللجنة الوطنية لتحسين إقامة العدل، حزيران/يونيه ٢٠٠٣).

٣١٠- ودُرّب وكلاء النيابة في المكتب الخاص للمدعي العام المعني بالجرائم الجنسية على كيفية التعامل مع الضحايا دون السن القانونية. كما أن المكتب القضائي لتقديم المشورة في العمل الاجتماعي والمشورة النفسية لديه برنامج لدعم الأطفال والشباب ضحايا الجرائم الجنسية (المصدر: CRC/C/OPSC/CRI/1).

٣١١- ولا يزال البلد يتحرى عن الجُناة (من الجنسية الكوستاريكية ومن الجنسيات الأخرى) والتعرف عليهم بشنّ حملات على الأماكن التي تحدث فيها هذه الأنشطة (المصدر: CRC/C/OPSC/CRI/1).

٣١٢- واتُخذت خطوة مهمة نحو تحسين القوانين في هذا المجال في حزيران/يونيه ٢٠٠٧ مع سنّ تشريع لمساعدة البلد على مكافحة الاستغلال الجنسي للقصّر. ويرفع هذا القانون سن صلاحية موافقة الضحية إلى ١٣ عاماً، ويُعرّف امتلاك المواد الإباحية بأنه جريمة، ويُطيل الفترة الزمنية السابقة لنفاذ التقادم عن الجرائم الجنسية المرتكبة ضد القصّر بتحديد تاريخ بدء هذه الفترة بالوقت الذي تبلغ فيه الضحية السن القانونية. وبالإضافة إلى ذلك، إذا أصبحت ضحية الاغتصاب حاملاً، فإن هذا يُعد ظرفاً مشدّداً.

(ب) الإجراءات التي اتخذها المجتمع المدني والمنظمات الدولية

٣١٣- في إطار مشروع تعزيز حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية في أمريكا الوسطى، عملت مؤسسة بانيامور، ومركز الدراسات النسائية، والمنظمة الدولية المعنية بإنهاء بغاء الأطفال واستغلال الأطفال في المواد الإباحية والاتجار بالأطفال لأغراض جنسية، والاتحاد الأوروبي، ومنظمة إنقاذ الأطفال ومنظمات أخرى على إصدار كُتيب أساسي ونشره بشأن التدخلات في حالة وقوع الأطفال والمراهقين ضحية للاستغلال الجنسي لأغراض تجارية أو تعرضهم لذلك في عام ٢٠٠٤.

٣١٤- وأدارت مؤسسة التعزيز والتدريب والعمل البديل ملجأين للفتيات والمراهقات الحوامل أو اللاتي أصبحن أمهات بالفعل، لكنها اضطرت إلى إغلاق أحدهما في عام ٢٠٠٣؛ وأُغلق الثاني في عام ٢٠٠٥ (المصدر: لجنة الخبراء المعنيين بالعنف، آلية متابعة اتفاقية بيليم دو بارا).

٣١٥- وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، صدر كُتيب بعنوان *Un buen trato periodístico para los malos tratos contra las mujeres* ("المعالجة الصحفية السليمة لسوء معاملة النساء")

نتيجة لبحث أُجري بشأن أسلوب تناول وسائط الإعلام لموضوعي العنف المترلي والعنف الجنسي ضد المرأة والقصّر. وأجرى هذه الدراسة مركز بحوث الدراسات النسائية ودائرة أنباء المرأة.

٣١٦- وكان التركيز على هذه القضايا (الاتجار بالبشر، وتهريب المهاجرين، واستغلال القصّر لأغراض تجارية)، في وسائط الإعلام وفي الحملات الخاصة واحداً من مجالات العمل المُضطلع بها في أثناء فترة الإبلاغ.

٣١٧- وفي منتصف عام ٢٠٠٣، شُنت حملة بعنوان "سلامة الأطفال على الإنترنت: التجوّل دون خطورة" في جهد يهدف إلى منع استخدام الإنترنت في ارتكاب العنف الجنسي، ولا سيما في شكل مواد إباحية، ضد الأطفال والمراهقين (المصدر: CRC/C/OPSC/CRI/1).

٣١٨- وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٥، شُنت حملة في مطار خوان سانتاماريا بعنوان "مكافحة الاتجار في البشر وتهريب المهاجرين والاستغلال الجنسي للقصّر لأغراض تجارية". ويُقدر أن ٧٤ في المائة من جميع المهاجرين يمرون بهذا المطار وأن الحملة قد اتصلت بذلك بنحو ٠٠٠ ٥٠٠ ٢ شخص (المصدر: CRC/C/OPSC/CRI/1).

٣١٩- وفي أيار/مايو ٢٠٠٣، عُقد في كوستاريكا اجتماع التشاور الإقليمي للأمريكتين بشأن حماية الأطفال من الاستغلال الجنسي في السياحة بغية التأكيد على أهمية تعزيز أشكال السياحة الصحية والمسؤولة والأخلاقية، وإشراك المنظمات العامة والخاصة العاملة في قطاع السياحة في منع هذه الممارسات المخالفة للقانون والإبلاغ عنها (المصدر: CRC/C/OPSC/CRI/1).

المادة ٧

اعتماد التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد

(أ) **الحق في التصويت في جميع الانتخابات وفي الأهلية للانتخاب**

مشاركة المرأة في الوظائف التي تُشغل بالانتخاب

٣٢٠- لا يزال البلد بعيداً عن تحقيق الهدف المتمثل في التمثيل المتوازن للنساء والرجال في الوظائف التي تُشغل بالانتخاب وفي الوظائف التنفيذية في القطاعين العام والخاص. ومع ذلك، فقد تحققت خطوات كبرى في خلال التسعينيات من القرن العشرين، بما في ذلك تعديل القوانين والأنظمة الانتخابية وما تحقق من تقدم في ممارسة النساء لحقهن في الترشح للانتخاب (المصدر: برنامج حالة الأمة، ٢٠٠٢، ورد في *Política para la Igualdad y Equidad de Género*، ٢٠٠٧).

٣٢١- وقد اتُخذت في انتخابات عام ٢٠٠٢ خطوة كبرى إلى الأمام في تمثيل المرأة في بعض الوظائف التي تُشغل بالانتخاب. ففي انتخابات الكونغرس لعام ٢٠٠٦، ارتفع تمثيل المرأة ارتفاعاً طفيفاً بأكثر من نقطتين مئويتين، لكن النسب المئوية انخفضت كثيراً في الانتخابات المحلية (المعهد الوطني للمرأة، *La participación política de las mujeres*، ٢٠٠٧).

٣٢٢- وسُجل ما مجموعه ٦١٣ ٥٥٠ ٢ شخصاً للتصويت في الانتخابات العامة لعام ٢٠٠٦ وفقاً لمكتب السجل المدني. وهذا الرقم أعلى من الرقم المسجّل لعام ٢٠٠٢ بنسبة ١١,٩ في المائة؛ ويعيش ٧٦ في المائة من هؤلاء الأشخاص في المقاطعات المركزية في حين أن الـ ٢٤ في المائة الآخرين يُقيمون في مقاطعات غواناكاستي، وبونتاريناس وليمون الواقعة على طول الساحل والتي تصطبغ أكثر من غيرها بالصبغة الريفية. وكانت هذه هي المرة الأولى على الإطلاق التي يتجاوز فيها عدد الناخبات الإناث الناخبين الذكور (بمقدار ٥٠١ امرأة) (المصدر: برنامج حالة الأمة، *Brechas de Equidad de Género* ، غولدنبرغ، ٢٠٠٦).

٣٢٣- ولكي يتسنى انتخاب المرأة في المكتب العام، يجب عليها أن تكسر حواجز هائلة داخل الأحزاب السياسية (توريس ٢٠٠١، ورد في غولدنبرغ، ٢٠٠٦). ووفقاً للإحصاءات التي جمعتها المحكمة الانتخابية العليا، دخل ٩٩٦ ١١ شخصاً الانتخابات الأخيرة للمكتب العام وكان ١٢٨ ٦ (٥١ في المائة) من هؤلاء المرشحين نساءً. ويتجاوز هذا بالقيمة الكمية الحصة الدنيا البالغة ٤٠ في المائة المحددة كتدبير من تدابير العمل الإيجابي الرامية إلى تعزيز مشاركة المرأة في الانتخابات. غير أن هذه الإحصاءات تشير إلى الترشيحات لا إلى النتائج.

٣٢٤- ومع ذلك فقد أفسدت المنهجيات المختلفة التي استخدمتها الأحزاب السياسية في تنفيذ هذه الحصة النتائج من حيث أسلوب تطبيق هذا الإجراء للعمل الإيجابي. فالحصة البالغة ٤٠ في المائة والتي تشكل معياراً أدنى للمشاركة السياسية حصة مُلزمة لجميع الأطراف السياسية، ولكن توجد مشاكل في المنهجيات والآليات التي تستخدمها هذه الأحزاب في تطبيقها.

٣٢٥- وقد حكمت المحكمة الانتخابية العليا بأن الحصة تنطبق على الوظائف "التي تُشغل بالانتخاب"، أي تلك التي توجد فيها فرصة حقيقية لانتخاب المرأة، وتقدمت بمنهجيتين لتطبيق الحصة: الطريقة التاريخية وطرق القوائم المتناوبة. واستخدمت غالبية الأحزاب الطريقة التاريخية وهي الطريقة التي تستخدمها أيضاً المحكمة الانتخابية العليا في رصد الامتثال لحصة الوظائف التي تُشغل بالانتخاب. وتكمن المشكلة في أن المتوسط التاريخي للأحزاب التقليدية يتفاوت، وأن الأحزاب الجديدة أو الناشئة منها من لا يمتلك متوسطاً تاريخياً ومنها من يساوي متوسطه التاريخي ١، وهذا يعني أنها ليست مُطالَبة بوضع مرشحات على رأس قوائمها.

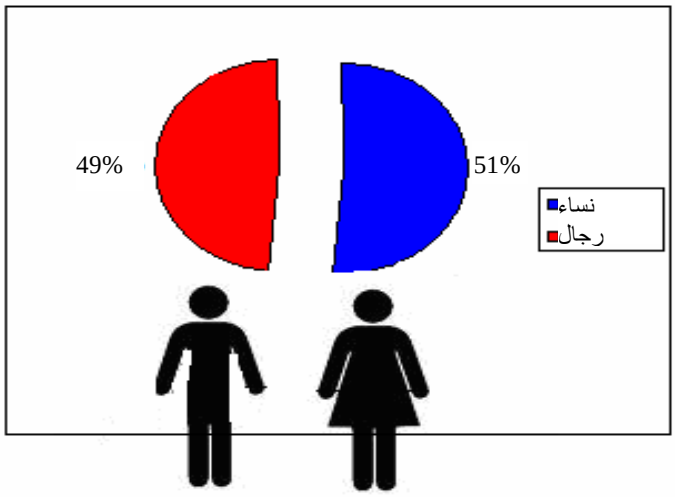
٣٢٦- ويكفل وجود الحصة وضع النساء على القوائم في حين أن الآليات التي وضعتها المحكمة تحدد ما إذا كُنّ سيُدرجن في تلك القوائم، والنتيجة إلى حد ما. ولا بد من إيجاد

آليات لسدّ الفجوة بين الاثنين بكفالة وضع النساء على القوائم والنتائج أيضاً. ويوضح الشكل التالي الأعداد شبه المتماثلة للمرشحين من الرجال والنساء (٥١ في المائة من النساء في مقابل ٤٩ في المائة من الرجال). ويتضمن القسم التالي أرقاماً تبين النسب المئوية للرجال والنساء الذين انتُخبوا بحيث تتسنى مقارنة قوائم المرشحين مع نتائج الانتخابات في مختلف أفرع الحكومة والبلديات (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

الشكل ٣

النسبة المئوية للمرشحين للوظائف العامة، بحسب الجنس

الانتخابات الوطنية، ٢٠٠٦



المصدر: *Brechas de Equidad entre los Géneros*، برنامج حالة الأمة، ٢٠٠٦.

٣٢٧- ويمكن تقسيم المرشحين على الفئتين المبينتين في الجدول التالي الذي يصنف المرشحين بحسب الجنس ونوع الوظيفة لعام ٢٠٠٦.

الجدول ٨

فترة الولاية ٢٠٠٦-٢٠١٠

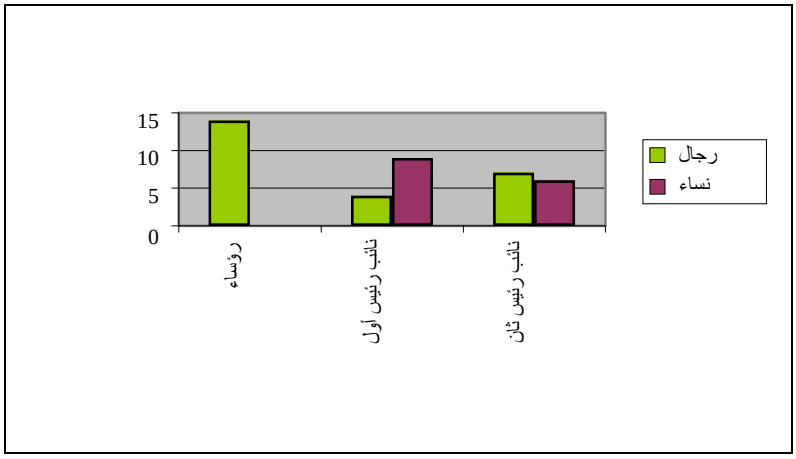
نوع الوظيفة	*المجموع*	*الرجال*	*النسبة المئوية*	*النساء*	*النسبة المئوية*
	١٤	١٤	١٠٠٫٠	-	-
	١٣	٤	٣٠٫٨	٩	٦٩٫٢
	١٣	٧	٥٣٫٨	٦	٤٦٫٢
	١ ١٦٧	٥٧٣	٤٩٫١	٥٩٤	٥٠٫٩
	١٠ ٧٨٩	٥ ٧٢٠	٤٨٫٨	٥ ٥١٩	٥١٫٢
	١١ ٩٩٦	٥ ٨٦٨	٤٨٫٩	٦ ١٢٨	٥١٫١

المصدر: الفارو، استناداً إلى المحكمة الانتخابية العليا، ٢٠٠٦، ورد في *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007-2017*.

٣٢٨- والنسبة المئوية للنساء على قوائم النائب الثاني للرئيس والمندوبين وأعضاء المجالس البلدية قريبة جداً من النسبة المئوية للرجال المرشحين لتلك الوظائف، لكن هذا ليس صحيحاً فيما يتعلق بالرؤساء الذين لم توجد لهم مرشحات، ونواب الرؤساء الذين يتجاوز عدد المرشحات لمناصبهم عدد المرشحين الذكور.

الشكل ٤

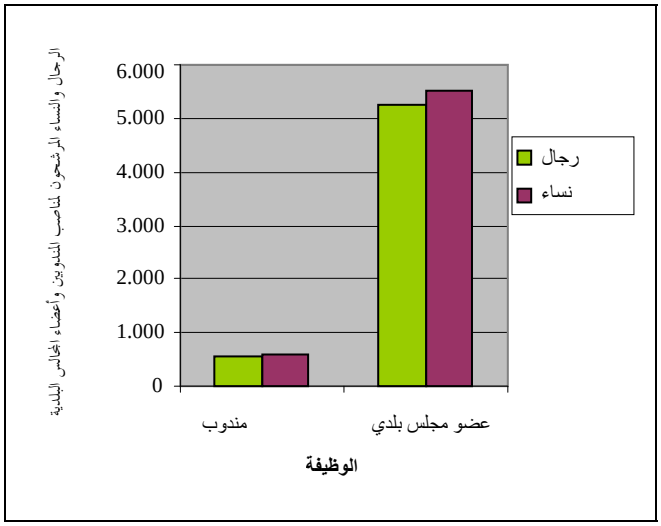
المرشحون لمنصبي الرئيس ونائب الرئيس، انتخابات ٢٠٠٦، بحسب الجنس



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى إحصاءات من المحكمة الانتخابية العليا، ٢٠٠٦.

الشكل ٥

المرشحون لمقاعد المندوبين وأعضاء المجالس البلدية، انتخابات ٢٠٠٦، بحسب الجنس



المصدر: جداول أصلية استناداً إلى إحصاءات من المحكمة الانتخابية العليا، ٢٠٠٦.

٣٢٩- ويقدم الجدول التالي عرضاً عاماً للمرشحين لمقاعد الجمعية التشريعية في الانتخابات الأخيرة موزعين بحسب الحزب السياسي والنسبة المئوية للمرشحات. وقد تقدم ما مجموعه ٢٧ حزباً سياسياً بمرشحين للجمعية التشريعية، لكن الجدول لا يبين إلا أولئك الذين انتُخب مُرشحوهم. وفي جميع الأحوال جرى تجاوز الحصة البالغة ٤٠ في المائة.

الجدول ٩

المرشحون لمقاعد الجمعية التشريعية بحسب الحزب السياسي والنسبة المئوية للنساء، ٢٠٠٦

الحزب السياسي	*المرشحون*	*النسبة المئوية للنساء*	*المستوى*
الاتحاد الوطني	٤٠	٥٣،٣	وطني
حركة التحرير	٣٨	٥٠،٧	وطني
عمل المواطن	٣٧	٤٩،٣	وطني
الاتحاد الاجتماعي المسيحي	٣٥	٤٦،٧	وطني
التحرير الوطني	٣٤	٤٥،٣	وطني
أحزاب وطنية أخرى	٣٠٥	٥٣	وطني
أحزاب أخرى تابعة للمقاطعات	١٠٥	٥٧	مقاطعة

المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى إحصاءات مقدمة من المحكمة الانتخابية العليا إلى برنامج حالة الأمة، *Brechas de Equidad de Género*، ٢٠٠٦.

٣٣٠- ويدل هذا على نجاح الجهود التي تبذلها الحكومة لإيجاد وسائل أفضل لكفالة التطبيق الفعال للحصص الدنيا المقررة لتعزيز مشاركة المرأة السياسية التي ذُكرت في التقرير السابق. وقد اتخذ أيضاً المعهد الوطني للمرأة ومنظمات المجتمع المدني النسائية تدابير لبناء القدرات بغية مساعدة المرأة في أداء دور نشط كمواطنة. واستهدفت الحكومة في السنوات الأخيرة مجالين رئيسيين لمساعيها: سنّ قوانين العمل الإيجابي (تتناول الحصص بصفة رئيسية) لضمان إكساب المرأة فرص الوصول إلى وظائف اتخاذ القرارات، وتقديم التدريب على المواطَنة النشطة للمرأة (برنامج حالة الأمة، ٢٠٠٢، ورد في *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*). ويُعزى أيضاً التقدم المحرز في هذا الشأن إلى أعمال المعهد الوطني للمرأة في رصد الامتثال للحصص عن طريق متابعة القرارات الصادرة عن المحكمة الانتخابية العليا في أثناء فترة تسجيل الترشيحات، وتحليل نتائج الانتخابات. ونُفذت أيضاً أنشطة إعلامية على نطاق البلد.

٣٣١- وفي آذار/مارس ٢٠٠٥، أنشئت اللجنة المشتركة بين الوكالات المعنية بالحقوق السياسية للمرأة من أجل رصد التشريعات التي تتناول القضايا ذات الصلة ودعمها. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، دعت هذه اللجنة إلى عقد منتدى بشأن الحقوق السياسية للمرأة: تحدٍ ديمقراطي. وصُمم هذا المنتدى الذي حضرته أكثر من ٢٠٠ امرأة وفدت من

نطاق من القطاعات من أجل الإعلاء من شأن الحقوق السياسية للمرأة بوصفها بُعداً من أبعاد حقوق الإنسان ومن أجل تهيئة الفرصة أمام النساء للاستماع إلى مطالبهن. وكان أحد نواتجه صوغ برنامج الأعمال غير المُنجزة في مجال تعزيز الحقوق السياسية للمرأة. وتتمثل البنود الرئيسية لهذا البرنامج فيما يلي: الحق في المشاركة في المنظمات الاجتماعية وفي نطاق من المنتديات والفرق السياسية والاجتماعية والاقتصادية؛ والحق في الاشتراك في السياسات العامة والقوانين وتطبيقها وفي اتخاذ القرارات؛ وحق المرأة في أن تُنتخَب؛ والحق في الوصول إلى الموارد الاقتصادية من أجل التدريب والمشاركة السياسية؛ والمساءلة السياسية والرقابة؛ وبناء مؤسسات الهيئات العامة التي تقدم خدمات إلى المرأة. وعُرض هذا البرنامج في أثناء حدث فُتحت أبوابه أمام جميع المرشحين للانتخابات الرئاسية في ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. وحضره عدد ضئيل (ثلاثة فقط)؛ وأوفد عدد من المرشحين الآخرين ممثلين عنهم (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٥).

٣٣٢- ويتضمن مشروع قانون تعديل المادتين ٥٨ و٦٠ من قانون الانتخابات من أجل إرساء شكل متوازن للمشاركة السياسية من الرجال والنساء (الملف رقم ١٥ ٣١٢)، الذي جرى تقديمه للمرة الأولى في عام ٢٠٠٢، مادة خاصة لإرساء نظام لتحقيق المناصفة (٥٠/٥٠) بموجب القانون لتناوب المرشحين الذكور والإناث على القوائم الحزبية للوظائف التي تُشغل بالانتخاب. ويؤمل في أن تبدأ مناقشة هذه الأحكام وموضوع تكافؤ الجنسين في خلال دورة ٢٠٠٢-٢-٢٠١٠ (المصدر: Zamora, 2006, cited in *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*).

٣٣٣- والبيانات التالية متاحة عن النساء اللاتي انتُخبن في الجهاز التشريعي في عام ٢٠٠٦ من مختلف الأحزاب التي لها مقاعد في الجمعية التشريعية:

- فاز حزب التحرير الوطني بـ ٢٥ مقعداً من بينها ١١ مقعداً تشغلها نساء. وكان هذا الحزب يستخدم الطريقة التاريخية التي تحسب عدداً مقدراً من الأصوات التي تسنح فرصة حقيقية للانتخاب فيها والتي تُتخذ بعد ذلك أساساً لحساب الحصة المقابلة للنساء بموجب الشروط والنسب المئوية التي يحددها القانون؛
- تقدم حزب عمل المواطن بمرشحين في عمليتين انتخابيتين وطبق مبدأ التكافؤ. وتستحوذ النساء على تسع من المقاعد التي فاز بها الحزب في الانتخابات الأخيرة والبالغ عددها ١٧ مقعداً. ويستخدم هذا الحزب نظاماً للتناوب في إعداد قوائمه للوظائف التي تُشغل بالانتخاب؛
- يستخدم حزب الوحدة الاجتماعي المسيحي الطريقة التاريخية. وقد فاز بخمسة مقاعد في الانتخابات الأخيرة، من بينهما مقعدان للمرأة. وكانت إحداهما على رأس مقاطعة ألاخويلا والأخرى في المركز الثاني على قائمة مقاطعة سان خوسيه؛
- وتقدم حزب حركة التحرير بمرشحين في ثلاثة عمليات انتخابية. ولم تُنتخب أي امرأة من هذا الحزب في الانتخابات الأولى والثانية، بسبب ترتيب المرشحات على

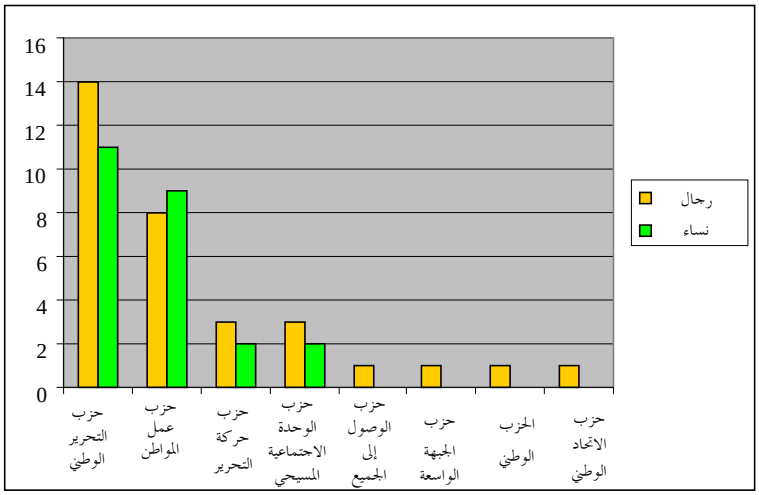
قائمة الحزب. وفي الانتخابات الثالثة، فاز بمقاعد ستة رجال وامرأة واحدة. وكانت المرأة في المركز الأول على قائمة مقاطعة سان خوسيه. وكانت هذه هي المرة الأولى في الانتخابات الأخيرة التي جرت في شباط/فبراير ٢٠٠٦ التي كان مطلوباً فيها من هذا الحزب أن يضع مرشحة في المركز الأول أو الثاني على قائمة مقاطعة سان خوسيه (المصدر: المعهد الوطني للمرأة "Participación Política de las Mujeres, Elecciones 2006-2010", *Revista Olimpia*، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ العدد رقم ٣)؛

- أما الأحزاب التي لم يكن لكل منها سوى ممثل واحد في الجمعية التشريعية خلال فترة الولاية هذه فهي الجبهة الواسعة، وحزب الوصول للجميع، وحزب إعادة التجديد الوطني، وحزب الاتحاد الوطني. وجميع هؤلاء الممثلين رجال.

٣٣٤- ويبين الشكل التالي توزيع ممثلي مختلف الأحزاب من الذكور والإناث الذين فازوا بمقاعد في الجمعية التشريعية في انتخابات عام ٢٠٠٦.

الشكل ٦

أعضاء المجلس التشريعي الذكور والإناث المنتخبون في عام ٢٠٠٦



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى إحصاءات من المحكمة الانتخابية العليا، ٢٠٠٦.

تسجيل حزب العصبة النسائية الجديد واشتراكه في الانتخابات الأخيرة

٣٣٥- شكّل تسجيل حزب العصبة النسائية الجديد في مقاطعة سان خوسيه ومشاركته تطوراً مهماً في الانتخابات الأخيرة.

٣٣٦- وقد ذكر هذا الحزب السياسي أن أحد أهدافه الأساسية يتمثل في تحليل الوضع في البلد انطلاقاً من السلوكيات والتجارب المتصلة باستبعاد المرأة وفرض التبعية عليها والتمييز ضدها، وفي محاولة عكس اتجاه هذا الوضع بالمساعدة في تغيير هيكل النفوذ القائم بما أن القضاء على الاختلالات بين النساء والرجال يشكّل شرطاً لا غنى عنه للتنمية الاجتماعية

والسياسية والاقتصادية والبيئية للبلد. ومن ثم فإن هدفه الاستراتيجي لا يقتصر على مجرد انتخاب مرشحيه في الجهاز التشريعي، وإنما يتجاوز ذلك أيضاً إلى أن يكون له صوت سياسي وبرنامج نسائي في ميدان ليس فيه وزن إلا للأحزاب المسجّلة. ولم يفز أيّ من مرشحي هذا الحزب بأي مقعد في الانتخابات الأخيرة، غير أنه أصبح يوجد لآن حزب نسائي مسجّل يقوم بعمله (المصدر: برنامج حالة الأمة، *Brechas de Equidad entre los Géneros*, Goldenberg، ٢٠٠٦).

٣٣٧- وهذه هي المرة الأولى في تاريخ كوستاريكا المعاصر التي تشارك فيها المرأة في انتخابات في إطار سياسي محدد خاص بها. والجدير بالاهتمام هو أن مؤسسي هذا الحزب عندما ذهبوا لتسجيله كحزب سياسي رُفض طلبهم في أول الأمر بسبب سوء فهم ماهية العمل الإيجابي الفعلي واحتُج في ذلك بأن الحزب لم تكن به نسبة عادلة من الأعضاء الذكور (انظر المادة ٤).

٣٣٨- وفي تطور متصل يشهد على تزايد الوعي من جانب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ينص الفصل الثاني من أنظمة وزارة التعليم العام الناظمة لهيئة الطلاب إلى أنه ينبغي أن تتقلد النساء ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من الوظائف التي تُشغل بالانتخاب في كيانات إدارة شؤون الطلاب. ويتولى مجلس الإدارة الإشراف على إنفاذ هذا الحكم (اللائحة الصادرة في شباط/فبراير ٢٠٠٢ (الطلب رقم ١٣٢٨)، C-186300، (D30225-18465)).

(ب) الحق في الاشتراك في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية

ألف – اشتراك المرأة في الفرع التنفيذي للحكومة

٣٣٩- ناقش التقرير السابق التقدم الهائل الذي أُحرز من حيث عدد النساء الشاغلات للوظائف العامة. وقد حدثت تحسينات إضافية في خلال فترة الإبلاغ هذه فيما يتعلق ببعض أنواع الوظائف وانتكاسات في بعضها الآخر. فكان ١٣ رجلا و٥ نساء يرأسون وزارات إدارة الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ البالغ عددها ١٨ وزارة. وفي ظل إدارة الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، كانت ٥ وزارات تخضع لرئاسة امرأة من بين ما مجموعه ٢٠ وزارة، في حين أن ٣ وزارات فقط من بين ١٥ وزارة كانت تحت رئاسة امرأة في أثناء الإدارة السابقة.

٣٤٠- وفي إدارة ٢٠٠٦-٢٠١٠، توجد ١٠ نساء بين نواب الوزراء البالغ عددهم ٢٧ نائباً، في حين أن ١٢ من بين ٢٥ نائباً كُن من النساء في الإدارة السابقة. وتشغل النساء اثنتين فقط من وظائف الرؤساء التنفيذيين البالغ عددها ١٩ وظيفة (المعهد الوطني للمرأة، والشبكة الوطنية للإذاعة والتلفزيون)، أي ١٠,٥ في المائة. وفي الإدارة السابقة، كانت

نسبة ١٨ في المائة من وظائف الرئاسة التنفيذية للهيئات المستقلة تحت رئاسة امرأة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

٣٤١- وترد أدناه الأرقام المتعلقة بالإدارة الحالية.

الجدول ١٠

النساء المعيّنات، ٢٠٠٦-٢٠١٠

الوظائف	*مجموع الوظائف*	*الوظائف التي تشغلها امرأة*	*النسبة المئوية*
وزراء	١٨	٥	٢٨
نواب وزراء	٢٧	١٠	٣٧
رؤساء تنفيذيون	١٩	٢	١٠,٥

المصدر: معلومات موثقة لبيانات مؤسسية.

٣٤٢- وقد أُوقف العمل في عام ٢٠٠٥ بالممارسة التي كانت تقضي بمنح درجة وزير للمديرة التنفيذية للمعهد الوطني للمرأة والتي أُرسيت في عام ١٩٩٨ مع سن القانون رقم ٧٨٠١. واتخذت الإدارة الحالية هذا القرار لإلغاء منصب الوزير دون حافظة (أي المسؤول على درجة وزير الذي لا يرأس وزارة). وكان الوزراء دون حافظة في السابق أعضاءً دائمين في مجلس الوزراء. وفي إطار القرار نفسه، أُلغي أيضاً منصب وزير الأطفال والمراهقين.

٣٤٣- وكان هناك اختلال جنساني واضح في تشكيل مجالس إدارة مؤسسات البلد الرئيسية المستقلة والمتسمة باللامركزية في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ حيث كان الرجال يحتفظون بنسبة ٨١,١٤ في المائة من هذه المقاعد والنساء بنسبة ١٨,٨٦ في المائة منها. ومن بين المؤسسات التي شملتها الدراسة الاستقصائية والتي يبلغ عددها ٢٢ مؤسسة، لم يكن هناك وجود للمرأة على الإطلاق في مجالس إدارة خمس منها: معهد الكهرباء الكوستاريكي، ومعهد شبكات المياه والصرف والصحي، ومجلس الإنتاج الوطني، والمعهد الكوستاريكي للسكك الحديدية، ومعهد التنمية الزراعية. وقد ذكرت أمانة المظالم أن حصة المرأة البالغة ٤٠ في المائة على مستويات اتخاذ القرارات السياسية لا يجري إنفاذها، وأن هذا يؤثر بوضوح على الأرقام المتعلقة بالنساء المعينات.

٣٤٤- وفي ظل إدارة الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، حصلت النساء على ٢٦ في المائة من عضوية مجالس إدارة المؤسسات العامة المستقلة، في حين أن الرقم كان ٢٩ في المائة في ظل إدارة الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠. ولم يكن للنساء وجود في مجالس إدارة المؤسسات الثلاث التالية في خلال أي من فترتي الإدارة هاتين: معهد الكهرباء الكوستاريكي، والمعهد الكوستاريكي للسكك الحديدية، والشبكة الوطنية للإذاعة والتليفزيون (المصدر: المعهد الوطني للمرأة *Revista Olimpia*، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، العدد رقم ٣).

باء – اشتراك المرأة في الوظائف العامة

ألف – اشتراك المرأة في الفرع التشريعي

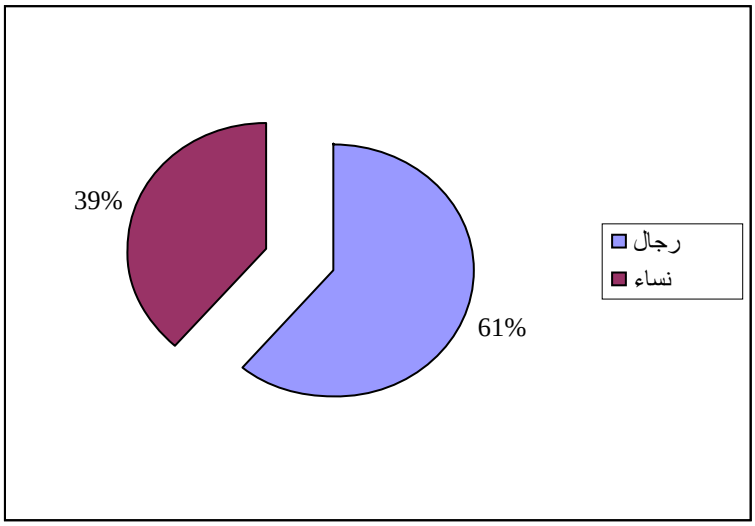
٣٤٥- في القسم السابق المتعلق باشتراك المرأة في الأحزاب السياسية، جرى تحليل للترشيحات في مناصب الجمعية التشريعية بحسب الجنس. وفي خلال فترة الولاية ٢٠٠٦-٢٠١٠، انتُخبت ٢٢ من أصل ٥٩٤ مرشحةً لمنصب النائب (٣٨,٦ في المائة) في حين أن ٣٥ من أصل ٥٧٣ مرشحاً قد انتُخبوا (٦١,٤ في المائة). فحتى مع وجود عدد أكبر من المرشحات، لم تحقق النساء الحصة التي أقرها قانون الانتخابات الحالي بنسبة ٤٠ في المائة.

٣٤٦- ومن بين المندوبات اللاتي انتُخبن، اختيرت أربع منهن لقيادة مجموعاتهن الحزبية في خلال السنة الأولى من فترة الولاية التشريعية؛ ومثّلت هؤلاء النساء أربعة من الأحزاب السياسية الثمانية الممثلة في الجمعية التشريعية (المصدر: المعهد الوطني للمرأة *Revista Olimpia*، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦).

٣٤٧- ويبين الشكل التالي النسبة المئوية للمندوبين الذكور والإناث موزعة بحسب الجنس، الذين انتُخبوا لفترة الولاية ٢٠٠٦-٢٠١٠. وتُعتبر نسبة النساء مرتفعة بالنظر إليها في سياق التاريخ الانتخابي للبلد.

الشكل ٧

المندوبون المنتخبون الذكور والإناث، موزعون بحسب الجنس، ٢٠٠٦



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى إحصاءات من المحكمة الانتخابية العليا، ٢٠٠٦.

٣٤٨- وبين الجدول التالي حصة النساء اللاتي خدمن في الجمعية التشريعية فيما بين عامي ١٩٩٠ و٢٠٠٦. وكما أُشير إلى ذلك في التقرير السابق، لم تكن الزيادة في عدد

المندوبات كبيرة في خلال التسعينيات من القرن العشرين. ففي الانتخابات الثلاثة التي جرت فيما بين عامي ١٩٩٠ و١٩٩٨، ارتفعت حصة النساء من ١٢,٣ في المائة إلى ١٩,٣ في المائة. ثم ارتفع هذا الرقم كثيراً في انتخابات عام ٢٠٠٢ بنسبة ٣٥,٨ في المائة وفي عام ٢٠٠٦ بنسبة ٣٨,٦ في المائة. وقد تسنى تحقيق نتائج العمليتين الانتخابيتين الأخيرتين بفضل التطبيق السليم لحصة العمل الإيجابي. وأصبحت الجمعية التشريعية الكوستاريكية الآن هي الكونغرس صاحب أعلى تمثيل أنثوي في جميع بلدان أمريكا اللاتينية (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

الجدول ١١

اشتراك الإناث والذكور في الجمعية التشريعية، ١٩٩٠-٢٠١٠

فترة الولاية	*المجموع المطلق للنواب (ذكوراً وإناثاً)*	*المجموع المطلق للنائبات*	*المجموع المطلق للنواب الذكور*	*النسبة المئوية للنساء*
١٩٩٤-١٩٩٠	٥٧	٧	٥٠	١٢,٣
١٩٩٨-١٩٩٤	٥٧	٩	٤٨	١٥,٨
٢٠٠٢-١٩٩٨	٥٧	١١	٤٦	١٩,٣
٢٠٠٦-٢٠٠٢	٥٧	٢٠	٤٧	٣٥,٨
٢٠١٠-٢٠٠٦	٥٧	٢٣	٤٤	٣٨,٦

المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى التقرير السابق وتحديثاته.

٣٤٩- وفي أثناء المنتدى الأول للنساء المنحدرات من أصل أفريقي في مقاطعة ليمون المعروف باسم "السيدة غادي" الذي عُقد يومي ١٢ و١٣ آب/أغسطس ٢٠٠٥، طُرحت أسئلة بشأن تمثيل السكان الكوستاريكيين المنحدرات من أصل أفريقي والسود من النساء في الجمعية التشريعية. وجرت الإشارة إلى حقيقة مفادها أن أربع نساء منحدرات من أصل أفريقي فقط اشتركن في الكونغرس طوال تاريخه بالكامل؛ ويرجع بعض السبب في ذلك إلى وجود رفض للتعدد الثقافي والتعدد العرقي داخل كوستاريكا وخارجها على حد سواء. ولا بد من إجراء دراسات إضافية للقيم والسلوكيات الثقافية التي ربما كانت تؤثر على هذه النتائج (المصدر: المواطَنة النشطة، وحدة القيادة والشؤون المحلية، المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧، تقرير المنتدى الأول للنساء المنحدرات من أصل أفريقي في مقاطعة ليمون المعروف باسم "السيدة غادي").

٣٥٠- وأتاح المعهد الوطني للمرأة فرصاً لدراسة أهمية مشاركة المرأة في العمليات السياسية. ففي أثناء منتدى المرشحات لجمعية تشريعية المعنون "تحديات القيادة السياسية للمرأة الكوستاريكية خلال العملية الانتخابية للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠"، عُقدت مناقشات بشأن التحديات التي تواجهها النساء الكوستاريكيات لدى إقدامهن على المشاركة السياسية في انتخابات ٢٠٠٦-٢٠١٠ (المعهد الوطني للمرأة *Revista Olimpia*، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، العدد ٣). وبالإضافة إلى ذلك، أُعدت خطط من أجل المعهد الوطني لتنمية القيادات

السياسية والثقافية للمرأة؛ ويؤمل في أن يصبح هذا المركز مدرسة تدريبية ومركزاً للمناقشات المتعلقة بهذه المسألة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٥).

(ب) اشتراك المرأة في الجهاز القضائي

٣٥١- في عام ٢٠٠٥، كان الفرع القضائي يتضمن ٧٤٤ منصباً للقضاة و٢٢ منصباً للمستشارين؛ وشغلت النساء ٣٥٣ (٤٧,٤ في المائة) منصباً منها، وشغل الرجال ٣٨٨ (٥٢,١ في المائة) منصباً؛ وكانت نسبة ٠,٥ في المائة من هذه المناصب شاغرة. وبحلول عام ٢٠٠٧، ارتفع عدد المناصب إلى ٧٦٠ منصباً، وشغلت النساء ٤٩ في المائة منها. وهكذا ارتفع عدد القاضيات في غضون سنتين فقط بمقدار يكاد يصل إلى نقطتين مئويتين. وكما ذُكر في التقرير السابق، ارتفعت النسبة المئوية للقاضيات ببطء؛ وارتفع هذا الرقم الآن من ٤٢ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٤٩ في المائة في عام ٢٠٠٧. وعلى مستوى المستشارين، شغل الرجال ١٤ منصباً، وشغلت النساء ستة مناصب، وهذا يدل على أن الفجوة لا تزال كبيرة. أما المجلس العالي للجهاز القضائي الذي يشكل أيضاً مجلس الإدارة، فيه ثلاث سيدات ورجلان (المصدر: إدارة شؤون الموظفين. الفرع القضائي، ٢٠٠٥ و٢٠٠٧).

٣٥٢- ولعل هذه المتوسطات تخفي حقيقة مفادها أن ثمة اختلافات في الفرص المتاحة للنساء لشغل الوظائف العليا. ويوجد في الجهاز القضائي خمس فئات من القضاة. وفي عام ٢٠٠٥، كانت النساء تشغل ٤٣ في المائة من مناصب القضاة من المستويين ١ و٢ وكان الرجال يشغلون ٣٤ في المائة من هذه المناصب. وعلى المستويات ٣ و٤ و٥، كان الرجال يشغلون ٦٦ في المائة من المناصب، وكانت النساء تشغل ٥٧ في المائة منها. وهذه الحصة المنخفضة من الرجال على المستويين ١ و٢ تعوضها نسبة مئوية مرتفعة للرجال على الدرجات الأعلى. فمن بين كل عشرة مناصب للقضاة في الفئة ٤ يشغل الرجال ستة مناصب وتشغل النساء أربعة. وفي الفئة ٥، لا تشغل المرأة سوى منصب واحد فقط من مجموع الوظائف الثمانية (المصدر: إدارة شؤون الموظفين، الفرع القضائي ٢٠٠٥).

٣٥٣- وتوزع المناصب الأخرى في الجهاز القضائي على النحو التالي: يوجد في مكتب المحامي العام ١٥١ امرأة و١٣٤ رجلاً أي أن ٣٥ في المائة من محامي الدفاع العامين من النساء (المصدر: إدارة شؤون الموظفين، الفرع القضائي ٢٠٠٧).

(ج) اشتراك المرأة في المحكمة الانتخابية العليا

٣٥٤- في أثناء فترة الإبلاغ الحالية، يوجد في المحكمة الانتخابية العليا مستشاران كاملا الأهلية أحدهما رجل والآخر امرأة، وتوجد وظيفة شاغرة. ويوجد حالياً ستة مستشارين مناوبين اثنان منهما من النساء.

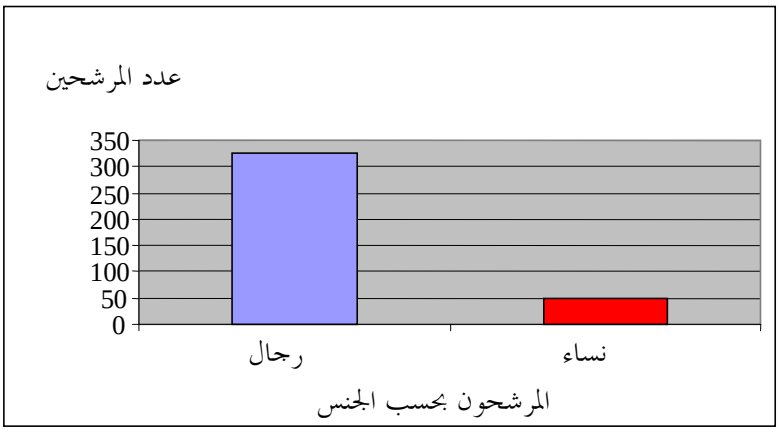
(د) اشتراك المرأة في الحكم المحلي

٣٥٥- تشكل نتائج انتخابات العمديات البلدية مثالاً على الفوارق بين الرجال والنساء في عالم السياسة. ففي أثناء فترة الولاية ٢٠٠٣-٢٠٠٤، لم تشغل المرأة سوى تسعة من مناصب العمدة البلدي في ٨١ كانتوناً في جميع أنحاء البلد؛ وفي حالتين منها شغلت امرأة منصباً شاغراً نتج عن استقالة العمدة المنتخب.

٣٥٦- وكان توزيع النساء الشاغلات لوظائف بلدية على النحو التالي: شكل الرجال ٧٠ في المائة من رؤساء مجالس البلديات، وشكلت النساء ٣٠ في المائة منها. وشكل الرجال ٥٦ في المائة من نواب الرؤساء، وشكلت النساء ٤٤ في المائة منهم (المصدر: المحكمة الانتخابية العليا).

الشكل ٨

المرشحون الذكور والإناث لمنصب العمدة، الانتخابات البلدية، ٢٠٠٦

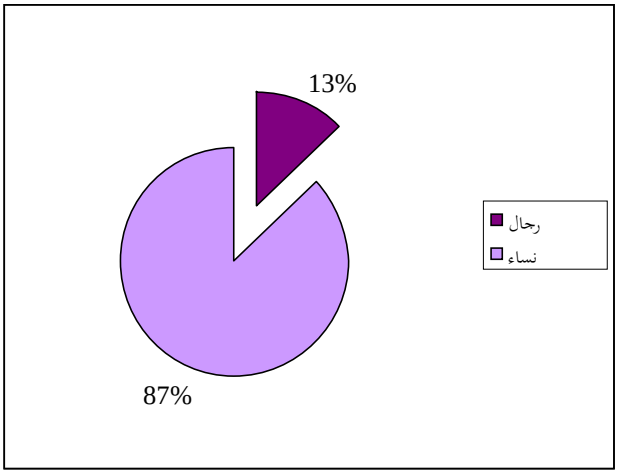


المصدر: معلومات موثقة لإحصاءات وردت من المحكمة الانتخابية العليا، ٢٠٠٦.

٣٥٧- ويبين الشكلان ٨ و٩ الفجوة القائمة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالترشيح لمنصب العمدة في عام ٢٠٠٦.

الشكل ٩

النسبة المئوية للمرشحين لمنصب العمدة، الانتخابات الكوستاريكية، بحسب الجنس



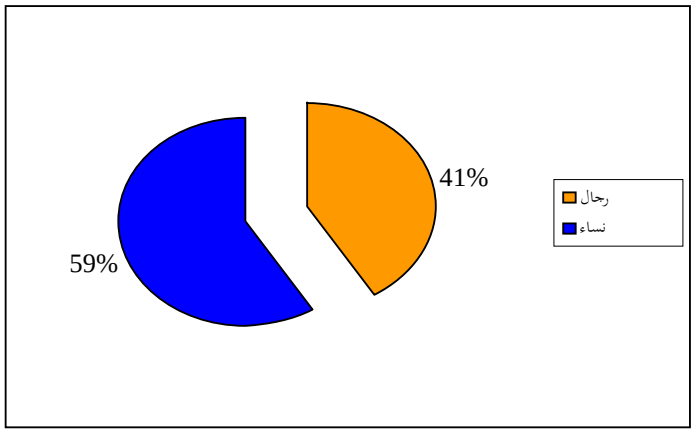
المصدر: معلومات موثقة لإحصاءات وردت من المحكمة الانتخابية العليا، ٢٠٠٦.

٣٥٨- وفيما يتعلق بفترة الولاية ٢٠٠٦-٢٠١٠، استحوذت النساء على نسبة ٤٧,٦ في المائة من جميع أعضاء المجالس البلدية، وعلى ٥٣,٣ في المائة من أعضاء المجالس المناوبين. وقد حققت المرأة حصة أعلى في وظائف الرتب الأدنى هذه.

٣٥٩- ومن بين المرشحين المنتخبين في مناصب أعضاء المناصب البلدية، بلغت نسبة الرجال ٥٩ في المائة ونسبة النساء ٤١ في المائة. وفي هذه الحالة، تكون الفجوة بين الرجال والنساء أضيق على العكس من حالة وظائف العمدية.

الشكل ١٠

النسبة المئوية للمرشحين الذكور والإناث المنتخبين في وظيفة عضو المجلس البلدي، بحسب الجنس، ٢٠٠٦



المصدر: معلومات موثقة لإحصاءات وردت من المحكمة الانتخابية العليا، ٢٠٠٦.

(ج) الحق في المشاركة في المنظمات غير الحكومية والرابطات المعنية بالحياة العامة والسياسية للبلد

الحركات النسائية

٣٦٠- أُشير في تقارير سابقة إلى إنشاء الحركة النسائية في كوستاريكا وإلى تنوع الوسائل التي عبرت بها عن التزامها بالقضاء على الاختلالات والتمييز بين الجنسين. كما وصفت التقارير مكامن القوة والضعف في هذه الحركة والانطلاقة التي شهدتها على مدى العقد الماضي.

٣٦١- وتظهر أحدث البيانات أن النساء كن نشطات في عدد كبير من منظمات المجتمع المدني في جميع أنحاء البلد (رابطات، ومنظمات غير حكومية، ومنتديات، ومنظمات للمزارعين، ومنظمات للسكان الأصليين والسكان المنحدرين من أصل أفريقي، إلخ). وتخدم هذه المنظمات طائفة من القضايا (مشاريع إنتاجية، ومشاريع بيئية، ومكافحة العنف، ومشاريع ثقافية، إلخ.). وبالإضافة إلى ذلك تعمل المنظمات النسائية في المجال السياسي على الكفاح من أجل حقوق المرأة ومكافحة مختلف أشكال التمييز. وقد نص القانون المنشئ للمعهد الوطني للمرأة على إنشاء منتدى للمرأة، أي هيئة تتألف من منظمات نسائية مختلفة ولها تمثيل في مجلس إدارة المعهد (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género*، ٢٠٠٧).

٣٦٢- ولدى استعراض مصادر المعلومات المتاحة لإجراء دراسة للمنظمات المشاركة في الحركة النسائية خلص برنامج حالة الأمة، مع ذلك، إلى أن السجلات المتعلقة بهذه المنظمات لم تكن كاملة، نظراً لتفرق المعلومات والافتقار إلى قاعدة بيانات واحدة. وتكشف بعض البيانات عن وجود منظمات نسائية عديدة في البلد كما هو مذكور آنفاً، وتنوع كبير من حيث أصولها والغرض منها. وعلى الرغم من أن هذه المنظمات موجودة في جميع أنحاء البلد، فإنه يتعذر تحديد الأقاليم أو المناطق الجغرافية التي توجد فيها بكثافة. ولدى بعض الوكالات سجلات بمنظمات ومؤسسات نسائية تتبع نهجاً جنسانياً في أعمالها (المصدر: برنامج حالة الأمة، *Brechas de Equidad entre los Géneros*، غولدنبرغ، ٢٠٠٦).

الجدول ١٢

سجلات للمنظمات والمؤسسات النسائية المنخرطة في القضايا الجنسانية، ٢٠٠٥

المؤسسات التي تحتفظ بسجلات	*عدد المنظمات*
مؤسسة أرياس	٣٢
أعضاء منتدى المرأة، المعهد الوطني للمرأة	٥١
قاعدة بيانات المنظمات والمؤسسات العاملة من أجل المرأة – المعهد الوطني للمرأة	١٥
المركز النسائي للمعلومات والعمل	٦٨
مؤسسة Fundecooperación	٣١
معهد التنمية الزراعية (منظمات)	١٥٧
سجل المنظمات النشطة	٣٥٣

المصدر: برنامج حالة الأمة، ٢٠٠٦.

ملاحظة: بعض المنظمات مدرجة في عدة قواعد بيانات.

٣٦٣- ولدى الإبلاغ عن الحالة العامة لهذه الفترة الأخيرة تشير الدراسة البحثية المذكورة آنفاً إلى أن البلد بلغ حالياً مرحلة التوقف من أجل تحقيق المساواة والعدل وأن من المحتمل تماماً أن يعود إلى الوراء. ويستند هذا الاستنتاج إلى لقاءات مع ممثلات للمنظمات النسائية. وترى هؤلاء أن التقدم المحرز حتى الآن يعتبر تهديداً في نظر قطاعات المجتمع المعنة في التحفظ، وقد تسبب هذا في أثر عكسي. ويجري التعبير عن هذه المقاومة بأسلوب عفوي، والموارد متاحة لتعبئة الرأي العام وتوجيهه نحو مواقف تقليدية ذات منحى أسري ينحصر فيها دور المرأة على دور الأم وربة المنزل (المرجع السابق).

٣٦٤- ومع ذلك، فعلى الرغم من هذه البيئة السلبية التي ربما تكون قد أضعفت هذه الحركة، لا يزال التقدم يُحرز، ولم تكن المنظمات النسائية بلا حراك. وقد أُحرز التقدم على الرغم من العقبات المواجهة. ووفقاً لتوريس (ورد في برنامج حالة الأمة)، يوجد المزيد من التنوع، ويتزايد عدد النساء الملتزمات بمهمة التغلب على الاختلالات. وتسنى تحقيق هذا التنوع لأسباب من بينها الجهود الحثيثة التي بذلها بعض القادة لتعزيز الشراكات بين النساء من مختلف الخلفيات.

٣٦٥- وأُجريت في كوستاريكا بعض الدراسات البحثية المتعلقة بهذه المسألة. ووفقاً لكماتشو وفلوريس، تمكنت الحركة النسائية الوليدة من بدء التوعية وبناء الهوية الجنسانية. واشتركت هذه المنظمات في الجهود التي بذلتها بالاشتراك مع المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الحكومية (كماتشو وفلوريس ٢٠٠١، ورد في حالة الأمة *Brechas de equidad entre los géneros*، غولدنبرغ، ٢٠٠٦).

٣٦٦- ويشير هذان المؤلفان إلى أن وجهاً مؤثراً من أوجه القصور يتمثل في حقيقة أن الحركة لم تنجح بعد في بناء هويتها الذاتية بوصفها كياناً اجتماعياً وسياسياً بوسعه أن يكون حاملاً لمعايير التحرر. ويقيد هذا الوضع قدرتها على بدء المناقشة والتأثير على الرأي العام وتعبئته، فضلاً عن تكوين التحالفات وإقامة العلاقات مع العناصر الفاعلة الاجتماعية الأخرى والأحزاب السياسية والدولة (المرجع السابق).

٣٦٧- وفي الأعوام ٢٠٠٣، و٢٠٠٤، و٢٠٠٥، واصل المعهد الوطني للمرأة استراتيجيته الرامية إلى تعزيز البرامج ومناقشات الموائد المستديرة والمفاوضات مع المنظمات النسائية في مقاطعتي ليمون وبونتاريناس. وانطوى ذلك أيضاً على وضع قائمة باحتياجات النساء واقتراحات لاستخدامها في التفاوض مع المؤسسات سعياً إلى تيسير التوصل إلى اتفاق والحصول على تعهدات بتلبية تلك الاحتياجات. واشتركت في هذه العمليات نحو ٣٠٠ زعيمة نسائية.

٣٦٨- وفي عامي ٢٠٠٤ و٢٠٠٥، نُفذت عدة أنشطة تدريبية من أجل فرق المتفاوضين والمشتركين في الموائد المستديرة المعقودة في بونتاريناس وليمون. وكان الغرض من التدريب هو تحسين مهارات القائدات والتشجيع على إقامة شبكات إقليمية لدعم قيادة المتفاوضات. وزُودت النساء بأدوات لإعادة التفكير في نوع القيادة التي يعددنها، وأسلوب تنظيمهن والمفاوضات التي يجرينها مع المؤسسات العامة المشاركة في الموائد المستديرة.

٣٦٩- وفي عام ٢٠٠٥، وفي سياق التعهد الذي عقده المعهد الوطني للمرأة، وكواحدة من نتائج المائدة المستديرة للتفاوض والحوار الاجتماعي في ليمون، شرع منتدى النساء المنحدرات من أصل أفريقي في عملية تدريب وتنظيم تشاركي من أجل ٦٣ قائدة نسائية في مقاطعة ليمون. ووضع المنتدى برنامجاً للنساء المنحدرات من أصل أفريقي يتضمن المواضيع التالية: العمل والوظائف، والصحة، وتثقيف العمال وتدريبهم، والمشاركة السياسية والتنظيم، وحقوق الإنسان، ومقترحات محددة لمؤسسات مثل الجمعية التشريعية، والمعهد الوطني للمرأة، ووزارة التعليم العام، والجامعات الحكومية، وبلدية ليمون، والمشاركات في المنتدى أنفسهن. ثم نُفذت أنشطة تشاركية للتشجيع على مناقشة قضايا التنوع، والانتماء العرقي، والفوارق الجنسانية، والهوية، والحقوق، والمواطنة، والمصالح.

العمل التشريعي

٣٧٠- فيما يتعلق بالمادة ٧ من الاتفاقية التي تنص على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة، أوصت اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الدولة الطرف بمضاعفة جهودها وبتعزيز التدابير التشريعية أو الإجراءات اللازمة من أجل كفالة التطبيق السليم للقوانين السارية وكفالة مشاركة المرأة، سواء في الهياكل الحزبية أو في الوظائف الخاضعة للانتخابات العامة، من

خلال أمور منها إدراج مرشحين من الجنسين بالتناوب في قوائم الترشيح التي تقدمها الأحزاب السياسية في إطار العمليات الانتخابية.

٣٧١- وفيما يتعلق بالعمل التشريعي الرامي إلى كفالة مشاركة المرأة، جرى تقديم ثلاثة مشاريع قرارات في أثناء الفترة المشمولة بهذا التقرير. ويُعزز أحد مشاريع القرارات المساواة في الحقوق في النقابات، ويتناول الثاني إدخال تعديلات على قانون الانتخابات بحيث يُدرج التكافؤ بين الرجل والمرأة في المشاركة السياسية.

٣٧٢- أما مشروع القرار الأول فينص على نسبة مئوية دنيا للنساء اللاتي ينبغي أن يكن في مجالس إدارات المنظمات النقابية (الملف رقم ١٦٠ ١٥). ويتمثل الهدف من ذلك في تشجيع وكفالة المساواة في حقوق الرجال والنساء في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويرتكز مشروع القرار على قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة، وينص على أنه ينبغي أن تشغل النساء ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من الوظائف في مجالس إدارات جميع اتحادات العمال. وقد أصدرت اللجنة الدائمة المخصصة لقضايا المرأة نتيجة تقضي بالموافقة بالإجماع على مشروع القرار هذا، ولكنه لم يُناقش بعدُ في الجلسات العامة. وتُبذل جهود منذ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ لطلب التمديد.

٣٧٣- ويُعرض أيضاً على الكونغرس مقترح بتعديل المادتين ٥٨ و٦٠ من قانون الانتخابات (الملف رقم ٣١٢ ١٥). ويشتمل مشروع القرار هذا على مبدأ التكافؤ - مع تجاوز نظام الحصص - وينص على تدريب النساء على السياسة في سياق التعديلات التي ستنظر فيها اللجنة المخصصة للإصلاح الانتخابي. وأصدرت اللجنة الدائمة المخصصة لقضايا المرأة نتيجة تقضي بالموافقة بالإجماع على مشروع القرار في ٢٦ تموز/يوليه ٢٠٠٤، ولكنه لن يُناقش في الجلسة العامة. وتُبذل جهود لطلب التمديد.

٣٧٤- ونُوقش مشروع القرار هذا في سياق الإصلاح الشامل لقانون الانتخابات (الملف رقم ٢٦٨١٤). وفي أثناء فترة الإبلاغ هذه، صيغت عدة نصوص بديلة تتخلى عن لغة الإدماج. كما أنها تتخلى عن الإحالات الصريحة إلى مبدأي المساواة وعدم التمييز بوصفهما مبدأين توجيهيين في المسائل الانتخابية، واستخدام عبارة "المبادئ العامة للقانون" بدلاً منهما. وحُذف مبدأ التكافؤ، كما حذفت قواعد قانون الانتخابات المتعلقة بالحصص. وقد حاول مناصرو مشروع القرار عكس مسار هذا الاتجاه، ويجري النظر في مشروع القرار عن طريق لجنة مشتركة بين الوكالات معنية بمتابعة مشاريع القرارات المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة وتأييد هذه المشاريع. وتتولى النظر فيه حالياً اللجنة المخصصة لإصلاح الانتخابات والأحزاب السياسية.

٣٧٥- وثمة أفرقة مختلفة تعمل سوياً على إدراج مبدأي المساواة وعدم التمييز، والتكافؤ، وآلية التناوب، والتدريب السياسي، والجزاءات المفروضة على الأحزاب، ومسؤوليات الأحزاب في هذا الميدان، وجوانب أخرى تتعلق بتعزيز مشاركة المرأة السياسية في النص البديل (المصدر: الجمعية التشريعية لكوستاريكا، آذار/مارس ٢٠٠٧).

المادة ٨

اتخاذ التدابير المناسبة لكي تُكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل ودون أي تمييز فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية

٣٧٦- كما هو مبين في الجدول التالي، عُين من النساء في عام ٢٠٠٧ عدد يفوق عدد الرجال في الخدمة الدبلوماسية. وكانت مشاركة المرأة بالنسب المئوية النسبية دائماً أعلى من مشاركة الرجل في عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٧.

الجدول ١٣

موظفو وزارة الخارجية والعبادة موزعين بحسب الجنس ونوع الخدمة

	٢٠٠٥		٢٠٠٧	
النظام	*نساء*	*رجال*	*نساء*	*رجال*
مكتب الوزير – نظام الخدمة المدنية	٥٧	٤١	٥٨	٤٢
السلك الدبلوماسي	٣٥	٢٣	٣٤	٢٢
الخدمة الدبلوماسية	٨٣	١٠٥	٩٢	٨٦
المجموع	**١٧٥ (٥١٪)**	**١٦٩ (٤٩٪)**	**١٨٦ (٥٥٪)**	**١٥٠ (٤٥٪)**

المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى بيانات مقدمة من وزارة الخارجية والعبادة، ٢٠٠٧.

٣٧٧- وعلى الرغم من أن غالبية الموظفين كانوا من النساء، فإن عدداً من النساء أقل من عدد الرجال كان يشغل الوظائف الرفيعة المستوى. وفي عام ٢٠٠٧، ضاقت الفجوة في مكتب الوزير – نظام الخدمة المدنية وفي الخدمة الدبلوماسية. وينبغي الإشارة إلى أن عدداً من النساء أكبر من عدد الرجال شغل في عام ٢٠٠٥ وظائف رفيعة المستوى في السلك الدبلوماسي، حيث ارتفع الرقم من ٤٤ في المائة في عام ٢٠٠٥ إلى ٤٩ في المائة في عام ٢٠٠٧. ويُظهر هذا التقدم المحرز بالمقارنة مع فترة الإبلاغ السابقة عندما كان الرجال يشغلون نسبة ٦٠ في المائة من الوظائف الرفيعة المستوى.

الجدول ١٤

موظفو وزارة الخارجية والعبادة الشاغلون لوظائف رفيعة المستوى بحسب الجنس

	٢٠٠٥		٢٠٠٧	
النظام	*نساء*	*رجال*	*نساء*	*رجال*
مكتب الوزير – نظام الخدمة المدنية	٩	١٠	٦	٨
السلك الدبلوماسي	١١	١٠	٩	١٠
الخدمة الدبلوماسية	٧٤	٩٨	٢١	٨٢
المجموع	**٩٤ (٤٤٪)**	**١١٨ (٥٦٪)**	**٩٦ (٤٩٪)**	**١٠٠ (٥١٪)**

المصدر: معلومات موثقة لبيانات وردت من وزارة الخارجية والعبادة، ٢٠٠٧.

٣٧٨- يتحدد تشكيل وفود كوستاريكا لدى المنظمات الدولية والاجتماعات على أساس كل حالة على حدة، مع مراعاة المتطلبات التقنية التي يجب تلبيتها لكفالة تمثيل البلد تمثيلاً جيداً. ويُبذل كل جهد ممكن عند تشكيل الوفود لتضمين أعداد متساوية من النساء والرجال. وكثيراً ما تتألف الوفود الرسمية من موظفي السفارات المعتمدة في البلدان المختلفة، وكما هو مبيّن أعلاه، يوجد في الخدمة الدبلوماسية نحو ٩٢ امرأة من إجمالي عدد الموظفين البالغ ١٧٨ موظفاً (المصدر: التقرير المقدم من وزارة الخارجية والعبادة، ٢٠٠٧).

٣٧٩- وعلى الرغم من عدم وجود أي سجلات بعدد النساء والرجال الذين يمثلون كوستاريكا والذين انتخبوا في الوكالات الدولية المختلفة، فقد كانت هناك ست حالات فيما بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٧ دخلت فيها نساء كوستاريكيات الانتخابات. وانتخبت ثلاث من النساء الست، هن: روسيو باراهونا ريبرا لعضوية اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (٢٠٠٤)؛ ومرسيدس مونيوس نوفيا لبرنامج إدارة التحولات الاجتماعية لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (يونسكو) (٢٠٠٥)، وكريستينا فيغويريس أُلسِن لعضوية آلية التنمية النظيفة، اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (٢٠٠٦) (المصدر: التقرير المقدم من وزارة الخارجية والعبادة، ٢٠٠٧).

٣٨٠- وفي المقابل، لم تؤيد الحكومة ترشيح الدكتورة إليزابيث أوديو بينيتو لهيئة قضاة محكمة العدل الدولية (في ظل إدارة الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦). ولم تُنتخب إلا لأن بنما شجعت ترشيحها. وقد لاقت تأييد عدة مجموعات نسائية من المجتمع المدني الكوستاريكي، اضطلعت بأنشطة ترويجية على المستوى المحلي بالنيابة عنها.

المادة ٩

تُمنح المرأة:

١- حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها؛

٢- حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

٣٨١- كما ذُكر في تقارير كوستاريكا السابقة، تتمتع المرأة الكوستاريكية بنفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها.

٣٨٢- ويناقَش وضع المرأة المهاجرة، الذي جرى تناوله في تقارير سابقة، بمزيد من التفاصيل في هذا التقرير في سياق المادة ٢(د).

المادة ١٠

تتخذ [الدولة الطرف] جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

(أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني والالتحاق بالدراسات؛

(ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية.

التعليم والتدريب

٣٨٣- على مدى السنوات العشر الماضية، استفادت المرأة أكثر من الرجل من فرص التدريب والتعليم المهني (CEDAW/C/CRI/4)، وكان التحاق الذكور في المراكز الحضرية والريفية أعلى حتى عام ١٩٩٠؛ وبعد ذلك التاريخ، انخفض هذا المعدل انخفاضاً طفيفاً بعد أن أخذ التحاق الإناث يتزايد بانتظام (وزارة التخطيط والسياسة الاقتصادية، ١٩٩٥، ورد عن المعهد الوطني للمرأة، *Indicadores de género*، ٢٠٠٧). والتحاق الإناث بنظم التعليم الرسمية منذ مستويات التعليم الأولى أكبر منه عند الرجال أو مشابه تماماً له؛ إلا أن بعض الاختلافات ظهرت في الآونة الأخيرة. فالنساء يسجلن معدلات حضور وتغطية أعلى ومعدلات تسرب أدنى.

٣٨٤- وعلى المستوى قبل المدرسي ومستوى التعليم الابتدائي، لا توجد ثغرات جنسانية مؤثرة في المعدلات الإجمالية والصافية للالتحاق بالتعليم بحسب الجنس. وتلاحَظ أكبر الاختلافات في التعليم الثانوي حيث تتدنى المعدلات الصافية للرجال مقارنة بالنساء؛ ويقترن هذا الاتجاه بمعدلات تسرب أعلى للرجال ودخولهم المبكر في سوق العمل (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*، ٢٠٠٧).

٣٨٥- ويرتفع المعدل الإجمالي لمحو الأمية الوظيفية الذي يقاس بعدد سنوات الدراسة بنسبة ٠,٦ في المائة بين النساء، مع بعض الاختلافات بين الأقاليم والمناطق. إذ يتفوق الرجال على النساء في محو الأمية الوظيفية في المناطق الحضرية، ويبلغ الفرق – ٠,٦ في المائة. والعكس صحيح في المناطق الريفية التي يزيد فيها عدد النساء اللاتي يتمتعن بمحو الأمية الوظيفية، ويبلغ الفرق ٢,٠ في المائة. ويدل عدم وجود اختلافات كبيرة بين الرجال والنساء على التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة (برنامج حالة الأمة *Brechas de equidad entre los géneros*، غولدنبرغ ٢٠٠٦).

(أ) التعليم قبل المدرسي والهياكل الأساسية الاجتماعية لرعاية الأطفال

٣٨٦- حدثت زيادة على مدى السنوات الأخيرة الماضية في الطلب على الالتحاق بمستويات التعليم قبل المدرسي. ويمكن تفسير ذلك جزئياً بأن عدداً كبيراً من النساء يذهب إلى العمل، وبالحاجة إلى الهياكل الأساسية الاجتماعية لرعاية الأطفال، وبتزايد الحاجة إلى الترتيبات قبل المدرسية. وكانت الزيادة في مستويات الالتحاق بالمرحلة قبل المدرسية ملحوظة على نحو خاص اعتباراً من عام ٢٠٠٠. وفي عام ٢٠٠٥، بلغ إجمالي مستويات الالتحاق للأطفال البالغين سنتين أو ثلاث سنوات من العمر ("روضة الأطفال الثانية") ٦١٩ ١ طفلاً؛ وللأطفال البالغين ثلاث وأربع سنوات من العمر ("مرحلة التعليم التفاعلي") ١٧٠ ٣ طفلاً؛ وللأطفال البالغين أربع وخمس سنوات ("المرحلة الثانية من التعليم التفاعلي") ٧٥٤ ٣٣ طفلاً؛ وفي المستوى الانتقالي (٥ و٦ سنوات من العمر) ٠٨٩ ٤ طفلاً. ومن حيث التوزيع بحسب الجنس، كان التحاق الفتيان والفتيات متساوياً تقريباً (٥١ في المائة و٤٩ في المائة). ومن وجهة نظر الإمداد، التحق معظم البالغين سنتين أو ثلاث سنوات في مدارس خاصة في المناطق الحضرية، وإن كان عدد الأطفال البالغين أربع سنوات فأكثر يتزايد باطراد في النظام العام؛ وكان التعليم العام مهيمناً أيضاً في المناطق الريفية. وقد قبلت المدارس العامة أقل من نصف الأطفال في هذا العمر وبلغت نسبة التوزيع الجغرافي ٦٠,٨ في المائة في المناطق الحضرية و٣٩,١ في المناطق الريفية (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*، ٢٠٠٧).

٣٨٧- وكما لوحظ أعلاه فإن معدلات التغطية قبل المدرسية في ارتفاع، وكانت التغطية للأطفال البالغين خمس سنوات ("المرحلة الثانية من التعليم التفاعلي") محدودة حتى عام ٢٠٠٠؛ وبلغ معدل الالتحاق بالمدارس الصافي ٥,١ في المائة في عام ١٩٩٠، ولم يتجاوز نسبة ٦,٩ في المائة بحلول عام ٢٠٠٠. غير أن حراكاً ملحوظاً قد تحقق بعد هذا التاريخ؛ ففي عام ٢٠٠١، ارتفع معدل الالتحاق إلى ١٩,٨ في المائة وفي عام ٢٠٠٥ إلى ٤٢,٠ في المائة. ومعدل التحاق الفتيات أعلى قليلاً من معدل التحاق الفتيان، وإن كانت الفروق أقل من نقطة مئوية واحدة في معظم السنوات. وحدثت أيضاً تغيرات ملحوظة على مستوى المرحلة الانتقالية (ست سنوات من العمر)، حيث كادت التغطية أن تكون شاملة. وفي عام ٢٠٠٥، ارتفع المعدل الصافي إلى ٩١,٨ في المائة، وهو ارتفاع كبير بالنظر إلى أن التغطية بلغت ٦١,٧ في المائة في عام ١٩٩٠. ولم تكن هناك اختلافات ملحوظة على هذا المستوى بين الفتيان والفتيات، وإن كانت الفتيات قد حققن معدلاً أعلى إلى حد ما من الفتيان. ومع ذلك، فالفروق تبلغ أقل من نقطتين مئويتين (المصدر: المرجع السابق، الصفحة ٣٩، ٢٠٠٧).

٣٨٨- ويقدم أيضاً برنامج التغذية وتنشئة الطفل الذي أعدته منظمة الصحة الرعاية الصحية للسكان في المرحلة قبل الدراسية عن طريق مراكز التثقيف والتغذية الخاصة به ومراكزه لتغذية الطفل والرعاية الشاملة التي قدمت خدماتها لنحو ٠٠٠ ٢٤ فتى وفتاة في عام ٢٠٠٥.

وتعمل هذه البرامج بوصفها برامج داخلية أو خارجية، ويتوقف ذلك على الحالة (المرجع السابق، الصفحة ٣٩، ٢٠٠٧).

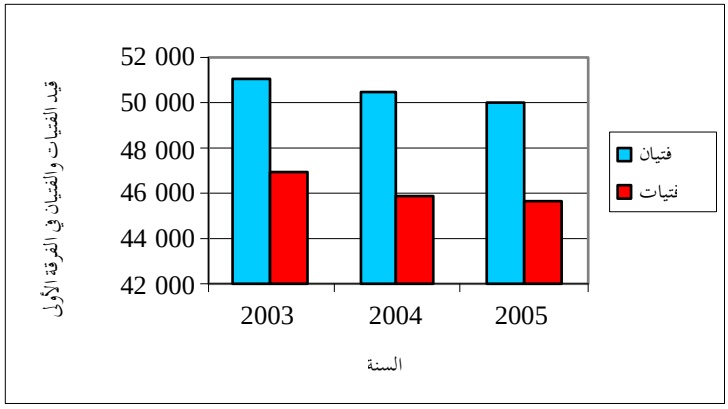
(ب) *المدارس الابتدائية: المرحلتان الأولى والثانية. والتعليم الثانوي: الثانوي الأساسي (المرحلة الثالثة) والثانوي العالي (المرحلة الرابعة)*

٣٨٩- في أثناء فترة الإبلاغ الحالية، التحق من النساء عدد أكبر من الرجال المقيدين في المدارس الثانوية؛ وكان التحاق الإناث بالتعليم قبل المدرسي والابتدائي والمدارس الليلية أقل قليلاً من التحاق الذكور. وكان الالتحاق الأولي ببرامج التعليم من أجل العمل عند النساء أعلى منه عند الرجال الذين لم يمثلوا سوى ١٦ في المائة من المشاركين في الخيارات التي تقدمها وزارة التعليم (المصدر: وزارة التعليم العام. *Expansión del Sistema Educativo Costarricense*، إدارة الإحصاءات، حزيران/يونيه ٢٠٠٤، ورد عن المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

٣٩٠- وفي الأعوام ٢٠٠٣ و٢٠٠٤ و٢٠٠٥، كان التحاق الفتيان في الفرقة الدراسية الأولى أعلى من التحاق الفتيات. وبلغ الفرق خلال هذه السنوات نحو ٠٠٠ ٤ فتى؛ وحدث انخفاض إجمالي بنحو ٠٠٠ ٢ فتى وفتاة كما هو مبين في الشكل التالي.

الشكل ١١

القيد في الفرقة الدراسية الأولى بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥



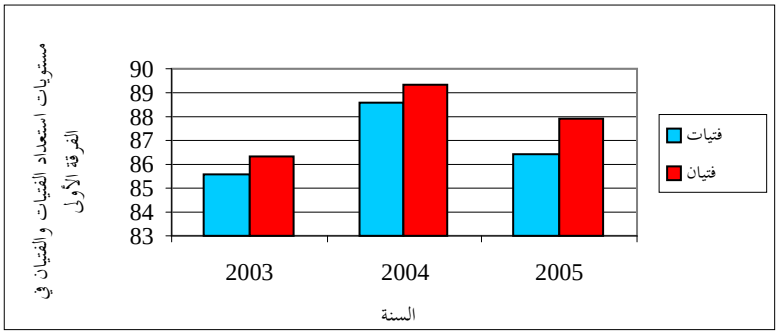
المصدر: معلومات موثقة تتضمن بيانات مستمدة من Informe Estado de la Nación 2006.

٣٩١- غير أن الفتيات حققن في الفرقة الأولى، كما هو مبين في الشكل التالي، مستويات أعلى من الاستعداد[١٠] مما حققه الفتيان خلال الفترة المذكورة آنفاً، حيث إنهن تفوقن على الفتيان بما يقرب من نقطة واحدة في عام ٢٠٠٣ و٢٠٠٤، وبمقدار ١,٥ نقطة في عام ٢٠٠٥. ويعبر هذا عن أداء أفضل من جانب الفتيات.

(١٠) يشير الاستعداد إلى تعليم فتيات وفتيات السنة الأولى لمبادئ القراءة والكتابة وهو مجال تمتاز فيه الفتيات عن الفتيان.

الشكل ١٢

مستويات استعداد الفتيات والفتيان في الفرقة الأولى بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥



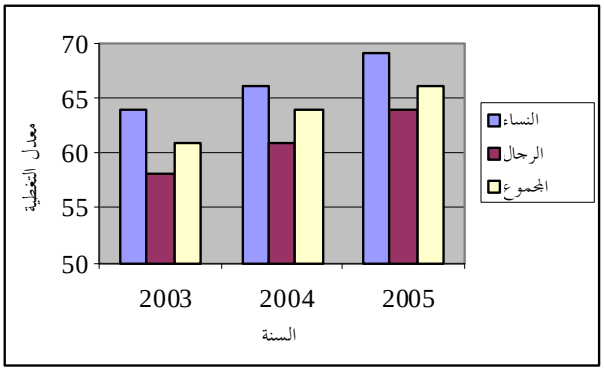
المصدر: معلومات موثقة تتضمن بيانات مستمدة من *Informe Estado de la Nación 2006*.

٣٩٢- وعلى الرغم من هذه الفروق الطفيفة، فإن الأرقام الإجمالية والصافية للالتحاق بالمدارس بحسب الجنس لا تكشف عن فجوات جنسانية كبيرة في التعليم الابتدائي. وتوجد أكبر الفروق في التعليم الثانوي الذي تقل فيه المعدلات الصافية للرجال عن المعدلات الصافية للنساء؛ وقد بلغت معدلات التحاق الرجال في التعليم المتنوع ٣٦,٢ في المائة ومعدلات النساء ٤٤,٢ في المائة. ويقترن هذا الفرق بمعدلات تسرب أعلى بين الرجال وبدخولهم المبكر إلى سوق العمل.

٣٩٣- ويبين الشكل التالي تغطية التعليم الثانوي في كوستاريكا فيما بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٥، موزعة بحسب الجنس. وكان معدل التغطية للرجال في خلال هذه السنوات الثلاث أدنى منه عند النساء؛ وارتفع المعدل عند النساء من ٦٤ في المائة في عام ٢٠٠٣ إلى ما يقرب من ٧٠ في المائة في عام ٢٠٠٥، في حين أن المعدلات عند الرجال ارتفعت من ٥٨ في المائة إلى ٦٤ في المائة خلال الفترة نفسها.

الشكل ١٣

معدلات التغطية في التعليم الثانوي، كوستاريكا



المصدر: Original tabulation with data from *Informe Estado de la Nación 2006*.

٣٩٤- وتؤكد ذلك الفكرةُ التي مفادها أن النساء يحققن في التعليم الثانوي وكذلك على المستوى الجامعي معدلات أعلى للتغطية، وأنهن يبقون في النظام لفترة أطول، وأنهن يؤدين أفضل من الرجال (المصدر: برنامج حالة الأمة، ورد عن المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

٣٩٥- غير أن ثمة زيادة في حالات الطرد حدثت في المدارس الثانوية[١١]، لكلا الرجال والنساء؛ فقد طُرد ١٠,٤ في المائة من الطلاب في عام ٢٠٠٣، و١١,٦ في عام ٢٠٠٤، و١٢,٥ في المائة في عام ٢٠٠٥. وبلغت هذه الأرقام عن الفرقة السابعة في المدارس النهارية ١٦,٦ في المائة و١٨,٣ في المائة و١٩,٢ في المائة عن تلك السنوات نفسها. وتحققت أعلى المعدلات في أثناء فترات المرحلة الانتقالية، أي لدى الدخول في التعليم الثانوي (الفرقة السابعة) ولدى الدخول في البرامج المتنوعة (الفرقة العاشرة) (المصدر: برنامج حالة الأمة، ٢٠٠٦).

٣٩٦- ومن بين السكان غير الموجودين في نظام التعليم، يوجد ٧١,٣ في المائة من الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و١٧ عاماً في قوة العمل؛ وفي حالة النساء، لا تعمل منهن سوى نسبة ٢٨,٤ في المائة، وتؤدي نسبة ٦١,٩ في المائة منهن مهاماً منزلية (المرجع السابق).

٣٩٧- ويبين النظر إلى مختلف حالات الجمع بين العمل والدراسة بين السكان البالغين من ١٣ إلى ١٧ عاماً أن معظمهم طلاب متفرغون (٧٢,٥ في المائة من الرجال و٧٧,٠ في المائة من النساء). وتكثر حالات الجمع بين العمل والدراسة في أوساط الرجال أكثر من النساء، ٧,٨ في المائة و٤ في المائة)؛ وهذا صحيح أيضاً فيما يتعلق بأولئك الذين يعملون فقط ولا يدرسون (١٢,٨ في المائة و٤,٩ في المائة). والعكس هو حالة أولئك الذين لا يعملون ولا يدرسون، وتمثل النساء ١٤,٢ في المائة منهم والرجال ٦,٩ في المائة. وفي المناطق الريفية، تبلغ نسبة النساء اللاتي لا يعملن ولا يدرسن ١٩,٩ في المائة (*Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*, 2007).

٣٩٨- وقُدمت الأسباب التالية لعدم الذهاب إلى المدارس: "لا أستطيع تحمل نفقاتها"، ٢٠,٨ في المائة؛ و"الدراسة صعبة للغاية"، ١٢,٣ في المائة؛ و"لست مهتماً بالتعلم الرسمي"، ٢٨,٥ في المائة؛ و"أفضل العمل"، ٨,٤ في المائة. وفي حالة النساء، يشكل الحمل أو الزواج أيضاً عاملين مهمين في ٩,١ في المائة من الحالات، ولا تذهب نسبة ٥,٧ في المائة منهن إلى المدرسة لأنهن مضطرات إلى أداء أعمال منزلية (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*).

(١١) أشير في جزء سابق من هذا التقرير إلى الطلاب الذين "يتسربون" من المدارس؛ أما مصطلح "الطرد" فيشير إلى الحالات التي تطرد فيها المدرسة أحد الطلاب.

٣٩٩- ولمعالجة المشاكل المؤدية إلى طرد الشباب من المدارس الثانوية، وضعت إدارة الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ برنامج "إلى الأمام" موضع التنفيذ، وهو مبادرة مشتركة بين الوكالات مصممة لتشجيع الشباب على البقاء في النظام التعليمي. ويتولى تنفيذ البرنامج المكتب المكلف بالقطاع الاجتماعي ومكافحة الفقر (Rectoría del Sector Social y Lucha contra la Pobreza). وتشارك الوكالات العامة التالية في هذا البرنامج:

- وزارة التعليم العام
- معهد التعلم الوطني
- وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية
- المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية
- الصندوق الوطني للمنح
- صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي.

٤٠٠- وبرنامج إلى الأمام هو برنامج انتقائي للرعاية الاجتماعية تقدم بموجبه النقود إلى الأسر الفقيرة رهناً بشروط معينة بغية تشجيعها على إبقاء مراهقيها في برامج التعليم الثانوي النظامية أو على إعادتهم إليها. وتولي خطة التنمية الوطنية للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ أولوية قصوى لهذا البرنامج.

٤٠١- ويتولى المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية والصندوق الوطني للمنح التابع لوزارة التعليم العام تنفيذ هذا البرنامج. ووضعت آليات تشغيل وتنسيق لتيسير التنفيذ فضلاً عن التنسيق مع الأمانة التقنية للبرنامج. ويقدم البرنامج خدماته للمراهقين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و١٨ عاماً والشباب حتى الحادية والعشرين من العمر الذين ينتمون إلى أسر فقيرة مصابة بالضعف أو معرضة للخطر أو مستبعدة اجتماعياً. غير أنه يمكن إدراج الشباب الأكبر من ٢١ عاماً في حالة مواجهتهم لمشاكل خاصة. ويشمل البرنامج كلاً من المواطنين والأجانب. ولا توجد تفرقة بين الرجال والنساء؛ ويبذل جهد لكفالة إدراج عدد متساوٍ من الرجال والنساء، ولكن لم توضع آلية انتقاء لضمان التحقق من ذلك.

٤٠٢- وتحول الأموال إلى الأسر باتباع جدول معد لذلك، ويرتفع المبلغ وفقاً للمستوى الدراسي للطالب، مما يقدم حافزاً على النجاح والأداء الأكاديمي. وتتقاسم الأسر المسؤولية وتوقع عقداً عائلياً تتعهد فيه بما يلي:

- دعم المراهقين والشباب مع ضمان ذهابهم إلى المدرسة بانتظام وفي الوقت المناسب؛
- دعم المراهقين والشباب بحيث يتمكنون من النجاح في دوراتهم.

٤٠٣- وقد بدأ هذا البرنامج في عام ٢٠٠٦؛ ولم تجر له حتى الآن أي تقييمات تمكّن من قياس فعاليته وتأثيره على الطالبات.

٤٠٤- تعكف وزارة التعليم العام منذ عام ٢٠٠١ على الترويج لإعداد مشروع "الفصول المفتوحة" في بعض المدارس في ٢٠ منطقة بالبلد. ويستهدف هذا البرنامج الفتيان والفتيات الذين تتراوح أعمارهم بين ١٣ و١٥ عاماً والذين استبعدوا من نظام التعليم أو المعرضين لخطر التسرب منه. وقد صُمم البرنامج مع أخذ العدل في الحسبان، حيث إنه يراعي قدرة هذه الفئة الفعلية على إتمام التعليم الابتدائي. وفي عام ٢٠٠٧، أصبح يوجد في ٢٠ منطقة ٢٧٢ ٢ امرأة و٢١٣ ٣ رجلاً مقيدين في برنامج "الفصول المفتوحة" (المصدر: وزارة التعليم العام، *Programas y Proyectos SIMED para la excelencia y la equidad*، سان خوسيه، ١ آذار/مارس ٢٠٠٧).

(ج) *التدريب التقني*

٤٠٥- ويتحمل معهد التعلم الوطني المسؤولية عن تقديم التدريب التقني لأغراض العمل جنباً إلى جنب مع مدارس التدريب المهني المذكورة أعلاه. وكان توزيع التحاق النساء بأنشطة التدريب التي نفذها معهد التعلم الوطني فيما بين عام ٢٠٠٣ والنصف الأول من عام ٢٠٠٦ على النحو التالي:

- الزراعة: ٧١٨ ٢٤
- الصناعة: ٧٧٨ ١٢٠
- التجارة والخدمات: ٤١٩ ١٧٧

المجموع ٩١٥ ٣٢٢

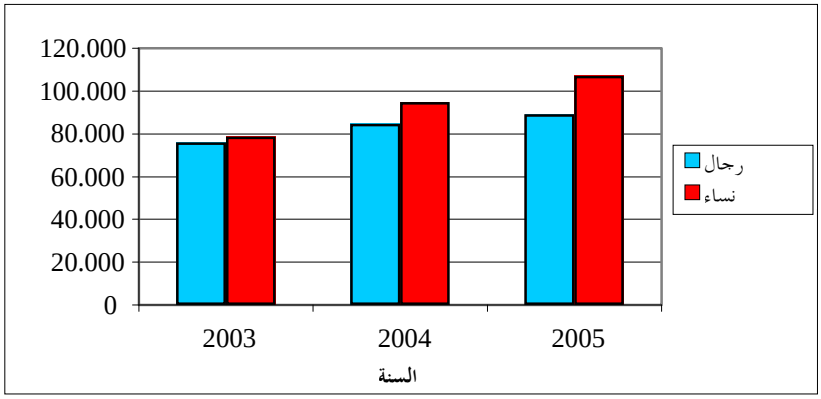
٤٠٦- والتجارة والخدمات هما القطاعان اللذان يعمل فيهما أكبر عدد من النساء.

٤٠٧- وفي عام ٢٠٠٣، شكلت النساء ٥٥,٧ في المائة من حالات القيد في معهد التعلم الوطني؛ وفي عام ٢٠٠٤، شكلت النساء ٥٤,٦ في المائة وشكل الرجال ٤٥,٤ في المائة. وفي عام ٢٠٠٦، شكلت النساء ٥٥,٥ في المائة من الطلاب المقيدين، في حين أن الرجال شكلوا ٤٤,٤ في المائة منهم (المصدر: وحدة التنمية والإحصاءات، ٢٠٠٧).

٤٠٨- ويوضح الشكل التالي البيانات المذكورة أعلاه. ففي خلال فترة الإبلاغ، التحق عدد من النساء أكبر من عدد الرجال بأنشطة التدريب في معهد التعلم الوطني. واتسعت الفجوة في خلال فترة الإبلاغ هذه، ففي حين أن الفرق كان ضئيلاً في عام ٢٠٠٣، زاد عدد النساء الملتحقات به في عام ٢٠٠٥ عن عدد الرجال بنحو ٠٠٠ ٢٠ امرأة.

الشكل ١٤

المشاركون في أنشطة تدريب معهد التعلم الوطني، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥

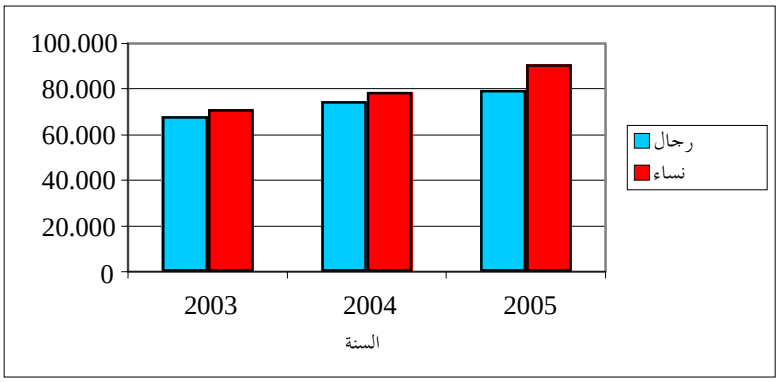


المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى بيانات مستمدة من *Informe Estado de la Nación*، ٢٠٠٦.

٤٠٩- وفيما يتعلق بإنجاز الطلاب الذكور والإناث، يبين الشكل التالي أن عدد النساء اللاتي اجتزن الدورات بنجاح أكبر من عدد الرجال. ويوجد من النساء عدد أكبر من الرجال، وأداؤهن كان أفضل من أداء الرجال من حيث عدد الطلاب الذين نجحوا.

الشكل ١٥

الطلاب الذين اجتازوا الدورات في معهد التعلم الوطني، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى *Informe Estado de la Nación*، ٢٠٠٦.

٤١٠- وتظهر البيانات بعض التقدم المحرز من حيث عدد النساء المتمتعات بالوصول إلى التدريب التقني والمهني، ولكنها لا تشير إلى المجالات المحددة التي اختارتها النساء أو إلى ما إذا كانت هناك تحديات فيما يتعلق بفترة الإبلاغ السابقة في المجالات التي جرت العادة على اعتبارها "أنثوية" والمجالات الأخرى التي تعتبر "ذكورية". فمجالات إنشاء المكاتب، والأعمال المعدنية والميكانيكية، والكهرباء، وغيرها كانت عادةً من اختيار الرجال، في حين أن الدورات المتاحة للنساء شملت التطريز وتصنيع دمى الحيوانات، والخبز، وغيرها من

الأنشطة التي لا تفتح فرصاً للعمل من شأنها أن تُحدث تغيراً حقيقياً في دخل المرأة أو أن تساعدها في أن تصبح مستقلة. وكان التغيير بطيئاً نظراً لاستمرار وجهات النظر النمطية للوظائف التي تشغلها المرأة.

٤١١- ويبين توزيع الالتحاق بحسب قطاع الإنتاج والجنس أن النساء يتلقين التدريب بصفة رئيسية في البرامج المتصلة بقطاع التجارة والخدمات. وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم وتقديم التدريب في مجالات غير تقليدية في القطاعات المتصلة بالصناعة، فقد كان معظم التركيز على صناعة الأغذية والحرف والمنسوجات. ويشارك عدد ضئيل جداً من النساء في الأعمال المعدنية والميكانيكية وفي مجال الكهرباء (المصدر: موجز لبيانات عن مشاركة المرأة في التدريب وخدمات التعليم المهني. ٢٠٠٣-٢٠٠٦؛ *Informes de Evaluación al POA 2003-2006*، شباط/فبراير ٢٠٠٧).

٤١٢- ووفقاً لمشروع جرى تنفيذه بالاشتراك مع مركز بحث الدراسات النسائية، لا تزال برامج التدريب التقني، في كلا المدارس الثانوية ومعهد التعلم الوطني، تقدم تخصصات مختلفة وفقاً لنوع الجنس. ومن الصعب جداً التغلب على هذا النهج. ويرجع ذلك إلى العقبات التي تواجهها المرأة متى حاولت العمل في الميادين التي كانت تترك عادة للرجال (المصدر: مركز بحوث الدراسات النسائية، ٢٠٠٧).

٤١٣- وفي عام ٢٠٠٦، كان معظم الطلاب المقيدين دون التاسعة والعشرين من العمر. واستأثرت النساء بنسبة ٥٩,٦ في المائة من جموع الطلاب في كافة المجموعات العمرية (المصدر: موجز لبيانات تتعلق بمشاركة المرأة في خدمات التدريب والتعليم المهني. ٢٠٠٣-٢٠٠٦؛ *Informes de Evaluación al POA 2003-2006*؛ شباط/ فبراير ٢٠٠٧).

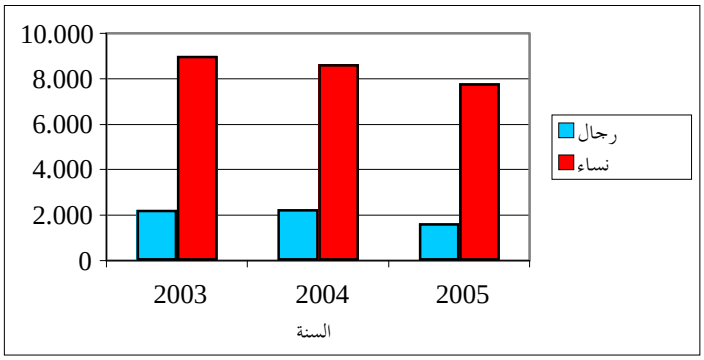
٤١٤- وتشير البيانات المتعلقة بالالتحاق بالمدارس إلى أن الطلاب المقبولين في معهد التعلم الوطني يحصلون على مستوى أعلى من التعليم حيث إن معظمهم إما أنه أكمل تعليمه الثانوي أو ذهب على الأقل إلى مدرسة ثانوية. وكانت النساء حاصلات على مستوى من التعليم أعلى من مستوى الرجال. وكان معظم الطلاب المصنفين كعاطلين من النساء (المصدر: موجز لبيانات عن مشاركة النساء في خدمات التدريب والتعليم المهني. ٢٠٠٣-٢٠٠٦؛ *Informes de Evaluación al POA 2003-2006*؛ شباط/فبراير ٢٠٠٧).

٤١٥- ويتيح معهد التعلم الوطني أيضاً فرصاً لطلابه الحاصلين على مستويات أدنى من التعليم في شكل تدريب عملي فردي في مراكز التدريب التقني/المهني في جميع أنحاء البلد. وكما هو مبين في الشكل التالي، تشارك نسبة من النساء أعلى من نسبة الرجال المشاركين في هذا النوع من التدريب، نظراً لأن الدورات التدريبية تقدم في أماكن أقرب إلى منازلهن،

وأن الجداول الزمنية أكثر مرونة. وعلى الرغم من انخفاض القيد قليلاً في خلال السنوات الثلاث التي تغطيها هذه الدراسة، فلا تزال الطالبات يشكلن الأغلبية.

الشكل ١٦

المشاركون الذين يتلقون تدريباً عملياً فردياً في معهد التعلم الوطني، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى *Informe Estado de la Nación, 2006*.

٤١٦- كان معهد التعلم الوطني حتى عام ٢٠٠٦[١٢] يقدم التدريب التقني للنساء اللاتي يعشن في حالة فقر عن طريق مكوِّن التنمية الشخصية والجماعية لبرنامج "لنكبر معاً". كما أن المعهد يقدم تدريباً تقنياً لهؤلاء النساء مصمماً وفقاً لمستوياتهن التعليمية واحتياجاتهن الخاصة (انظر المناقشة في إطار المادة ١٣ بشأن برامج النساء اللاتي يعشن في حالة فقر).

(د) التعليم العالي العام

٤١٧- كما لُوحظ في التقرير السابق، استمر إحراز التقدم فيما يتعلق بوصول المرأة إلى التعليم العالي. فعدد النساء اللاتي يلتحقن بالجامعات أكبر من عدد الرجال، وإن ظلت بعض الفروق من حيث مجالات الدراسة (المصدر: برنامج حالة الأمة، ورد في CEDAW/C/CRI/4).

٤١٨- وقُدمت معلومات عن الوحدات المتخصصة في الجامعات الحكومية في الجزء المتعلق بالمادة ٣؛ وتخصص الدراسات النسائية جديد نسبياً في أمريكا اللاتينية. وكوستاريكا هي الأكثر خبرة في المنطقة. وقد نفذت الجامعتان الحكوميتان الرئيسيتان - الجامعة الوطنية وجامعة كوستاريكا – برامج في هذا الميدان على مدى أكثر من عشر سنوات. وفي أثناء فترة الإبلاغ هذه، أنشأ المعهد التكنولوجي لكوستاريكا في عام ٢٠٠٤ وحدته للعدل الجنساني.

(١٢) بعد عام ٢٠٠٦، أُعيدت صياغة استراتيجية العمل مع النساء اللاتي يعشن في حالة فقر نظراً لوقف العمل ببرنامج لنعمل معاً، واقترُح نموذج مختلف لتقديم المساعدة إلى هؤلاء السكان (انظر الجزء المتعلق بالمادة ١٣).

وهذا تطور كبير نظراً لأن الرجال يشكلون الأغلبية العظمى في هذه المؤسسة التي تركز على الميادين الذكورية التقليدية للعلم والتكنولوجيا (مركز بحوث الدراسات النسائية، ٢٠٠٧).

(ج) القضاء على القوالب النمطية الاجتماعية المتعلقة بأدوار الذكور والإناث على جميع المستويات وفي جميع أشكال التعليم

٤١٩- فيما يتعلق بهذه المادة، أوصت اللجنة الدولة الطرف "بمواصلة تطبيق تدابير ترمي إلى تغيير القوالب النمطية الاجتماعية التي تسبب التمييز ضد المرأة وتعرقل مشاركتها على قدم المساواة في المجتمع". وفي هذا الشأن، وعلى الرغم من التقدم المحرز في التعليم والتدريب التقني، أشار مركز بحوث الدراسات النسائية إلى أن نظام التعليم الكوستاريكي يواجه تحديات رئيسية حينما يتعلق الأمر بالقضاء على القوالب النمطية القائمة على التمييز بين الجنسين، ولا سيما من حيث استئصال "التربية الجنسانية المستترة" التي يعامل المعلمون الفتيان والفتيات بطريقة مختلفة بموجبها، وهي مشكلة مستمرة في كل من المناهج الرسمية والمستترة. وتُنقل دون قصد رسائل تعكس علاقات القوة غير المتكافئة وتضفي عليها الشرعية، بدلاً من السعي إلى تغيير السلوك وتعزيز المساواة. ولهذا تأثير سلبي على النساء والمواطنين (المصدر: مركز بحوث الدراسات النسائية، ٢٠٠٧، *Proyecto Análisis situacional de los derechos de las niñas y las adolescentes en Costa Rica*).

٤٢٠- ووفقاً للبحث الذي أجراه المركز، تطرح بعض المناقشات المتعلقة بالحق في التربية الجنسية. وتوجد في نظام المدارس العامة آراء تتعلق بالمواد التي يتعين استخدامها؛ ولا يجري تناول هذا الموضوع باستمرار إلا في بعض المدارس الخاصة. وتنشأ القضية الرئيسية عن عدم الاتفاق على محتوى الكتب المدرسية المتعلقة بالتربية الجنسية من أجل المدارس الابتدائية والثانوية.

٤٢١- وعلى الرغم من الجهود التي بُذلت في السنوات الأخيرة، يتعين بذل المزيد للقضاء على التمييز بين الجنسين والتشجيع على احترام مختلف الفئات العرقية والثقافات بغية تجمعيها بالكامل في التيار الرئيسي للممارسة التعليمية.

٤٢٢- ووفقاً لتقرير عن عدم الامتثال لقانون المساواة الاجتماعية للمرأة ولاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ فيما يتعلق بتوزيع الوظائف في وزارة التعليم العام في كوستاريكا، لا تمتثل الوزارة للمادة ٧(ب) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة كما تشهد على ذلك النسب المئوية من الرجال والنساء الشاغلين لوظائف إشرافية ولوظائف نظار المدارس، ومديري التعليم الخاص، ومديري المكاتب الإقليمية للوزارة. ويوجد عدم إنصاف بين الرجال والنساء ولا سيما على المستويات العليا على الرغم من أن ٢٧,٨٥ في المائة فقط من الأشخاص العاملين في نظام التعليم هم من الرجال. ويبين توزيع للبيانات يهدف إلى إظهار توزيع مناصب المستويات العليا في الوزارة أن المعلمات يؤدين دور الأم والمربية في

نظام التعليم الكوستاريكي، وأنهن مستبعدات من نسبة مئوية كبيرة من الوظائف العليا (المصدر: الرابطة الوطنية للمعلمين، ٢٠٠٦).

٤٢٣- وقد طلبت الرابطة الوطنية للمعلمين من خلال الأمانة المناوبة لشؤون المرأة واللجنة الدائمة لشؤون المرأة رسمياً من حكومة الجمهورية ومن وزارة التعليم العام تطبيق سياسات مصممة لكفالة تمتع المرأة العاملة في نظام التعليم بالحق الكامل في العمل في أي وظيفة رفيعة المستوى بالوزارة (المصدر: رسالة خطية، ٥ شباط/فبراير ٢٠٠٧).

٤٢٤- وتتضمن وثيقة السياسات والإجراءات الاستراتيجية للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦ لمكتب حقوق الأطفال والمراهقين التابع لوزارة التعليم العام (٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٧) السياسة العامة رقم ١٩ المتعلقة بالعدل الجنساني في التدريب التقني. وتعزز هذه السياسة فرص وصول المرأة إلى أنواع التجارة غير التقليدية والمربحة، وتهدف إلى تحقيق زيادة نسبتها ٢٠ في المائة في قيد الإناث في الميادين غير التقليدية.

٤٢٥- وتنص المادة ٤ من الفصل الثاني من الأنظمة الداخلية لوزارة التعليم العام المتعلقة بالمجتمع الطلابي على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتنص على أنه يجب أن تحصل النساء على ٤٠ في المائة على الأقل من الوظائف التي تُشغل بالانتخاب، وعلى أن تتولى الهيئة الإشرافية المختصة مراقبة الامتثال لهذه القاعدة. ويبين تقرير الوزارة عن برنامج اتحادات الطلاب النسبة المئوية لتوزيع اتحادات الطلاب ومشاركة المرأة في انتخابات عام ٢٠٠٦. وفي حالة سان خوسيه، شكلت الفتيات في المدارس الابتدائية ٤٢,٣ في المائة من الطلاب المشاركين، وشكل الفتيان ٥٧,٧ في المائة. وفي المدارس الثانوية، بلغت مشاركة الإناث ٧٤,٧ في المائة وشكل الذكور ٢٥,٣ في المائة (المصدر: وزارة التعليم العام، مكتب خدمات المجتمع الطلابي، سان خوسيه، ٢٠٠٧).

(د) التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى

(هـ) التساوي في فرص الإفادة من برامج مواصلة التعليم

٤٢٦- يقدم الصندوق الوطني للمنح التابع لوزارة التعليم العام منحاً وإعانات أخرى لأغراض الدراسة. والغرض من هذا الصندوق الذي يتلقى دعماً مالياً من مؤسسات حكومية أخرى هو تقديم منح للطلاب ذوي الدخول المنخفضة بغية تمكينهم من الدراسة على أي مستوى أكاديمي داخل البلد أو خارجه وتقدم المنح على أساس الاستحقاق الشخصي، والحالة الاجتماعية الاقتصادية، والأداء الأكاديمي للمستفيدين. ولا يفرق القانون المنشئ للصندوق نهائياً بين الطلاب الذكور والإناث. وكان التعديل الوحيد المعتمد في خلال فترة الإبلاغ هذه ناتجاً عن قرار أصدرته المحكمة الدستورية في تموز/يوليه ٢٠٠٣ يقضي بأن اشتراط أن يكون الحاصل على المنحة مواطناً كوستاريكياً اشتراط غير دستوري، ويدعو إلى

حذف هذا الحكم بحيث يتمكن الطلاب الأجانب الذين يدرسون في كوستاريكا من الحصول على المنح.

٤٢٧- وتستند قيمة المعونة المقدمة في صورة منحة إلى المتلقين (من الجنسين) إلى نتائج دراسة لحالة الطالب الاجتماعية الاقتصادية، وعدد الدورات التي سيلتحق بها المتلقي، واستحقاقه الشخصي. ولكي يصبح الطالب مؤهلاً للحصول على هذا الاستحقاق، يجب ألا تقل درجاته عن درجة الحد الأدنى للنجاح التي تفرضها الهيئة المختصة. وتعلق منحة الطالب إذا ارتكب جريمة خطيرة أسفرت عن قيام المركز التعليمي بطرده أو وقفه أو إذا قرر الطالب التسرب من المدرسة (أُضيف ذلك بموجب المادة ١ من القانون رقم ٨٤١٧ الصادر في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤).

٤٢٨- ولا تحتفظ وزارة الشؤون الخارجية والعبادة بسجل للمنح موزع بحسب الجنس.

٤٢٩- ونوقشت أعلاه مسألة تهيئة الفرص المتساوية في الوصول إلى برامج التعليم المستمر فيما يتصل بالفقرتين الفرعيتين الأوليين من المادة ١٠ المتعلقتين بتهيئة ظروف متساوية للوصول إلى التعليم.

(و) خفض معدلات تسرب الطالبات

٤٣٠- في عام ٢٠٠٣، تسرب ٤,٢ في المائة من الذكور و٣,٧ من الإناث من المدارس الابتدائية. وكان هذا المعدل أعلى من ذلك في المدارس الثانوية، وكذلك كانت الفجوة بين الجنسين: ١٢,١ في المائة من الطلاب الذكور، و٨,٨ في المائة من الطالبات. وفي الفرقة السابعة، طُرد ١٩,٩ في المائة من الطلاب الذكور و١٥,١ في المائة من الطالبات (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، المؤشرات الجنسانية، ٢٠٠٧).

٤٣١- ووفقاً للبيانات الواردة من إدارة الإحصاءات التابعة لوزارة التعليم العام، كانت معدلات التسرب في عام ٢٠٠٥ على النحو التالي: في المرحلة قبل الدراسية، ٤٨٣ ٢ فتاة و٥٤٧ ٢ فتى؛ وفي المرحلتين الأولى والثانية، ٧٣٥ ٧ فتاة و٧٠٦ ٩ فتيان؛ وفي المدارس الليلية، ١٣٤ امرأة و١٦٢ رجلاً؛ وفي المرحلة الثالثة والتعليم المتنوع، ١٣٦ ١٥ امرأة و٣٠٦ ٢٠ رجال. وفي كل حالة، كانت معدلات تسرب الرجال أعلى من معدلات تسرب النساء (المصدر: وزارة التعليم العام، ٢٠٠٤).

(ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية

٤٣٢- أوصى تقرير المكتب الاستشاري الوطني المعني بالتربية البدنية والتابع لوزارة التعليم العام بأن تكون فصول التربية البدنية مختلطة وبأن يُسمح لنفس المدرب بالتدريس لهذه الفصول، بغية كفالة تساوي النساء والرجال في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية

والتربية البدنية (المصدر: وزارة التعليم العام، شعبة تطوير المناهج، المكتب الاستشاري الوطني المعني بالتربية البدنية، ٢٧ شباط/فبراير ٢٠٠٧).

(ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة

٤٣٣- يُناقش هذا الجانب في القسم المتعلق بالمادة ١٢ بشأن الحصول على الرعاية الصحية.

المادة ١١

اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل بغية كفالة الحقوق التالية:

المادة ١١-١

(أ) الحق في العمل؛

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمل؛

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في التربية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب المهني.

ألف - الوصول إلى سوق العمل واستقرارها

(أ) المعدل الصافي لمشاركة المرأة في سوق العمل

٤٣٤- كما هو موضح أدناه، ارتفعت مشاركة المرأة في سوق العمل ارتفاعاً كبيراً على مدى العقود القليلة الماضية؛ غير أنها لا تزال تتعرض لظروف غير مواتية.

الجدول ١٥

أرقام أساسية لعمل الرجال والنساء

	٢٠٠٣		٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦	
	نساء	*رجال*	*نساء*	*رجال*	*نساء*	*رجال*	*نساء*	*رجال*
قوة العمل (مطلقة)	٦٢٢ ٦٥٤	١ ١٣٤ ٩٢٤	٦١٢ ٦٨٧	١ ١٥٦ ٠٧٢	٦٨٨ ٩٨١	١ ٢١٤ ٠٨٧	٧١٩ ٥٦٣	١ ٢٢٦ ٣٩٢
قوة العمل (بالنسبة المئوية)	٣٥،٤	٦٤،٦	٣٤،٦	٦٥،٤	٣٦،٢	٦٥،٨	٣٦،٩	٦٣،٠
المعدل الصافي للمشاركة	٣٨،٥	٧٣،٣	٣٦،٨	٧٣	٤٠،٤	٧٣،٩	٤٠،٧	٧٣،٥
معدل العمالة	٣٥،٣	٦٩	٣٣،٦	٦٩	٣٦،٥	٧٠،٢	٣٧،٢	٧٠،٢
البطالة	٨،٢	٥،٨	٨،٥	٥،٤	٩،٦	٥	٨،٧	٤،٤
نقص العمالة الظاهر	٧	٤،٦	٧،٥	٤،١	٧،٥	٤،٤	٧،٣	٣،٩
نقص العمالة المستتر	٢،٢	٣،١	١،٨	٣،١	٢،١	٣،٣	٣،١	٤،٢
المعدل الإجمالي لنقص الاستخدام	١٧،٤	١٣،٥	١٧،٨	١٢،٦	١٩،٢	١٢،٧	١٩،١	١٢،٥
العمالة الكاملة[أ]	٦٥،٤	٦٣،٧	٦٥،٦	٦٥	٦٥،٦١	٦٥،٥٨	٦٣،٧٩	٦٤،٠٩
النسبة المئوية للدخل الذي تحصل عليه المرأة العاملة مقارنة بدخل الرجل العامل[ب]	٨٠،٨		٨٣،٠٦		٧٨،٢		٧٩،٦٥	

المصدر: المعهد الوطني للمرأة "Tendencias del empleo femenino,"، ٢٠٠٥. والمعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية، *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*، ٢٠٠٧.

(أ) العمالة الكاملة: النسبة المئوية لقوة العمل.

(ب) السكان المستخدمون الذين لهم دخل معروف وإجمالي معروف لمتوسط الدخل الشهري (باستثناء العاملين غير مدفوعي الأجر).

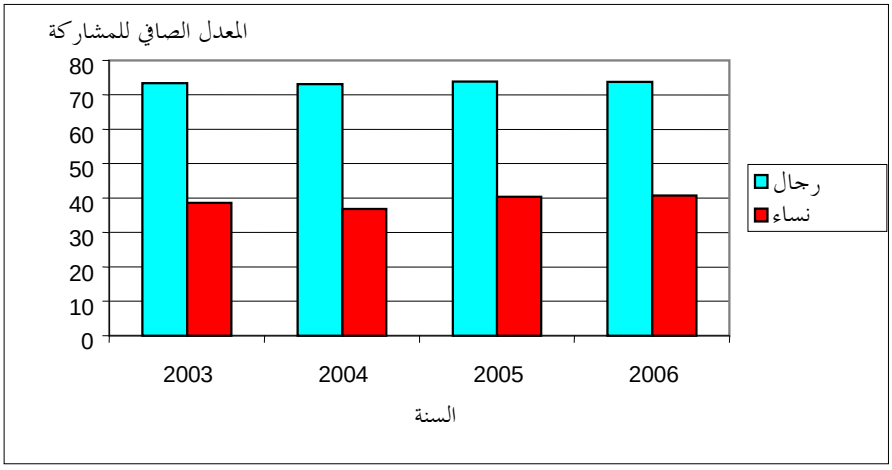
٤٣٥- وقد زاد دخول النساء في سوق العمل زيادة كبيرة فيما بين أواخر التسعينيات من القرن العشرين وعام ٢٠٠٦ حين بلغ ذروته مسجلاً معدلاً صافياً لمشاركة الإناث[١٣] بلغ ٤٠,٧ في المائة. وفي عام ١٩٩٠، جرى توظيف ٣٠,٣ في المائة في سن العمل؛ وفي عام ٢٠٠٠، ارتفع هذا الرقم إلى ٣٥ في المائة، وفي عام ٢٠٠٦ إلى ٤٠,٧ في المائة، وهذا يدعم الاتجاه التصاعدي لمشاركة الإناث في سوق العمل (المصدر: *Polítical Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*، برنامج حالة الأمة، ٢٠٠٧، المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧. والدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية، المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، ٢٠٠٦).

(١٣) المعدل الصافي لمشاركة الإناث = قوة عمل الإناث × ١٠٠. مجموع الإناث في سن العمل.

٤٣٦- وفي أثناء فترة الإبلاغ هذه، شكلت النساء ٣٨,٥ في المائة من قوة العمل؛ وقد انخفض معدل المشاركة انخفاضاً طفيفاً في عام ٢٠٠٤ إلى ٣٦,٨ في المائة، ثم ارتفع إلى ٤٠,٤ في المائة في عام ٢٠٠٥ وإلى ٤٠,٧ في المائة في عام ٢٠٠٦ (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، "Tendencias del Empleo Femenino,"، ٢٠٠٦).

الشكل ١٧

المعدل الصافي للمشاركة بحسب الجنس في كوستاريكا، ٢٠٠٣-٢٠٠٦



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية، المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، قوة العمل ٢٠٠٦.

٤٣٧- وشكلت النساء ٢٨,٥ في المائة من السكان النشطين اقتصادياً في عام ١٩٩٠، و٣٦,٢ في المائة في عام ٢٠٠٥. وفي تلك السنة ارتفع إجمالي السكان الناشطين اقتصادياً إلى ٠٦٨ ٩٠٣ ١ شخصاً؛ وتضمن هذا الرقم ٠٨٧ ٢١٤ ١ رجلاً و٠١٢ ٦٨٨ امرأة. ومن بين الإناث الناشطات اقتصادياً، كانت تعمل ٠١٢ ٦٢٣ امرأة (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*).

٤٣٨- ووفقاً للمعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، شكلت النساء في تموز/يوليه ٢٠٠٦ نسبة ٣٦,٩٨ في المائة من السكان الناشطين اقتصادياً، وشكل الرجال نسبة ٦٣,٠٢ في المائة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

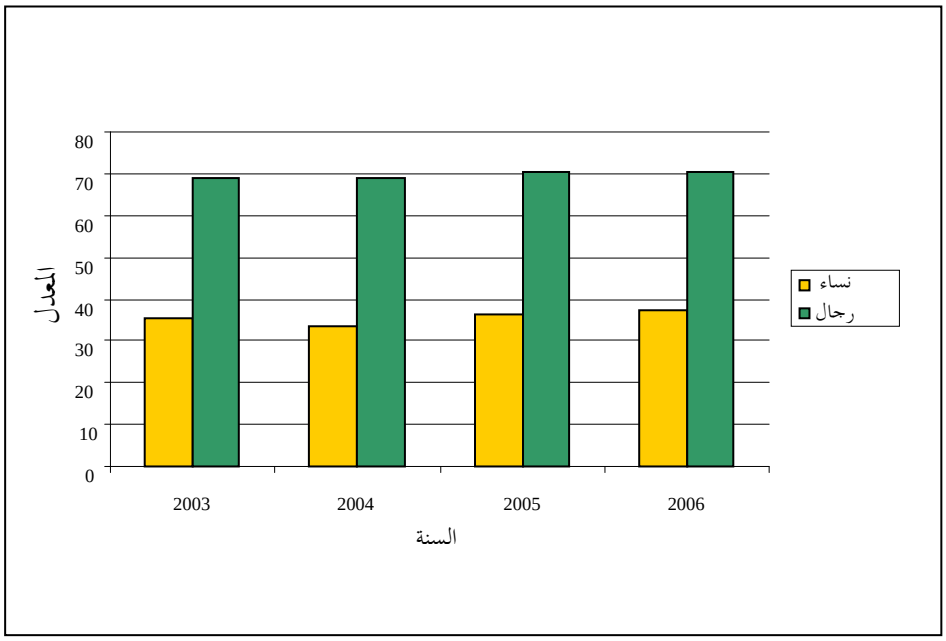
٤٣٩- وكثيراً ما تُخفى بعض مكونات العمل الاقتصادي لأنها ليست معلنة أو لأن أنشطة معينة ليست مدرجة في أرقام العمالة، كالإنتاج من أجل الاستهلاك الذاتي الذي يكثر شيوعه بين النساء مقارنة بالرجال. وقد بلغ المعدل الصافي الموسع لمشاركة الإناث الذي يشمل أنشطة أخرى غير مدفوعة ٤٨,٢ في المائة في عام ٢٠٠٥، مسجلاً ارتفاع بنسبة ٧,٨ في المائة عن المعدل الصافي لمشاركة الإناث عن تلك السنة (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*).

(ب) معدل العمالة بحسب الفئة الوظيفية[١٤]

٤٤٠- فيما يتعلق بمعدل العمالة[١٥] كانت تعمل ٣٥,٣ في المائة من النساء في عام ٢٠٠٣، مقارنةً بنسبة ٦٩ في المائة من الرجال؛ وفي عام ٢٠٠٤، بلغ معدل العمالة للمرأة نسبة ٣٣,٦ في المائة وللرجل نسبة ٦٩ في المائة؛ وفي عام ٢٠٠٥، بلغ المعدل للمرأة ٣٦,٥ في المائة وللرجل ٧٠,٢ في المائة. وفي عام ٢٠٠٦ ارتفع المعدل للمرأة إلى ٣٧,٢ في المائة في حين أن المعدل للرجل ظل عند ٧٠,٢ في المائة. وهذا يعني أن ٣٧ من بين كل ١٠٠ امرأة تتجاوز أعمارهن ١٢ عاماً كن يعملن في تلك السنة نفسها، في حين أن هذا الرقم بلغ ٧٠ من بين كل ١٠٠ رجل يتجاوز عمره ١٢ عاماً (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

الشكل ١٨

معدل العمالة بحسب الجنس



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦.

٤٤١- وفيما يتعلق بالتوزيع بحسب الفئة الوظيفية، ظلت النسبة المئوية للنساء العاملات كمديرات أو ربات عمل أو كشريكات ناشطات ثابتة نسبياً على مدى السنوات القليلة الماضية، فتراوحت فيما بين ٤,٨ في المائة في عام ٢٠٠٣ و٤,٣ في المائة في عام ٢٠٠٥. وفي عام ٢٠٠٦، بلغ هذا الرقم ٤,٧ في المائة (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

(١٤) يمكِّن هذا من تحليل النسبة المئوية الحقيقية أو الفعلية للأشخاص المتجاوزين للثانية عشرة من العمر الذين يجدون عملاً مع استبعاد العاطلين عن العمل.

(١٥) معدل العمالة هو النسبة المئوية للسكان العاملين في مقابل السكان في سن العمل (لياندرو على الموقع التالي: http://www.edebedigital.com). ومعدل العمالة = عدد السكان العاملين مقسوماً على ١٠٠ ساكن في سن العمل.

٤٤٢- وكان الاتجاه على نطاق البلد في عام ٢٠٠٤ يميل إلى زيادة طفيفة في عدد النساء صاحبات الأعمال الحرة. وهكذا، وقعت نسبة ١٧,٢ في المائة من النساء في عام ٢٠٠٠ في هذه الفئة الوظيفية، وفي عام ٢٠٠٤، ارتفع الرقم إلى ٢١,٤ في المائة. غير أنه انخفض في عام ٢٠٠٥ إلى ١٩,٥ في المائة؛ ثم إلى ١٨,٤ في المائة في عام ٢٠٠٦، وإلى ١٧,١ في المائة في عام ٢٠٠٧ (حزيران/يونيه).

٤٤٣- وارتفع القطاع غير النظامي بأكثر من ٤ في المائة في حالة النساء اللاتي اضطررن إلى التماس وظائف تتطلب مخاطر مرتفعة وتحقق فوائد أقل. وهذا يعني أنهن يتعرضن لظروف غير مواتية، ولا سيما من حيث الدخل. وعلاوة على ذلك، يتمكن الرجال في القطاع غير النظامي من العمل لساعات أطول من النساء لأنهن يتحملن الواجب الإضافي المتمثل في المهام المترلية والإنجابية (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

٤٤٤- وفئة العمالة هذه ضعيفة للغاية نظراً لأن النساء في القطاع غير النظامي يعملن عادة في قطاعات منخفضة الإنتاجية يهيمن عليها اقتصاد الكفاف. ولا تخضع الوظائف في هذا القطاع لأي نظام قانوني رسمي، ومن ثم لا يحصل العمال على استحقاقات مثل صناديق المعاشات التقاعدية (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

٤٤٥- وفيما يتعلق بالمؤسسات، لم ترتفع النسبة المئوية للنساء العاملات في الدولة على مدى السنوات الخمس الماضية إلا ارتفاعاً طفيفاً. ففي عام ٢٠٠٥، كانت نسبة ١٩,٨ في المائة من النساء العاملات يعملن في القطاع العام بالمقارنة مع ١١,١ في المائة فقط من الرجال العاملين. وفي عام ٢٠٠٦، عمل ١٩,٩ في المائة من النساء و١١,٤ في المائة من الرجال في القطاع العام. ونسبة مشاركة الإناث في القطاع الخاص منخفضة قليلاً عن نسبة الرجال، وإن كانت تسير في اتجاه تصاعدي. وارتفعت حصة النساء العاملات في القطاع الخاص من ٧٩,٤ في المائة في عام ٢٠٠٣ إلى ٨١,١ في المائة في عام ٢٠٠٧.

٤٤٦- وانخفض الطلب على العمال في القطاع الخاص انخفاضاً ضئيلاً. ففي عام ٢٠٠٠، وفر هذا القطاع ٤٢,٧ في المائة من الوظائف التي اجتذبت النساء؛ وفي عام ٢٠٠٣، انخفض هذا الرقم إلى ٣٨,٥ في المائة، وارتفع قليلاً في عام ٢٠٠٦ (٤٠,٦ في المائة). ويجري إنشاء أعلى نسبة مئوية من الوظائف في المؤسسات الخاصة في المنطقة الوسطى في البلد: عمل أكثر من ٤٠ في المائة من النساء العاملات في المنطقة الوسطى في القطاع الخاص (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

٤٤٧- وبلغت حصة النساء العاملات في الخدمة المترلية نحو ١٢ في المائة منذ عام ٢٠٠١، باستثناء عام ٢٠٠٤ حين انخفضت النسبة إلى ١٠,٦ في المائة؛ وفي عام ٢٠٠٦ ارتفعت هذه النسبة إلى ١٣,٣ في المائة. ويعمل في هذا القطاع جزء كبير من المهاجرين من أمريكا الوسطى، ولا سيما النساء النيكاراغويات؛ وربما كان هناك نقص شديد في الإبلاغ بسبب وضعهن القانوني غير الموثق (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

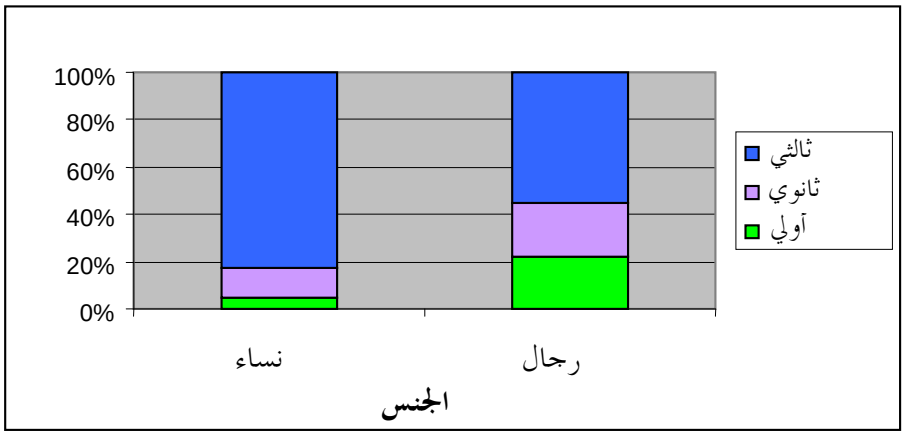
٤٤٨- ووفقاً للبيانات التي جمعها المعهد الوطني للمرأة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٦، يؤدي ما بين ٣,٢ في المائة و٤,٤ في المائة من النساء العاملات أعمالاً غير مدفوعة الأجر؛ وكانت أقل منطقة شاعت فيها هذه الظاهرة هي المنطقة الوسطى. وبخلاف الحقيقة التي مفادها أن نسبة مئوية من النساء أقل من النسبة المئوية للرجال كن حاصلات على عمل كما هو مبين في الشكل ١٧ (المناقش أعلاه)، فإن هذه البيانات تظهر الآثار الأوسع لمهمة المرأة الاجتماعية التي يُتوقع منها أن تتحمل وحدها تقريباً المسؤولية عن دورها الإنجابي في المجتمع، مما يصعب عليها المشاركة بالكامل في سوق العمل. وهكذا، فحتى لو كانت ضمن قوة العمل، فيجب أيضاً أن تكرس وقتاً لمهمتي الإنجاب والتغذية اللتين لا تتقاضى عنهما أي أجر (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

(ج) توزيع السكان العاملين بحسب قطاع النشاط

٤٤٩- يبين تحليل لتوزيع السكان العاملين بحسب قطاع النشاط أن معظم النساء العاملات (٨٢,٩ في المائة) عملن في عام ٢٠٠٥ في القطاع الثالثي؛ وعمل ١٢ في المائة منهن في القطاع الثانوي، ولم تعمل منهن سوى ٤,٩ في المائة في القطاع الأولي. وكان القطاع الثالثي أيضاً هو المصدر الرئيسي للعمل بين الرجال وإن كان هذا بدرجة أقل من النساء؛ وهكذا، عمل في هذا القطاع أكثر من ٥٠ في المائة بقليل من الذكور العاملين. وعمل ربع الرجال العاملين في القطاع الثانوي، وأقل من ربعهم بقليل في القطاع الأولي (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*, 2007).

الشكل ١٩

توزيع السكان العاملين بحسب قطاع النشاط وبحسب الجنس، ٢٠٠٥



المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*.

(د) توزيع السكان العاملين بحسب فرع النشاط

٤٥٠- يظهر توزيع الوظائف بحسب فرع النشاط بأن أعلى نسبة مئوية من النساء عملن في التجارة والإصلاحات (١٩ في المائة) في عام ٢٠٠٦، وتلت ذلك الأسر المعيشية التي توجد بها خدمة مترلية (١٧,٨ في المائة)، والتعليم (١١,٨ في المائة)، والتصنيع (١١,٧ في المائة). وعملت أعلى نسبة مئوية من الرجال في الأعمال التجارية (١٩,٤ في المائة)، وتلتها الزراعة (١٨,٦ في المائة)، والتصنيع (١٤,٢ في المائة)، والتشييد (١٠,٦ في المائة) (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

(هـ) توزيع السكان العاملين بحسب المجموعة الوظيفية

٤٥١- في عام ٢٠٠٦، كانت نسبة ٢٨,٦ في المائة من النساء تؤدي أعمالاً لا تتطلب مهارات؛ وعملت ٢٣,٣ في المائة في المبيعات والخدمات؛ وكانت ١٤,٧ في المائة يؤدين وظائف مهنية؛ وكانت نسبة ١٢,١ في المائة تشغل وظائف الدعم الإداري؛ وكانت نسبة ١٠,٨ في المائة عاملات تقنيات. واستحوذت أيضاً الوظائف التي لا تتطلب مهارات على أكبر نسبة مئوية من العمال الذكور (٢٦,٤ في المائة)؛ وتبعتها الحرف، والتشييد، والوظائف الأخرى التي تتطلب مهارات (١٦,٢ في المائة)، والوظائف التقنية (١٢ في المائة)، وتجميع وتشغيل المنشآت والآلات (١٢ في المائة)، والمبيعات وخدمات التسليم (١١,٤ في المائة) (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

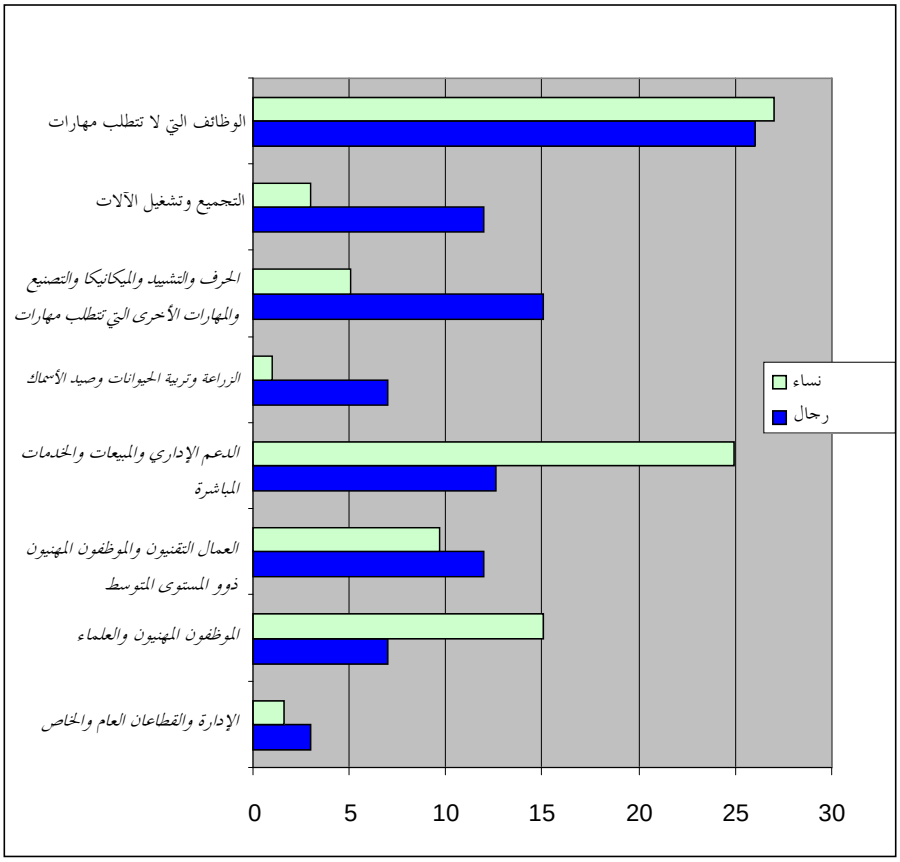
٤٥٢- ويُظهر التقسيم الواضح في الوظائف مثل التشييد والإصلاح الميكانيكي والإنتاج الزراعي والفئات الأخرى أن بعض أنواع العمل لا يزال يهيمن عليها الذكور، مع اشتراك ضئيل فيها من الإناث.

٤٥٣- ويتساقط الحاجز الذي يعترض الوظائف المخصصة عادة للإناث، مع قيام الرجال بدور أكبر في وظائف كانت تُعتبر من قبل مخصصة للإناث. وصارت نسبة مئوية كبيرة من الرجال تعمل الآن في قطاع الخدمات الذي كانت تهيمن عليه المرأة بوجه عام.

٤٥٤- وفي حين أن ١٩ في المائة من الرجال يقومون بأعمال في وظائف تهيمن عليها الإناث، فإن ١٢,٧ في المائة فقط من جميع النساء العاملات يعملن في وظائف يهيمن عليها الذكور (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*).

الشكل ٢٠

توزيع السكان العاملين بحسب الجنس، ٢٠٠٥



المصدر: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007.

٤٥٥- وتوجّه أمانة المظالم الانتباه في تقريريها السنويين عن عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٤ إلى التمييز القائم ضد نساء الإطفاء والشرطة والأمن والمحكّمات. وتلقى النساء معاملة مختلفة في كافة هذه الوظائف التي يهيمن عليها الذكور، ويمنعهن هذا من تحسين مهاراتهن (المصدر: أمانة المظالم، التقرير السنوي عن ٢٠٠٤-٢٠٠٥).

(و) مستوى تعليم السكان العاملين

٤٥٦- تمتلك النساء الداخلات إلى سوق العمل مستوى من التعليم الرسمي أعلى من مستوى الرجال. وفي عام ٢٠٠٥، بلغ متوسط مستوى تعليم النساء العاملات ٩,٧ سنوات، في حين أن متوسط المستوى بالنسبة للرجال بلغ ٨,٥ سنوات (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦). وكون النساء قد حصلن على مستوى أعلى من التدريب لم يكن يعني أنهن كن يحصلن على أجور أفضل؛ وهكذا مثلاً، بلغت الفجوات بين الحاصلين على أجور من

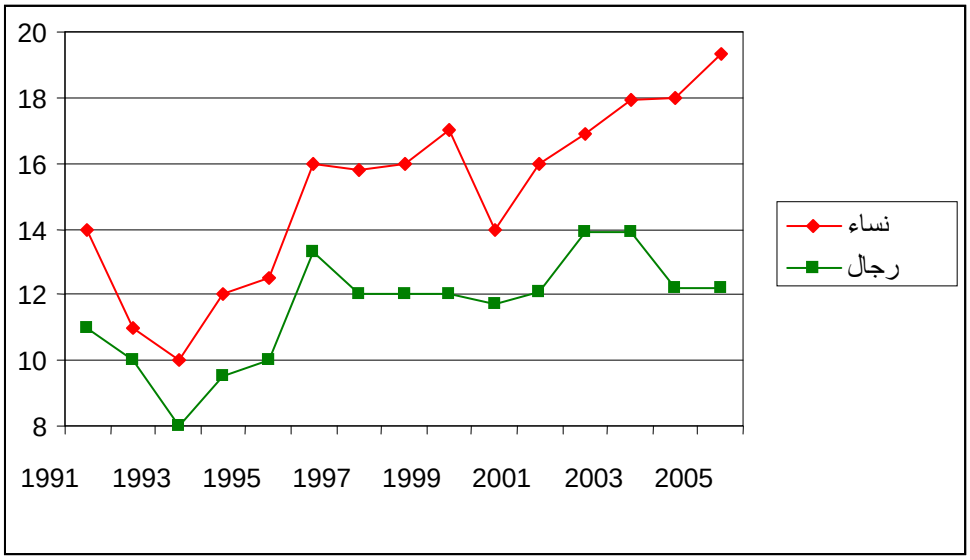
كلا الجنسين مداها عند أدنى مراتب التعليم وأعلاها (المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*).

(ز) انعدام الاستقرار الوظيفي بين النساء

٤٥٧- إن كون عدد أكبر من النساء قد دخل إلى سوق العمل لا يعني بالضرورة أن ظروف الإدماج قد تحسنت. ويتضح هذا من المعدل الشامل لنقص الاستخدام للنساء الذي كان في عام ٢٠٠٦ أعلى بمقدار ٦,٦ نقاط من مثيله للرجال؛ ويمكن شرح ذلك بارتفاع معدل البطالة المطلقة (٨,٧ في المائة في عام ٢٠٠٦) والعمالة الناقصة المنظورة (٧,٣ في المائة) بين النساء. وعلى مدى السنوات العشر الماضية، ارتفع المعدل الإجمالي لنقص الاستخدام لما يقرب من ٦,٥ نقاط، في حين أن الارتفاع بلغ ٢,٤ نقطة بالنسبة للرجال. ويُعبر ارتفاع نقص استخدام الإناث عن عدم استقرار أعمالهن أو سوء جودة أعمالهن (يقدر هذا بغطاء الضمان الاجتماعي)، أو عملهن لبعض الوقت (أي العمالة الناقصة المنظورة) أو في وظائف مؤقتة أو محددة المدة، أو قيامهن بأعمال تحايلية (وهذا يصعب قياسه، لكنه يتصل جزئياً بالعمالة الناقصة المنظورة) (*Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*، المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

الشكل ٢١

تطور معدل نقص الاستخدام الشامل*، بحسب الجنس، ١٩٩١-٢٠٠٥



المصدر: *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*.

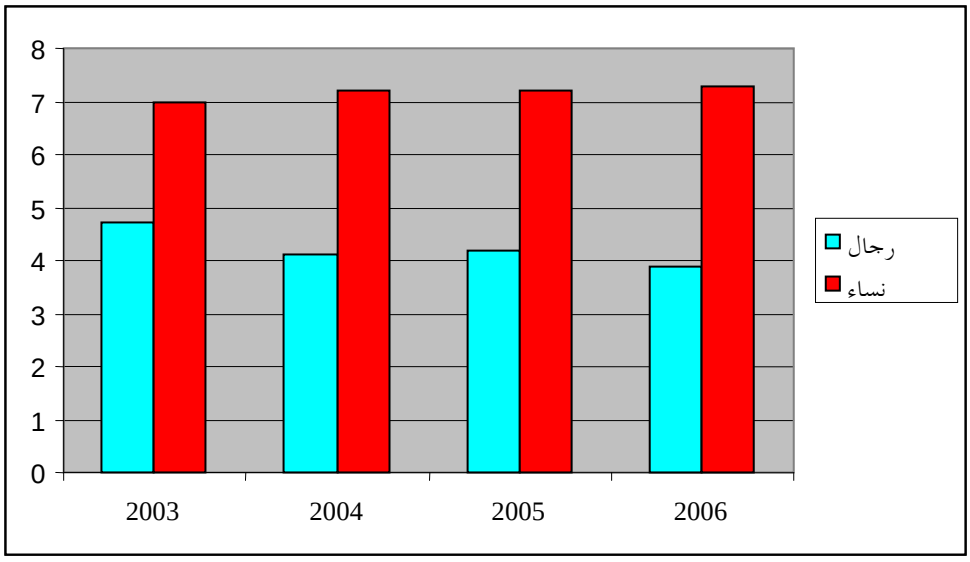
* هذا هو حاصل مجموع البطالة المطلقة، والبطالة الناقصة الناجمة عن عدم كفاية ساعات العمل، والبطالة الناقصة الناجمة عن عدم كفاية الدخل. ويمثل نقص الاستخدام الشامل للعمالة.

٤٥٨- ووظائف العمل بدوام جزئي مهمة جداً للنساء اللاتي يؤدين عملاً مدفوع الأجر. وفي عام ٢٠٠٥، عمل أكثر من نصف النساء العاملات بقليل ٤٧ ساعة في الأسبوع أو أكثر، وعملت نسبة ١٧,١ في المائة لمدة تتراوح بين ٤٠ و٤٦ ساعة، وعمل الربع لمدة تقل عن ٣٠ ساعة في الأسبوع. وفي حالة الرجال، عمل ثلثاهم لمدة ٤٧ ساعة في الأسبوع أو أكثر، وعمل ١٠,٢ في المائة منهم فقط لأقل من ٣٠ ساعة. وبذلك تكون المرأة قد عملت في المتوسط ٣٩ ساعة والرجل ٤٨ ساعة. وترتبط أعمال الدوام الجزئي عادة بحالات لا تُحترم فيها حقوق العمال من حيث كل من الاستحقاقات والأجور (*Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*).

٤٥٩- أما معدل العمالة الناقصة المنظورة (يوم عمل أقصر دون اختيار)، فهو بين النساء أعلى منه بين الرجال. وقد ارتفع المعدل للنساء من ٤,٩ في المائة في عام ١٩٩٥ إلى ٧,٣ في المائة في عام ٢٠٠٦؛ وفي تلك السنة نفسها، بلغ المعدل للرجال ٣,٩ في المائة. وفي عام ٢٠٠٣، بلغ المعدل ٧ في المائة للنساء و٤,٦ في المائة للرجال؛ وفي عام ٢٠٠٤، بلغ ٧,٥ في المائة للنساء و٤,١ في المائة للرجال، وفي عام ٢٠٠٥ بلغ ٧,٥ في المائة للنساء و٤,٤ في المائة للرجال (المصدر: المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية، ١٩٩٩-٢٠٠٦، و *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*).

الشكل ٢٢

معدل العمالة الناقصة المنظورة بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٦



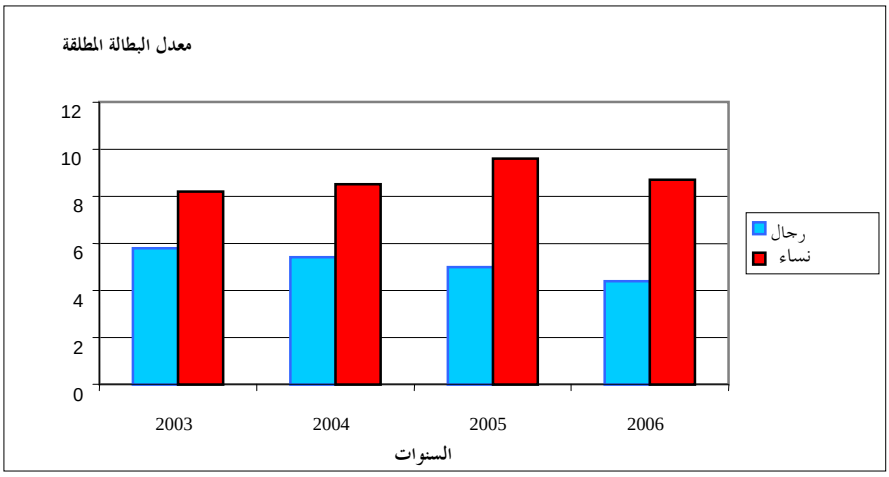
المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى *Informe Estado de la Nación, 2006*.

(ح) معدل البطالة أو البطالة المطلقة

٤٦٠- تنتشر البطالة المطلقة بين النساء أكثر مما تنتشر بين الرجال. وقد بلغ معدلها بين النساء ٦,٨ في المائة في عام ٢٠٠٠ و٨,٧ في المائة في عام ٢٠٠٦ (أعلى من معدل الرجال بمقدار ٤,٣ نقاط). وفي أثناء السنوات الأخرى من فترة الإبلاغ هذه، بلغ معدل البطالة المطلقة للنساء ٨,٢ في المائة وبلغ ٥,٨ في المائة للرجال (٢٠٠٣)؛ وبلغ في عام ٢٠٠٤ نسبة ٨,٥ في المائة للنساء ونسبة ٥,٤ في المائة للرجال، وبلغ ٩,٦ في المائة بين النساء و٥ في المائة بين الرجال في عام ٢٠٠٥. ويبين الشكل التالي الاتجاه التصاعدي في البطالة المطلقة بين النساء (المصدر: المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية، ١٩٩٦-٢٠٠٦، والمعهد الوطني للمرأة ٢٠٠٦، *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*).

الشكل ٢٣

البطالة المطلقة في كوستاريكا بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٦



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى *Informe Estado de la Nación 2006*.

(ط) توزيع قوة العمل في المؤسسات الحكومية

٤٦١- تشير نتائج الدراسات التي جرت في بعض المؤسسات الحكومية إلى أن المؤسسات العامة تحتاج، كقاعدة عامة، إلى بذل المزيد للقضاء على الاختلالات بين النساء والرجال من حيث توزيع قوة العمل وشغل الوظائف في المناصب الإدارية التي يتولاها الرجال عادةً.

٤٦٢- ففي وزارة التعليم العام على سبيل المثال يشغل الرجال ٧٣ في المائة من الوظائف الإشرافية (المصدر: التقرير عن عدم الامتثال لقانون المساواة الاجتماعية للمرأة واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ فيما يتعلق بتوزيع وظائف في وزارة التعليم العام، ٢٠٠٦).

٤٦٣- وفي تموز/ يوليه ٢٠٠٥، لم تكن النساء تشغل سوى ١٨ في المائة من جميع الوظائف في معهد الكهرباء الكوستاريكي، في حين أن الرجال كانوا يشغلون ٨٢ في المائة. وعلى الرغم من أن المعهد لم يعتمد تدابير للعمل الإيجابي من أجل تعيين موظفيه واختيارهم، فقد ارتفعت حصة النساء في قوة العمل بنسبة ٣ نقاط مئوية فيما بين تموز/يوليه ٢٠٠٣ وتموز/يوليه ٢٠٠٥ (المصدر: وحدة نظم معلومات الموارد البشرية، معهد الكهرباء الكوستاريكي – Informe de avances y desafíos en la promoción de la igualdad y equidad de género. Distribución de la fuerza laboral del ICE al 13 de julio del 2005).

٤٦٤- وفي النهاية، ليست لدى وزارة العدل والعفو سياسات خاصة تتعلق بالوصول إلى وظائف الإدارة والتنسيق والإشراف. وفي الحالة الخاصة التي تشكلها إدارة إعادة التأهيل الاجتماعي، فعلى الرغم من إتاحة الفرص أمام النساء لتقديم طلبات لشغل وظائف غير تقليدية كوظائف فرض الأمن، فإن معظم أفراد الأمن من الرجال (المصدر: وزارة العدل والعفو، *Informe Bianual de Avance de las Instituciones 2004, 2005*).

باء – الإجراءات الحكومية الرامية إلى تحقيق المساواة والعدل بين الجنسين في العمالة

(أ) وحدة العدل والمساواة بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي

٤٦٥- في سياق خطة العمل المتعلقة بالمساواة والعدل بين الجنسين للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦، أعيد تدعيم وحدة العدل الجنساني التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي في عام ٢٠٠٣ بإضافة وظيفة بدوام جزئي إلى الوظائف الثلاث بدوام كامل الموجودة أصلاً. وبفضل استمرار الدعم المقدم من المعهد الوطني للمرأة، نفذت الوحدة أنشطة توعية وتدريب جنساني بالتنسيق مع إدارات أخرى بغية تعميم المنظور الجنساني في الوزارة. كما أنها نظمت أنشطة تدريبية خارجية من أجل تعزيز حقوق العمل للمرأة، وتقدم الوحدة خدمات استشارية في هذا المجال.

٤٦٦- وفي عام ٢٠٠٤، تضمنت أنشطة التدريب الداخلية سبع حلقات عمل قادها أخصائيون من المعهد الوطني للمرأة وحضرها ٥٨ موظفاً من الذكور والإناث من الإدارات المسؤولة عن المنظمات الاجتماعية، والموارد البشرية، والشؤون الدولية، والمعاشات التقاعدية. وفي عام ٢٠٠٥، تلقى موظفو مكاتب المفتشين الإقليميين تدريباً على اللغة التي لا تميِّز بين الجنسين. وفي عام ٢٠٠٦، أُلقيت ٢٣ محاضرة عن استخدام اللغة التي لا تميز بين الجنسين؛ وحضرها ١٢٢ موظفاً (٥٦ رجالاً و٦٦ امرأة) من أغلبية إدارات الوزارة (المصدر: تقارير أعدتها وحدة العدل الجنساني، وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ٢٠٠٤، و٢٠٠٥، و٢٠٠٧).

٤٦٧- وفي أثناء الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، قدمت الوحدة تدريباً خارجياً إلى ٢ ٠٦٢ شخصاً. وفي عام ٢٠٠٤، تلقى التدريب ٦١٣ شخصاً؛ وارتفع العدد إلى ٨٠٦ شخصاً (٥٣٦ امرأة و٢٧٠ رجلاً) في عام ٢٠٠٥، ثم انخفض إلى ٦٣٤ شخصاً (٣٨٨ امرأة و٢٥٥ رجلاً) في عام ٢٠٠٦. وتضمن الموظفون الذين تلقوا هذا التدريب خدماً في المنازل، وربات البيوت، ومنظمي مشاريع صغيرة، ومهنيين (معلمي المدارس الثانوية، والممرضات، والمستشارين القانونيين، والمحاسبين، والأطباء)، وطلاب من مدارس التدريب المهني والمدارس شبه الجامعية، ومندوبي مبيعات، وصرافين، وعمال في المزارع، وأمناء مخازن، وبوابين، ومشغلي جرارات، وسائقين، ومصففي شعر، وكهربائيين، وموظفين في الخدمة المدنية (بلدية إسكاسو). ونُفذت أيضاً أنشطة تدريبية في مجتمعات أخرى في مقاطعات سان خوسيه، وألاخويلا، وإريديا، وكارتاغو، وليمون، وبونتاريناس. وتمثلت القضايا الرئيسية التي جرى تناولها في حماية العاملات الحوامل أو المرضعات، وحماية العاملات في أماكن العمل، والتمييز الجنساني في أماكن العمل، والتحرش الجنسي في أثناء العمل (المصدر: تقارير وحدة العدل الجنساني، ٢٠٠٥، و٢٠٠٦، و٢٠٠٧).

٤٦٨- وتقدم الوحدة أيضاً المشورة المتعلقة بالعمل إلى الأشخاص الذين يستفسرون عن حقوقهم. وفي عام ٢٠٠٤، تلقى المساعدة ٥٥ شخصاً؛ وفي عام ٢٠٠٥ تلقاها ٤٥ شخصاً؛ وفي عام ٢٠٠٦ جرت مساعدة ٢٧ شخصاً (٢٤ امرأة و٣ رجال). وتمثلت مواضيع الاستفسار الرئيسية في الحمل والرضاعة؛ والتحرش الجنسي والترهيب في أماكن العمل؛ والإساءة اللفظية والبدنية والمعنوية؛ والتمييز في أماكن العمل؛ والصحة المهنية.

(ب) الخط الهاتفي Trabajo-800 لوزارة العمل والضمان والاجتماعي

٤٦٩- هذا الخط الهاتفي الذي يُستخدم لتقديم معلومات عن تطبيق قوانين العمل تحسّن كثيراً بإنشاء قاعدة بيانات في عام ٢٠٠٥ تتيح المزيد من المرونة والكفاءة. وكل مكالمة واردة تُسجل إلكترونياً، ويمكن استخدام المعلومات المتحصل عليها بالوصول بسرعة إلى البيانات ولمراجعة المتغيرات (التاريخ، والجنس، والنشاط الاقتصادي، ومحل الإقامة، والوظيفة، والاستفسار، والعمر، والجنسية، ومدة العمل في الوظيفة). وقد أعدت هذه الأداة بالاشتراك بين وحدة العدل بين الجنسين ووحدة سوق العمل بالوزارة. وأطلق السجل الإلكتروني في كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٦ (*Memoria*)، وحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥ وكانون الثاني/ يناير ٢٠٠٧).

٤٧٠- وفي عام ٢٠٠٣، جرى الرد على ١ ٩٣٠ استفساراً عن طريق هذا الخط الهاتفي؛ وفي عام ٢٠٠٤، ورد ٧ ٤٧٠ استفساراً، ويشكل هذا زيادة نسبتها ٢٨٧ في المائة. وكان ٤٥ على الأقل من المتصلين نساءً يطلبن معلومات عن مسائل تتعلق بالحمل والرضاعة والتحرش الجنسي والصحة المهنية. وسألت ٤ ٣٥٠ امرأة و٣ ٠٧٥ رجلاً آخرون أسئلة عن مواضيع مثل الأجور والعطلات والإجازات وإنهاء الخدمة والاستقالة. وفي عام ٢٠٠٤، بُذل جهد خاص للرد على استفسارات تتعلق بمكافأة نهاية السنة (*Aguinaldo*)؛ وتم الرد

على ٤٠٧ استفسارات من ٢٣٨ امرأة و١٦٩ رجلاً. وتقدم بمعظم الأسئلة عمال في قطاع الخدمات (٢٠٨) ومؤسسات أعمال (١٤٤). وفيما بين كانون الثاني/ يناير وتشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥، ورد ما مجموعه ٤٨٢ ٥ استفساراً عن قضايا تتعلق بالعمل، قدمت النساء ١١٨ ٣ استفساراً منها وقدم الرجال ٣٦٤ ٢ استفساراً. وتعلقت الاستفسارات بقضايا مثل العطلات والإجازات وإنهاء الخدمة والاستقالة والأجور وتعويض نهاية الخدمة. وسألت اثنتان وعشرون امرأة أسئلة تتعلق بالحمل والرضاعة الطبيعية والتحرش الجنسي والصحة المهنية. وفيما بين كانون الثاني/ يناير وحزيران/ يونيه ٢٠٠٦، وحينما كانت الوحدة هي المسؤولة عن الخط الهاتفي، ورد ما مجموعه ٢٩٣ ٢ مكالمة من عمال وأرباب عمل تطلب جميعها المشورة المتعلقة بالعمل بشأن عدد من القضايا (تقريران أعدتهما وحدة العدل بين الجنسين، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥).

٤٧١- ومع الأخذ في الحسبان أن عدداً ضئيلاً فقط من النساء يتصلن بخط المساعدة بشأن قضايا تؤثر عليهن مباشرة، يتضح أنه لا بد من شن حملة مكثفة لنشر المعلومات المتعلقة بخط المساعدة.

(ج) الإحصاءات المصنفة بحسب الجنس في وزارة العمل والضمان الاجتماعي

٤٧٢- ذكرت إدارة علاقات العمل بوزارة العمل والضمان الاجتماعي في آذار/ مارس ٢٠٠٧ أنها لا تمتلك إحصاءات بشأن عدد الشكاوى الواردة من النساء اللاتي يعانين من التمييز في العمل في المؤسسات العامة والخاصة، ونوع هذه الشكاوى (المصدر: الرسالة الرسمية رقم DRT-147-2007 المؤرخة ٢٦ آذار/ مارس ٢٠٠٧ والموجهة من إدارة علاقات العمل إلى كبير الموظفين الإداريين بوزارة العمل والضمان الاجتماعي).

٤٧٣- ولمعالجة هذا الوضع، أعد المعهد الوطني للمرأة ووحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي التوجيه رقم ٢-٢٠٠٦ الصادر في ٧ نيسان/ أبريل ٢٠٠٦ بهدف تشجيع الوزارة على إعداد بيانات مصنفة بحسب الجنس وإنتاج إحصاءات تراعي المنظور الجنساني.

٤٧٤- ويشكل تعداد البيانات الموزعة بحسب الجنس واحداً من أكثر الأدوات فائدة لرصد وصول العمال إلى الخدمات التي تقدمها الوزارة. ويتيح تصنيف الشكاوى بحسب الجنس لفت الانتباه إلى انتهاكات حقوق العمل للمرأة.

(د) النظام الوطني للمعلومات - التوجيه في مجال العمل والتوظيف

٤٧٥- أنشئ النظام الوطني للمعلومات وإنشاء الوظائف والتوظيف في عام ٢٠٠١ بموجب المرسوم رقم 29219-MTSS. غير أن وزارة العمل والضمان الاجتماعي، بوصفها الوكالة الرائدة في هذا المجال، لم توجّه الدعوة إلى أعضاء المجلس والأمانة التقنية للنظام من أجل وضعه رسمياً موضع التنفيذ إلا في أواخر عام ٢٠٠٣ (المصدر: العمل والعمالة، المعهد الوطني للمرأة).

٤٧٦- وفي عام ٢٠٠٥، قدم المعهد الوطني للمرأة من خلال عمله مع الأمانة التقنية للنظام المشورة إلى مكتب العمل بشأن كيفية تنفيذ النظام والعمل على بلوغ توافق في الآراء بشأن تعديل مرسوم القرار المنشئ للنظام بهدف إدراج المنظور الجنساني. وتم التوصل إلى توافق الآراء بشان التعديل المقترح في عام ٢٠٠٦، وأيّد التعديل وزير العمل آنذاك. ولم يوقَّع المرسوم ليتحول إلى قانون قبل تغيير الإدارة في عام ٢٠٠٦ لأن إدارة القوانين والمراسيم التابعة لوزارة الشؤون الرئاسية اعترضت على لغته (المصدر: المرجع السابق).

٤٧٧- ونتيجة لذلك، عقدت في أيار/ مايو ٢٠٠٦ مفاوضات مع الإدارة الجديدة، لكنها لم تُختتم بعد. وقرر المعهد الوطني للمرأة ومعهد التعلّم الوطني ووزارة التعليم العام بحث إمكانية إجراء تجربة وساطة في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨، تعمل فيها المؤسسات الثلاث معاً لكي تشكّل نموذجاً يمكن أن تعتمده وزارة العمل والضمان الاجتماعي. وأتيح التمويل من خلال مشروع البرنامج الاقتصادي للمرأة المعد من أجل نساء أمريكا الوسطى (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة). (المصدر: المرجع السابق).

(هـ) اللجنة المشتركة بين الوكالات للنهوض بحقوق العمل للمرأة وحمايتها

٤٧٨- أعيد تنشيط اللجنة المشتركة بين الوكالات للنهوض بحقوق العمل للمرأة وحمايتها في عام ٢٠٠٣. وتتألف اللجنة من وحدة إدارة السياسة العامة ومن وحدة الوضع القانوني لحقوق المرأة وحمايتها التابعة للمعهد الوطني للمرأة، ووحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، وأمانة المظالم لشؤون المرأة التابعة لأمانة المظالم، وبرنامج المرأة والعدل والقضايا الجنسانية التابع لمعهد الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين في أمريكا اللاتينية.

٤٧٩- وقد عملت اللجنة بالاشتراك مع هيئات أخرى على استعراض وتحليل تشريعات العمل القائمة والمقترحة وآثارها المحتملة، فوضعت معايير، واقترحت نصوصاً بديلة للأنظمة أو تعديلات عليها، بهدف كفالة الامتثال لحقوق العمل للمرأة.

٤٨٠- وفي عام ٢٠٠٣، أجرت اللجنة تحليلاً لمشروع قانون "مرونة العمل"، مشيرة إلى الآثار السلبية للتشريع المقترح للنساء العاملات. كما أنها صاغت مشروع قرار لتعديل الفصل ٨ من قانون العمل بحيث ينظم العمل المترلي المدفوع الأجر، كما هو مبين أدناه.

٤٨١- وثمة مشاريع قوانين أخرى تتعلق بقضايا العمل معروضة على جدول أعمال الجمعية التشريعية، من بينها تعديل لقانون العمل يتصل بالتمييز في التوظيف، ويوسع نطاق الحظر ليشمل التمييز بسبب العمر والأصل العرقي ونوع الجنس والإعاقة والدين والتفضيل الجنسي وأمور أخرى، ومشروع قانون بشأن حماية حقوق المراهقين الذين يؤدون أعمالاً مترلية، ينص على تعديلات في المادة ٩٧ من مدونة الأطفال والمراهقين وإضافة المادة ٩٤ مكرراً لتوفير المزيد من الحماية للعمال المراهقين.

(و) التوفيق بين السياسات الاقتصادية الوطنية والبرنامج الاقتصادي للمرأة

٤٨٢- في عام ٢٠٠٣، أطلق صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مشروع البرنامج الاقتصادي للمرأة في جميع بلدان أمريكا الوسطى الستة. ويتمثل الغرض من البرنامج في إجراء بحث عن مشاركة المرأة في سوق العمل المدفوع الأجر وإعداد مقترحات بسياسات عامة ترمي إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الاقتصادات الوطنية لكي يتم إلقاء الضوء على حقيقة مفادها أن العمليات الاقتصادية ليست محايدة جنسانياً في المسائل المتعلقة بقوة العمل. وتتمثل الفكرة في تعزيز حقوق الإنسان للمرأة في إطار الاقتصادات الوطنية. ويتمثل التحدي في إدراج البرنامج الاقتصادي للمرأة في جدول الأعمال الوطني.

٤٨٣- وكان المشروع في كوستاريكا يهدف إلى توليد ونقل المعرفة بكيفية عمل الاقتصاد وبالآثار الجنسانية إلى أصحاب المصلحة الرئيسيين؛ وتعزيز قدرات المؤسسات العامة في مجال التحليل الجنساني للاقتصاد. ويتولى تنفيذ المشروع المعهد الوطني للمرأة الذي دخل بدوره في شراكات مع مؤسسات عامة أخرى هي وزارات العمل والضمان الاجتماعي، والاقتصاد، والتخطيط، والمالية؛ ومع المعهد الوطني للإحصاء وتعداد السكان، والبنك المركزي، ووزارة التجارة الخارجية.

٤٨٤- ونُفذت في عام ٢٠٠٥ سلسلة من الدراسات البحثية في إطار البرنامج الاقتصادي للمرأة - برنامج كوستاريكا، ساعدت في تحديد وضع المرأة في وظائف التكنولوجيا المتقدمة. والهدف من ذلك هو توجيه السياسة العامة مع أخذ نجاحات أرباب العمل في الممارسات التي تؤثر على المرأة وإخفاقاتهم في الحسبان. ولهذا أهمية خاصة بسبب ما تقدمه كوستاريكا من تشجيع لشركات التكنولوجيا المتقدمة. وتجري أدناه مناقشة نتائج هذا البحث.

جيم - الوضع الراهن فيما يتعلق بالخدمة في المنازل المدفوعة الأجر

٤٨٥- إن خادمات المنازل متناثرات على نطاق واسع ويصعب تحديد مواقعهن. واتصالاتهن الاجتماعية قليلة جداً نظراً لطبيعة عملهن، كما أنهن أكثر ضعفاً من معظم العاملين بأجر في مواجهة أرباب عملهن. بل إن قانون العمل يتضمن أحكاماً متصلة بهؤلاء العاملات تشتمل على استثناءات تمييزية. وبسبب ظروف عملهن الخاصة، ليست خادمات المنازل على دراية بما لهن من حقوق، وما يدعمهن قليلٌ عندما يتعلق الأمر بتقديم الشكاوى. ومن المفارقات أن هذه الفئة من العمال تؤدي مهاماً أساسيةً لصحة الأسر التي يعملون لديها، حيث توفر بيئة نظيفة وتغذية سليمة ورعاية للأطفال والمسنين والمرضى (المصدر: *XII Informe del Estado de la Nación 2006*).

٤٨٦- وثمة خطوة مهمة في سبيل إعمال حقوق العمال لخدم المنازل اتخذتها الدائرة الدستورية لمحكمة العدل العليا[١٦] في قرارها الصادر في آذار/ مارس ٢٠٠٧ بشأن الطعن الدستوري الذي تقدمت به رابطة خادمات الأسر المعيشية ضد أنظمة العمل لخدم المنازل، وبالتحديد ضد ثلاث فقرات في قانون العمل تنتهك مبدأ المساواة لخدم المنازل.

٤٨٧- وفي هذا الحكم، منحت الدائرة الدستورية خدم المنازل عطلة من يوم واحد في الأسبوع بدلاً من نصف يوم، كما هو محدد في قانون العمل. كما أنهم مُنحوا راحة ليوم كامل في أيام الإجازات بدلاً من نصف يوم. ومع ذلك، فقد أكدت الدائرة النص الذي يقضي بأن يمتد يوم العمل لخدم المنازل لمدة ١٢ ساعة كحد أقصى، ولكنها حظرت على أرباب العمل مطالبتهم بالعمل ساعات إضافية. كما أنها حكمت بدستورية قيام أرباب العمل بتوزيع ساعات العمل الاثنتي عشرة على فترة من ١٥ ساعة، مع مراعاة أن يكون يوم العمل متواصلاً. وألغت الدائرة الدستورية أيضاً الحكم الوارد في قانون العمل الذي كان يقضي بإمكانية مطالبة خدم المنازل البالغين أكثر من ١٢ عاماً وأقل من ١٩ عاماً بالعمل حتى ١٢ ساعة في اليوم. واعترض ثلاثة مستشارين محتجين بأن يوم العمل ينبغي ألا يتجاوز ثماني ساعات وألا يكون ١٢ ساعة. ولا يزال خدم المنازل يواجهون التحدي المتمثل في تحقيق يوم العمل المكوّن من ثماني ساعات حتى يقفوا على قدم المساواة مع كافة العمال الآخرين.

٤٨٨- وعلى الرغم من أن مشروع القانون المعدّل للفصل الثامن من قانون العمل والناظم لتوظيف خدم المنازل العاملين بأجر ظل على جدول أعمال الجمعية التشريعية لمدة ١٥ عاماً شملت ثلاث إدارات، فإنه لم يعتمد بعد.

٤٨٩- والغرض من مشروع القرار هو القضاء على جميع الأحكام التمييزية المتبقية في قانون العمل ومواءمة حقوق خدم المنازل مع حقوق العمال الآخرين، ولا سيما عن طريق إقرار يوم العمل المؤلف من ثماني ساعات، والدفع عن ساعات العمل الإضافية، والدفع عن أيام العطلات والإجازات، وتوفير استحقاقات الضمان الاجتماعي، والتعويض عن الحوادث في مكان العمل.

٤٩٠- وقُدم نص بديل لهذه المبادرة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ بفضل جهود بذلتها لجنة مشتركة بين الوكالات مكونة من المعهد الوطني للمرأة وأمانة المظالم لشؤون المرأة ومستشارين من لجنة الشؤون الاجتماعية ورابطة خادمات الأسر المعيشية. وقدمت مساهمات أيضاً وحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي.

٤٩١- وحصل مشروع القرار على تصويت الأغلبية بالموافقة والأقلية بالرفض في لجنة الشؤون الاجتماعية. ووُضع على جدول أعمال الدورة العادية المعقودة من أيار/مايو إلى

(١٦) انظر المرفق ١٠، قرار الدائرة الدستورية.

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، لكن الجلسة العامة لم تناقشه. ولم يوضع على جدول أعمال الدورة الاستثنائية التي عُقدت فيما بين ١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٦ و٣٠ نيسان/ أبريل ٢٠٠٧. وتنتهي فترة السنوات الأربع للنظر في مشروع القرار يوم ١٨ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٧. وقد ظل مقدمو مشروع القرار منذ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ يحثون مستشاري اللجنة الدائمة المخصصة لقضايا المرأة على إقناع المندوبين بطلب التمديد.

٤٩٢- وتعكف وحدة العدل بين الجنسين التابعة لمنظمة العمل والضمان الاجتماعي حالياً على العمل على إعداد مقترح بإجراء دراسة بحثية بشأن ظروف عمل خادمات المنازل وتأثير هذه الظروف على حياتهن. والوحدة عضو أيضاً في لجنة تهدف إلى تحقيق معاملة أكثر عدالة لخادمات المنازل أفضل من الظروف التمييزية التي تفرضها عليها التشريعات الحالية (المصدر: التقرير الدوري الخامس عن الامتثال للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ٢٠٠٦).

(د) الحق في المساواة في الأجر

الأرباح: انعكاس لانعدام مساواة العمال الذكور والإناث

٤٩٣- تشكل جداول الأجور مثالاً آخر على انعدام المساواة في معاملة العمال الذكور والإناث. فالرجال يتمتعون بميزة على النساء فيما يتصل بفروق الدخل بين العمال الذكور والإناث. وكانت فجوة الدخل بين النساء والرجال تدور حول ٠,٨ في المائة منذ عام ١٩٩٠، ولا يوجد ما يشير إلى اتجاه نحو التحسن. وبلغت فجوة الدخل ٢١ في المائة في عام ١٩٩٠؛ وبلغت ١٨ في المائة في عام ٢٠٠٠، و٢٠ و٢٣ في المائة في عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٦ على الترتيب (*Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*).

٤٩٤- وفيما بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٥، حصلت النساء العاملات ذوات الدخل المعروف على نحو ٨٠ في المائة من الأرباح التي حصل عليها الرجال. وفي عام ٢٠٠٣، ربحت النساء ٨٠,٨ في المائة مما ربحه الرجال؛ وفي عام ٢٠٠٤، ربحن ٨٣,١ في المائة؛ وفي عام ٢٠٠٥، ربحن ٧٨,٢ في المائة. وكانت النسب المئوية في المنطقة الوسطى أدنى مما كان عليه المتوسط الوطني؛ ففي تلك المنطقة، حصلت النساء على ما بين ٧٥ و٧٨ في المائة من الأجر الذي حصل عليه الرجال، وحصلن على نسبة أقل بلغت ٧٣,٩ في المائة في عام ٢٠٠٥ (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

٤٩٥- وفي بعض الفئات الوظيفية، لا تتجاوز أجور النساء في بعض الأحيان نسبة ٤٠ في المائة من المبلغ المدفوع للرجال. وتحدث أدنى الفروق بين الأشخاص الذين يعملون في القطاع العام وفي الوظائف التقنية وفي الدعم الإداري وبين الأُجراء الذكور والإناث. وتقل الفروق في حالة الأجور التي يدفعها القطاع العام، وإن كانت متوسطات أجور النساء أقل من متوسطات أجور الرجال.

٤٩٦- وفيما يتعلق بوظائف محددة، تحدث أكبر الفجوات في الحرف وفي المناصب الإدارية؛ وتليها الأنشطة المهنية والعمل الذي لا يتطلب مهارات. وتكاد لا تكون هناك فجوة بين الجنسين في وظائف الدعم الإداري. والفروق بين الرجال والنساء كبيرة في القطاع غير النظامي. وهكذا، ربحت النساء ٥٨,٠٢ كولوناً في مقابل كل ١٠٠ كولون ربحها الرجل في عام ٢٠٠٥. والفجوة أقل قليلاً في المناطق الريفية منها في المناطق الحضرية. ومن حيث مستوى التعليم، تكون نسبة الدخل هي النسبة الدنيا (٠,٧٠) عند طرفي الجدول (الأشخاص الذين لم يتلقوا تعليماً والأشخاص الحاصلون على درجة جامعية)؛ وتبلغ الفجوة مداها بين الأشخاص العاملين الحاصلين على تعليم ابتدائي (*Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007*، والمعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٦).

الجدول ١٦

نسبة متوسط الدخل الشهري للأشخاص العاملين في الوظائف الرئيسية بين النساء والرجال بحسب فرع النشاط، والمجموعة الوظيفية، والفئة الوظيفية، والقطاع المؤسسي، ومستوى التعليم، ٢٠٠٢-٢٠٠٦ (باستثناء العمال بدون أجر)

	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦
فرع النشاط[أ]	٠,٨٢	٠,٨١	٠,٨٣	٠,٧٧	٠,٧٧
الزراعة وتربية الماشية	٠,٨٢	٠,٨٨	٠,٨	٠,٨	٠,٩
التصنيع	٠,٦٦	٠,٦٧	٠,٦٦	٠,٦	٠,٦٤
الإمداد بالكهرباء والغاز والمياه	١,٠٣	٠,٨	١,٣٢	٠,٧٨	١,٥٧
التشييد	١,٠٣	١,١٩	١,٠٤	٠,٩	١,٢١
تجارة الجملة والتجزئة؛ والإصلاح	٠,٦٢	٠,٦٥	٠,٦٩	٠,٦٤	٠,٦٦
الفنادق والمطاعم	٠,٥٩	٠,٦٥	٠,٦٥	٠,٦١	٠,٦٤
النقل والاتصالات	١,٠١	١,٠٩	١,١٢	١,١٥	٠,٩٩
الوساطة المالية	٠,٨	٠,٧٤	٠,٦٦	٠,٦٣	٠,٧٢
العقارات	٠,٨١	٠,٧٢	٠,٩١	٠,٨٩	٠,٧٥
الإدارة العامة	٠,٩٧	١,٠٨	٠,٩٧	١,٠٧	٠,٩٣
التعليم	٠,٧٧	٠,٨٧	٠,٩	٠,٩٤	٠,٩١
الصحة والعمل الاجتماعي	٠,٩	٠,٦٩	٠,٨٢	٠,٧١	٠,٧
أنشطة الخدمات المجتمعية والشخصية	٠,٦	٠,٥٦	٠,٦٢	٠,٦٩	٠,٧٧
الأسر المعيشية الخاصة بوصفها أرباب عمل	٠,٦	٠,٧٤	٠ ٧٢	٠,٦٥	٠,٦٣
المجموعات التشغيلية[ب]	٠,٨٢	٠,٨١	٠,٨٣	٠,٧٧	٠,٧٧
المستوى الإداري العام والخاص	٠,٩٥	٠,٨٩	٠,٥٨	٠,٨١	٠,٩
المستوى الفني والعلمي والفكري	٠,٧٥	٠,٧٣	٠,٧٥	٠,٧١	٠,٦٢
المستوى التقني والفني المتوسط	٠,٨٤	٠,٧٦	٠,٨١	٠,٨٨	٠,٩٢

	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦
الدعم الإداري	٠٫٩٢	٠٫٩١	٠٫٩٦	٠٫٦٥	٠٫٨٩
البيع في المتاجر وتقديم الخدمات	٠٫٦٢	٠٫٦٥	٠٫٦٦	٠٫٤٢	٠٫٦
الزارعة وصيد الأسماك، "التي تتطلب مهارة"	٠٫٥٤	٠٫٥٤	٠٫٥٨	٠٫٤	٠٫٥٨
الحرف والتشييد والميكانيكا وفنون الرسوم التصويرية والمصنوعات، "التي تتطلب مهارة"	٠٫٥١	٠٫٤٣	٠٫٥٤	٠٫٤٤	٠٫٤
تجميع الآلات وتشغيلها	٠٫٦٥	٠٫٧٢	٠٫٧٥	٠٫٧٥	٠٫٧
المهن التي لا تتطلب مهارات	٠٫٧٢	٠٫٧٣	٠٫٦٩	٠٫٦٦	٠٫٦٧
الفئة الوظيفية	٠٫٨٢	٠٫٨١	٠٫٨٣	٠٫٧٧	٠٫٧٧
رب العمل أو الشريك النشط	١٫٠٣	٠٫٩	٠٫٨٤	٠٫٧٣	٠٫٥٤
العامل لحسابه الخاص	٠٫٦٦	٠٫٥٦	٠٫٦١	٠٫٥	٠٫٥٢
الأجير	٠٫٨٦	٠٫٩	٠٫٩١	٠٫٨٥	٠٫٨٧
القطاع المؤسسي	٠٫٨٢	٠٫٨١	٠٫٨٣	٠٫٧٧	٠٫٧٧
القطاع العام	٠٫٨٧	٠٫٩١	٠٫٩	٠٫٧٣	٠٫٨٦
الحكومة المركزية	٠٫٩٢	٠٫٩٨	٠٫٨٨	٠٫٥	٠٫٨
بقية القطاع العام	٠٫٨٦	٠٫٨٨	٠٫٩٥	٠٫٨٥	٠٫٩٤
القطاع الخاص	٠٫٧١	٠٫٧	٠٫٧١	٠٫٦٦	٠٫٦٦
مستوى التعليم	٠٫٨٢	٠٫٨١	٠٫٨٣	٠٫٧٧	
بلا تعليم	٠٫٧٢	٠٫٥٩	٠٫٧	٠٫٧	
ابتدائي – غير مكتمل	٠٫٦٢	٠٫٦١	٠٫٦٤	٠٫٥٩	
ابتدائي – مكتمل	٠٫٥٩	٠٫٦	٠٫٦١	٠٫٥٥	
ثانوي – غير مكتمل	٠٫٥٩	٠٫٦٥	٠٫٦٦	٠٫٦٤	
ثانوي – مكتمل	٠٫٧٤	٠٫٦٧	٠٫٧٤	٠٫٧٤	
جامعي وشبه جامعي	٠٫٧٢	٠٫٧١	٠٫٧١	٠٫٧١	

المصدر: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 2007.

(أ) International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC, Rev.3).

(ب) *Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2000)*.

٤٩٧- وأجري البرنامج الاقتصادي للمرأة - برنامج كوستاريكا المذكور آنفاً دراسة بحثية بعنوان *Del Trabajo al Trabajo. Orientaciones hacia el Trabajo Remunerado de las Mujeres en Costa Rica*[١٧]. وفيما يلي بعض نتائج الدراسة:

- تؤكد البيانات وجود تضارب بين مسؤوليات العمل والأسرة، ويبلغ هذا التضارب مداه بين النساء اللاتي لديهن أطفال صغار؛
- كون المرأة الموفر الوحيد أو الموفر الرئيسي لدخل الأسرة أم لا يؤثر بشدة على مشاركتها في سوق العمل؛
- ربات الأسر المعيشية والزوجات والشريكات هن أقرب إلى المشاركة في سوق العمل عندما يكون أزواجهن أو شركاؤهن غير ناشطين. وكون المرأة الموفر الرئيسي لدخل الأسرة المعيشية يرفع احتمالات إقبالها على العمل حتى لو كانت تتحمل أيضاً مسؤوليات رئيسية عن رعاية الأطفال؛ ويفترض هذا أن الضرورة الاقتصادية عامل مُحدد في قرار المرأة بالتماس العمل المدفوع الأجر؛
- كلما ارتفع المستوى الاجتماعي - الاقتصادي، ارتفعت مشاركة المرأة في سوق العمل. ويؤكد تحليل للصلة بين المشاركة في سوق العمل ومستوى التعليم العلاقة المباشرة بين المستوى الاجتماعي - الاقتصادي والمشاركة في سوق العمل: كلما ارتفع مستوى التعليم، ارتفعت معدلات مشاركة المرأة في كل من فئة ربات البيوت، وفئة الزوجات والشريكات؛
- تكون النساء اللاتي يدخلن سوق العمل في وضع غير مستقر. ويعبر عن هذا ارتفاع النسبة المئوية لمن يشاركن منهن في الأنشطة غير النظامية أو الأنشطة لحسابهن الخاص، أو الأنشطة الهامشية أو أنشطة الكفاف التي يحققن منها ربحاً ضئيلاً جداً؛
- النساء اللاتي يؤدين عملاً مدفوع الأجر يضطررن دائماً إلى تطبيق استراتيجيات للتوفيق بين عملهن المدفوع الأجر وعملهن غير المدفوع الأجر. ولا بد لأي برنامج يهدف إلى تغيير مشاركة المرأة في سوق العمل من أن يضع في اعتباره الأنواع المختلفة من الأعمال، المدفوعة الأجر وغير المدفوعة الأجر، التي تشكل جزءاً من حياة المرأة؛
- المساعدة التي تقدمها الدولة في مجال رعاية الأطفال قليلة أو منعدمة. فالدولة تفعل القليل جداً لتيسير الظروف المشجعة لانضمام المرأة إلى قوة العمل، بل وحتى في توفير فرص الوصول إلى الخدمات عن طريق وضع جداول زمنية مواتية للعمال

(١٧) ركزت الدراسة البحثية على النساء اللاتي يؤدين عملاً مدفوع الأجر. وشملت الإناث اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و٤٤ عاماً واللاتي يشكلن جزءاً من السكان الناشطين اقتصادياً. وجرى التحليل النوعي في المنطقة الوسطى.

وتقديم الخدمات بسرعة وفي الوقت المناسب. ويعالج العديد من النساء هذا الوضع بالتدقيق في اختيارهن للعمل وساعات العمل، أو يحاولن القيام بذلك على الأقل. وتبين مقابلات جرت مع نساء عاملات أن ما يحتجن إليه هو المرونة في أثناء يوم العمل، وليس في أثناء الأسبوع. فما يحتجن إليه هو التمكن من أن يوقفن إحدى المهام للقيام بمهمة أخرى، وما من شيء بوسعه أن يؤدي إلى نتائج عكسية أكثر من العمل لساعات طويلة على مدى فترة من أربعة أيام، كما هو مقترح في مشروع القانون المعروض على الجمعية التشريعية منذ وقت لا بأس به؛

- ومن تدابير السياسة العامة القصيرة الأجل التي يمكن أن تساعد في ذلك توعية الجمهور بحقيقة أنه لا يمكن أن يكون هناك مجتمع من دون رعاية للأطفال، وأنه لا يمكن أن يتوقع من النساء أن يظللن الجهة الوحيدة أو الرئيسية التي توفر هذه الرعاية؛

- إذا كان الهدف هو توسيع نطاق الخيارات المتاحة للنساء من أجل الجمع بين مختلف أنواع العمل وتقاسم مهام معينة مع الرجال، فينبغي أن تشجع السياسات العامة التدابير التي تضع في اعتبارها احتياجات النساء واهتماماتهن.

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي؛ والحق في إجازة مدفوعة الأجر

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل

الوصول إلى الضمان الاجتماعي: حق لا تمارسه نساء كثيرات

(أ) وضع خادمات المنازل

٤٩٨- فيما يتعلق بمسألة التضامن الاجتماعي، تبرز مرة أخرى مسألة خادمات المنازل، نظراً لأنهن ما زلن أقل فئة من العمال مؤمَّن عليها في البلد. ومن بين جميع خادمات المنازل المذكورات في الإحصاءات، لا تتمتع سوى ٢٨,٢ في المائة بغطاء صحي (بالمقارنة مع نسبة ٥٧,٩ في المائة من السكان الناشطين اقتصادياً في القطاع الخاص)، وتتمتع ٢٣,١ في المائة بغطاء عن العجز، والشيخوخة، والوفاة (بالمقارنة مع ٤٨,٨ في المائة من السكان الناشطين اقتصادياً في القطاع الخاص) (المصدر: *XII Informe Estado de la Nación, 2006*).

٤٩٩- وفي حالة الغطاء المتعلق بالعجز والشيخوخة والصحة، فإن نسبة مئوية مرتفعة من خادمات المنازل تأتي من المهاجرات ومعظمهن يعدن إلى بلدانهن الأصلية قبل أن يكتسبن الحق في المعاش التقاعدي. وفي غياب اتفاقات بين صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي ومؤسسات الضمان الاجتماعي في بلدانهن الأصلية، لا تُحسب مساهماتهن في التأمين المتعلق بالشيخوخة في المعاش التقاعدي لبلدانهن الأصلية، وهذا يُثنيهن عن الانضمام إلى البرنامج في كوستاريكا.

٥٠٠- ووضع خادمات المنازل هؤلاء كأجنبيات يضيف عقبات أخرى أمامهن. إذ ليست لدى موظفي صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي فكرة واضحة عن اشتراطات هؤلاء السكان أو أي مهاجرين آخرين. وثمة اعتقاد بأن الحصول على تغطية بموجب خطط صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي يفرض على المهاجرين امتلاك أوراق سليمة وترخيص إقامة ساري المفعول. وهذا يعني أن المهاجرين يجدون صعوبة كبيرة في الحصول على التغطية حتى عندما يؤدون عملاً مدفوع الأجر (إما كأجراء أو كعمال مستقلين) (المرجع السابق).

(ب) وضع المرأة التي تؤدي مهاماً منزلية غير مدفوعة الأجر ("ربات البيوت")

٥٠١- تمثل "ربات البيوت" كفئة قطاعاً مهماً من السكان ينبغي أن يشمله التأمين الصحي والتأمين ضد العجز والشيخوخة والوفاة. فهن يؤدين دوراً أساسياً كأمهات وفي الاضطلاع بمسؤولياتهن المتعلقة بتنشئة الأطفال، والصحة، والتغذية، ورعاية المرضى، وتعليم الفتيات والفتيان، والأنشطة اليومية؛ كما أن دورهن أساسي في إدارة موارد الأسرة وإنشاء الوظائف الجديدة وإدرار الدخل الإضافي. وتضطلع ربات البيوت أيضاً بأنشطة أخرى لا يدر العديد منها دخلاً مثل العمل مع جماعات المجتمع المحلي، ورعاية المرضى في المراكز الطبية، والمساعدة في أنشطة التدريب (المرجع السابق).

٥٠٢- ويشارك ما مجموعه ٥٧٧ ٦٢٠ شخصاً في العمل المنزلي غير المدفوع الأجر ("ربات البيوت"). وتشكل النساء الغالبية العظمى من هؤلاء السكان (٩٨,٨ في المائة). ويتمتع غالبية أفراد هذه الفئة بالتأمين الصحي (٨٥ في المائة): يحصل ٥٩ في المائة منهم على الغطاء التأميني بطريقة غير مباشرة من خلال العمال المشتركين؛ ويحصل ٨ في المائة على الغطاء من أصحاب المعاشات التقاعدية المشتركين؛ ويحصل ١٦ في المائة على الغطاء من الدولة (لأنهم يعيشون تحت خط الفقر)؛ ويغطي اثنين في المائة منهم نظامُ المعاشات التقاعدية لغير المشتركين. غير أن خمس عشرة في المائة من ربات البيوت لا يتمتعن بغطاء صحي (المرجع السابق).

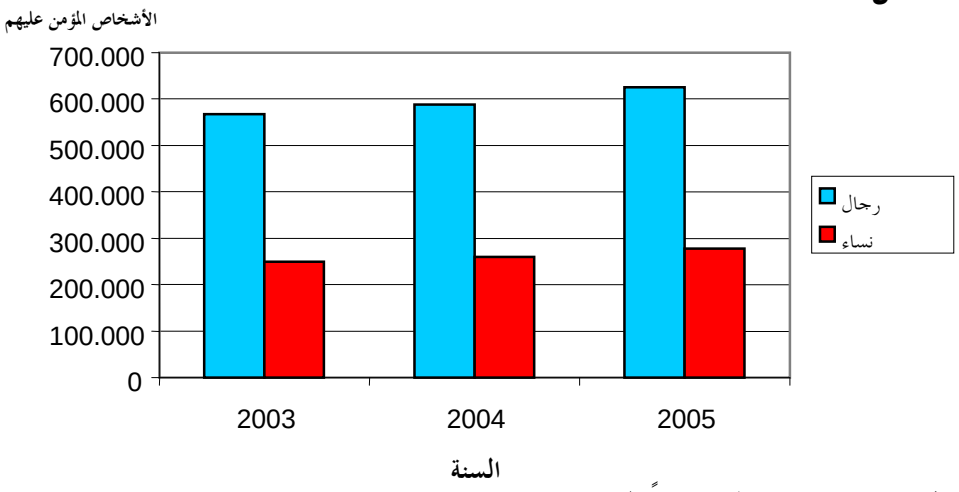
٥٠٣- وعلى العكس من الوضع القائم فيما يتعلق بالتأمين الصحي، لا يتمتع معظم هؤلاء الأشخاص بحماية ضد العجز والشيخوخة والوفاة. ولا يحصل على غطاء من نظام المعاشات التقاعدية سوى الأشخاص المؤمن عليهم مباشرة (المرجع السابق).

٥٠٤- وتقدم الأشكال التالية توضيحاً لحالة النساء في ظل نظام المعاشات التقاعدية. يبين الشكل الأول الفجوة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بعدد الأشخاص المؤمن عليهم مباشرة بموجب النظام في أثناء الفترة بين عامي ٢٠٠٣ وعام ٢٠٠٥. وتوضح هذه البيانات هيمنة الرجال على الوظائف الأكثر استقراراً التي تمكنهم من الانضمام إلى نظام المعاشات التقاعدية. ويبين هذا الشكل أيضاً أن عدداً أقل من النساء مشمولات بالتأمين نظراً لوجود عدد قليل

من النساء في قوة العمل وكذلك لوجود عدد كبير من النساء في قطاع الاقتصاد غير النظامي.

الشكل ٢٤

الأشخاص الناشطون الحاصلون على غطاء مباشر للمعاشات التقاعدية بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى *Informe Estado de la Nación 2006*.

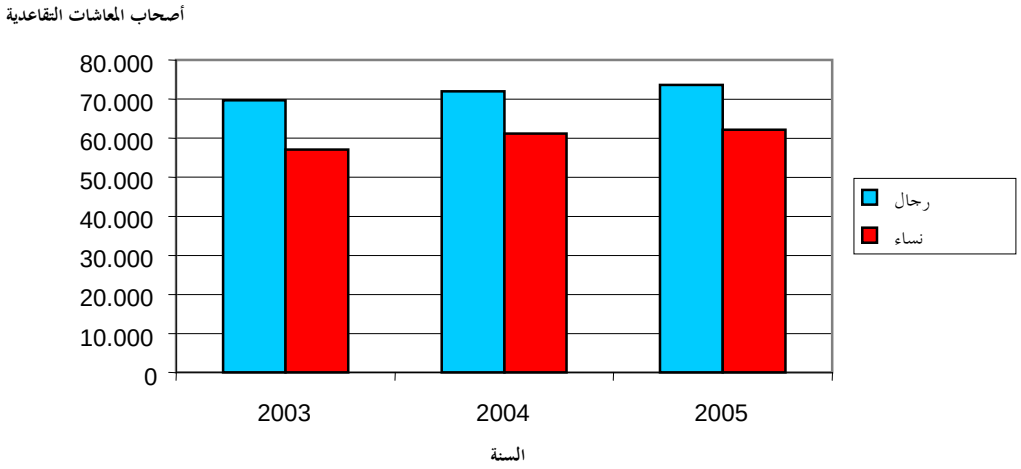
٥٠٥- وبالإضافة إلى ذلك، تبين الأرقام المقدمة من صندوق الضمان الاجتماعي في خلال عام ٢٠٠٥ أن من بين الأشخاص المسجلين في نظام العجز والشيخوخة والوفاة والبالغ مجموعهم ١١٤ ١١٣ شخصاً، تبلغ نسبة المستفيدين من الرجال ٥٤,٤ في المائة، ويحصلون على معاشهم التقاعدي وهم في الخامسة والستين من عمرهم في المتوسط؛ وبالمقارنة، تتمتع ٤٥,٦ في المائة من النساء بالتأمين، ويحصلن على معاشاتهن التقاعدية وهن في الرابعة والستين من العمر. ومن بين الأشخاص الذين يحصلون على المعاشات التقاعدية للعجز والبالغ عددهم ٣٦٩ ٤٢ شخصاً، يشكل الرجال ٧١,٣ في المائة، وتشكل النساء ٢٨,٧ في المائة؛ وتتراوح أعمارهم بين ٥٩ عاماً و٥٥ عاماً على التوالي (المصدر: *Indicadores y Análisis de indicadores de género*, Costa Rica 2005).

٥٠٦- وعلى الرغم من أن معظم الأشخاص المشمولين بنظام المعاشات التقاعدية هم من الرجال، فإن عدداً من النساء يكاد يكون مماثلاً يحصلن على معاشات تقاعدية حيث يغطيهن أزواجهن/شركاؤهن أو أبناؤهن.

٥٠٧- وكما هو مبين في الشكل التالي، تضيق الفجوة بين الرجال والنساء من حيث عدد الأشخاص الذين يحصلون على معاشات تقاعدية، غير أن الرجال لا يزالون يحصلون على هذا الحق أكثر من النساء.

الشكل ٢٥

الأشخاص الذين يحصلون على معاشات تقاعدية بموجب نظام المعاشات التقاعدية، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى *Informe Estado de la Nación, 2006*.

(ج) وضع صاحبات الأعمال الحرة

٥٠٨- في خلال الفترة من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٦، كان ما بين ١٧,٢ و١٨,٤ في المائة من النساء يعملن لحسابهن الخاص. وهؤلاء النساء مطالبات بالاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي بوصفهن من أرباب العمل. وفي خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٧، وسّع صندوق الضمان الاجتماعي نطاق التغطية ليشمل العجز والشيخوخة والوفاة. وتحصل نسبة مئوية صغيرة من هذه المجموعة على غطاء من الضمان الاجتماعي، وحتى عندما يشملهن هذا الغطاء، فإن الدولة لا تغطي الإجازة المرضية أو إجازة الأمومة.

٥٠٩- وقدمت دراسة أجراها المعهد الوطني للمرأة بشأن وصول المرأة إلى استحقاقات الضمان الاجتماعي الكوستاريكي (*Estudio exploratorio sobre el acceso de las mujeres a los beneficios de los seguros sociales en Costa Rica (2003)*) مساهمة في مقترح جرى تقديمه في أثناء المفاوضات التي دعا إلى عقدها صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي بغية إصلاح نظام التغطية عن العجز والشيخوخة والوفاة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (المصدر: *Memoria Institucional, Administración 2002-2006* المعهد الوطني للمرأة). واستناداً إلى هذه الدراسة وإلى الترتيبات التي تم التوصل إليها نتيجة للمناقشة ولاعتماد الإصلاحات، أقدم المعهد الوطني للمرأة خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦ على توسيع نطاق خدمات الضمان الاجتماعي للمرأة، ساعياً إلى أن يكفل لها استحقاقات المعاشات التقاعدية وإلى أن يرفع عدد النساء المؤهلات للحصول على الخدمات الصحية بانتظام.

المادة ١١-٢

اتخاذ التدابير المناسبة لضمان حماية المرأة في أثناء الحمل والأمومة

الحاجة إلى تعزيز نظام الحماية الخاصة للنساء العاملات الحوامل أو المرضعات

٥١٠- كثيراً ما تُنتهك القواعد الرامية إلى حماية العاملات الحوامل أو المرضعات، مما يؤدي بالنساء إلى تقديم شكاوى عن انتهاك حقوقهن. وتمثل هذه الشكاوى ثلث جميع الشكاوى التي تتناولها الإدارة العامة لتفتيش العمل. وكان هذا المكتب حتى أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٤ قد تلقى ٢٦٦ شكوى من نساء أنهيت خدمتهن لأنهن كن حوامل أو مرضعات، ومن ٥٠ امرأة بدأ أرباب أعمالهن إجراءات إنهاء خدمتهن. وتقع هؤلاء النساء ضحايا للفصل أو الإيقاف عن الخدمة دون مبرر، ويُحرمن من الترقية، ويُكلفن بواجبات أخرى تؤذيهن نفسياً أو اجتماعياً، أو تُخفض سنوات خدمتهن أو استحقاقاتهن للمعاشات التقاعدية أو أقدميتهن بسبب حصولهن على إجازات الأمومة (المصدر: أمانة المظالم ومقترح قدمته وحدة العدل بين الجنسين بشأن المادتين ٩٧ و١٠٠ من قانون العمل بشأن إجازة الرضاعة).

٥١١- ولهذا الانتهاك لحقوق المرأة آثار مناوئة على جودة حياتها، تنعكس في معدلات البطالة والعمالة الناقصة. واستبعاد هؤلاء النساء من سوق العمل يحرمهن من الحق في العمل وفي الحصول على الحماية الخاصة التي ينبغي أن توفرها لهم الدولة والمجتمع ككل.

٥١٢- وتعرض على أمانة المظالم لشؤون المرأة في أماكن العمل حالات مؤكدة لنساء تخلين عن إجازة الأمومة والرضاعة. وتدرك أمانة المظالم حقيقة أن وزارة العمل والضمان الاجتماعي تتلقى عدداً كبيراً من طلبات التصريح بإنهاء خدمة الحوامل، وتشعر بأنه ينبغي للوزارة أن تتوخى المزيد من الحذر والحيطة لدى البت فيما إذا كانت تقبل هذه الطلبات أو ترفضها. ومن المحتمل أن تخضع النساء للضغط أو التحرش لإقناعهن بقبول إنهاء الخدمة إن لم يستقلن (المرجع السابق).

٥١٣- وقد أكدت أمانة المظالم لشؤون المرأة في تقاريرها أنه لا يمكن استخدام الحمل والرضاعة ضد النساء من حيث ممارسات تعيينهن وظروف عملهن، ولا يمكن اتخاذ هذين الوضعين سبباً لإنهاء الخدمة أو لارتكاب ممارسات تمييزية. ولا يمكن إنهاء خدمة الحوامل إلا عندما تكون هناك أسباب موضوعية وأكيدة لاتخاذ هذا الإجراء. وتؤكد التقارير المذكورة آنفاً أيضاً على ضرورة تعزيز الامتثال للأنظمة المتعلقة بالحماية الخاصة للحوامل المنصوص عليها في تشريعات العمل، وضرورة كفالة هذا الامتثال (*Régimen de Protección Especial de las Mujeres Embarazadas*) (المصدر: التقارير السنوية لأمانة المظالم عن الفترات ٢٠٠٣-٢٠٠٤، و٢٠٠٤-٢٠٠٥، و٢٠٠٥-٢٠٠٦).

٥١٤- وعلى الرغم من الوضع المذكور أعلاه، يقف هذا التقرير على عدد من الإجراءات التي اتُخذت لتحسين حماية حقوق العمل للنساء الحوامل والمرضعات كما اقترحت اللجنة ذلك فيما يتصل بالتقرير السابق المقدم من كوستاريكا.

٥١٥- وهكذا مثلاً، قدمت وحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي إلى الوزارة في عام ٢٠٠٦ مقترحاً بتعديل المادتين ٩٧ و١٠٠ من قانون العمل. ويشمل المقترح، المعروف باسم مشروع الرضاعة الطبيعية، جانبين من المسألة:

(أ) ينبغي أن تتاح للأمهات المرضعات في أماكن عملهن ساعة واحدة كاملة ومتصلة للعناية بأبنائهن. وهذا مهم لأن التشريع الحالي ينص على أن للمرأة المرضعة راحة قدرها ١٥ دقيقة كل ثلاث ساعات، أو نصف ساعة مرتين في خلال يوم عملها إن فضلت ذلك. وهذا يحول دون تمتع العديد من النساء بهذا الاستحقاق، نظراً لأن أماكن عملهن بعيدة عن منازلهن التي يكون فيها الأبناء، أو لأن مكان العمل ليس فيه موضع مناسب للرضاعة الطبيعية. ولدى بعض المؤسسات العامة أنظمة داخلية تقضي بأن تتاح للمرأة ساعة واحدة للرضاعة الطبيعية، فيتمكنّ بذلك من بدء العمل متأخرات ساعة واحدة أو من تركه مبكراً قبل المواعيد المقررة ليوم العمل المعتاد بساعة واحدة.

(ب) ينبغي مطالبة جميع الشركات بصرف النظر عن حجمها بأن تحجز مكاناً مناسباً للأمهات العاملات اللاتي يرضعن أبنائهن لرعايتهم و/أو لاستخراج حليبهن وتخزينه في ظل ظروف مناسبة. والمادة القائمة تفرض هذا الالتزام على الشركات التي تعين أكثر من ٣٠ امرأة عاملة. ويوجد العديد من الشركات الصغيرة التي يعمل بها عدد من الموظفات أقل من العدد المنصوص عليه في القانون للتمتع بهذا الاستحقاق. ومن ثم، فهذه القواعد تميز ضد الأمهات العاملات. ولدى تلقي هذا المقترح، طلب مكتب وزير العمل من مديرية الشؤون القانونية أن يصدر رأياً في هذه المسألة، وقدم هذا الرأي في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٦ DAJ-D-030. والخطوة الثانية هي إرسال هذا المقترح إلى الجمعية التشريعية (المصدر: وحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، الوثيقة Security, *Informe de Labores*، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، ومديرية الشؤون القانونية، الوثيقة DAJ-D-030 الصادرة في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٦).

٥١٦- وفي ٢٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، نظمت وزارة العمل والضمان الاجتماعي حلقة عمل بشأن التقدم المحرز في مساعدة الحوامل داخل وزارة العمل، بهدف الإفادة عن التقدم الذي أحرزته الوزارة في تقديم المساعدة إلى الحوامل اللاتي التمسن دعمها (المصدر: وحدة العدل بين الجنسين التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي *Informe de Labores*، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧).

٥١٧- وقد شرع المكتب الاستشاري لشؤون العمل الدولية التابع لمديرية الشؤون القانونية بوزارة العمل والضمان الاجتماعي في عملية لصوغ مشروع قانون وتقديمه إلى الجمعية التشريعية ينص على التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٣ بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (تقرير مديرية الشؤون القانونية بوزارة العمل والضمان الاجتماعي رقم DAJ-D-030 الصادر في ١٥ آذار/مارس ٢٠٠٧).

٥١٨- وفي عام ٢٠٠٣، أصدرت مديرية الشؤون القانونية بوزارة التعليم العام، عاملةً على قضية محددة، قراراً ليس فقط في صالح حقوق الأمهات وإنما القصّر أيضاً بشأن زمن الرضاعة الطبيعية الذي يسمح به القانون. وهكذا، قررت أن يجري اتخاذ الترتيبات الضرورية في أثناء ساعات العمل لكي تحصل النساء على وقت للرضاعة الطبيعية، وأنه ينبغي أن يتاح لهن الوقت لبدأ العمل بعد الوقت المقرر المعتاد بنصف ساعة وإنهائه قبل الموعد المقرر بنصف ساعة.

المادة ١٢

١- اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية.

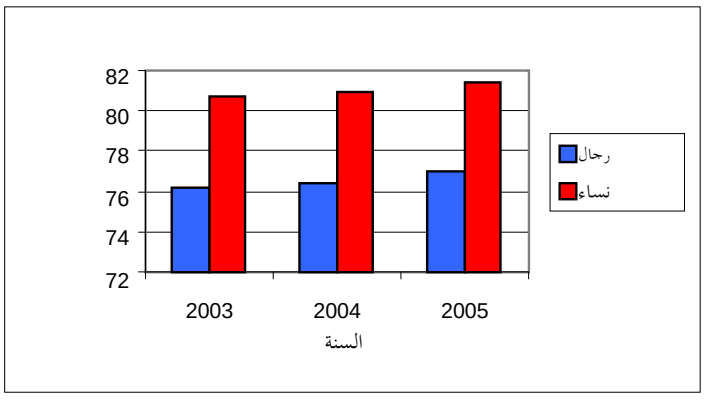
٢- ضمان خدمات مناسبة للمرأة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة.

(أ) الوصول إلى الرعاية الصحية

٥١٩- أحرزت كوستاريكا تقدماً كبيراً في مجال الصحة كما تعبر عن ذلك المؤشرات الرئيسية مثل العمر المتوقع. فقد بلغ العمر المتوقع في عام ٢٠٠٥ أعلى مستوى سجله البلد: ٧٩,١ سنة لكلا الجنسين؛ أي ٧٦,٩ للرجال و٨١,٤ للنساء (*XII Informe Estado de la Nación, 2005*). وبالمقارنة مع التقرير السابق، يسجل هذا فرقاً مقداره نقطة مئوية واحدة في العمر المتوقع للمرأة، أي أنه ارتفع من ٨٠,٢ في عام ٢٠٠٠ إلى ٨١,٤ في عام ٢٠٠٥. ويبين الشكل التالي هذا الفرق من حيث العمر المتوقع عند الولادة بحسب الجنس خلال الفترة من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٥.

الشكل ٢٦

العمر المتوقع عند الولادة، بحسب الجنس، ٢٠٠٣-٢٠٠٥

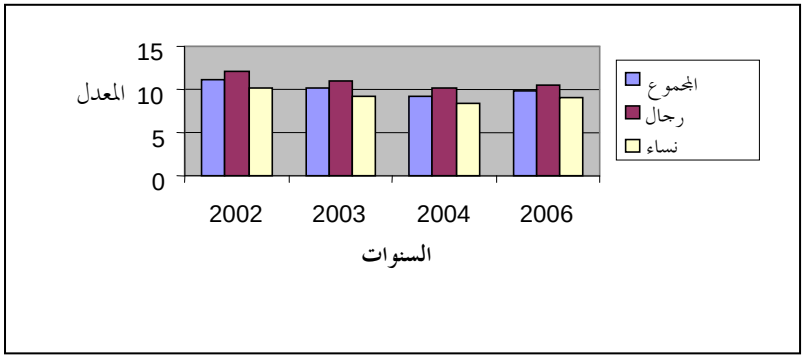


المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى *Informe Estado de la Nación 2006*. Original tabulation based on

٥٢٠- وقد ارتفع العمر المتوقع في خلال العقد الماضي بنحو عامين وأربعة أشهر، في حين أن وفيات الرضع انخفضت إلى أقل من عشر وفيات للأطفال دون السنة الواحدة من العمر لكل ١ ٠٠٠ ولادة حية. وتسجل هذه التغيرات إلى جانب انخفاض معدلات الخصوبة المرحلة النهائية للتحول الديمغرافي وظهور نمط جديد من الإصابات الوبائية يكون فيه التقدم المحرز في معدلات الوفيات متصلاً بالوقاية واعتماد العادات الصحية، فضلاً عن تحسين التخلص من النفايات السائلة والصلبة (المرجع السابق). ويبيّن الشكل التالي معدل وفيات الرضع لكل ١ ٠٠٠ ولادة حية، بحسب الجنس. وكما هو مبين، كان معدل وفيات الرضع بين الإناث في خلال السنوات الثلاث المعنية أقل من معدل وفيات الذكور.

الشكل ٢٧

معدل وفيات الرضع لكل ١ ٠٠٠ ولادة حية في كوستاريكا، بحسب الجنس، ٢٠٠٢-٢٠٠٥



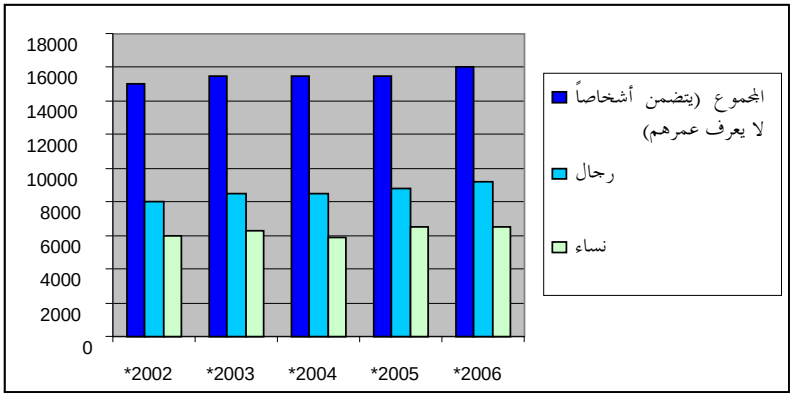
المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى وزارة الصحة، مكوِّن علم الأوبئة والعلوم الديمغرافية.

٥٢١- وقد أخذ المعدل الإجمالي للخصوبة في الانخفاض؛ فقد كان ٢,٠٨ في المائة في عام ٢٠٠٣، وهو يعتبر معدل التعويض. وانخفض معدل الخصوبة على نحو خاص بين النساء البالغات ٣٠ عاماً فأكثر. وحققت النساء التي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و٢٩ عاماً أكبر عدد من الولادات، وسجلت النساء دون العشرين من العمر ٢٠,٣ في المائة.

٥٢٢- ويرجع نحو ١٠ في المائة من ارتفاع العمر المتوقع بين كلا الرجال والنساء إلى الانخفاض في وفيات الرضع. وينتج نصف التغيرات لدى الرجال وثلثاها لدى النساء عن تغيرات في الوفيات للبالغين بين ٦٥ و٩٨ عاماً. ويتسق هذا مع التغيرات التي طرأت على نمط الإصابات الوبائية: حدث ثلثا الوفيات بين أشخاص تتجاوز أعمارهم ٦٠ عاماً وبين خمسة في المائة فقط من الأطفال دون الخامسة من العمر (المرجع السابق). ويبين الرسم البياني التالي إجمالي الوفيات بحسب الجنس فيما بين عامي ٢٠٠٢ و٢٠٠٦؛ وكما هو مبين، كانت الوفيات بين النساء أقل منها بين الرجال.

الشكل ٢٨

إجمالي الوفيات بحسب الجنس، ٢٠٠٢-٢٠٠٦



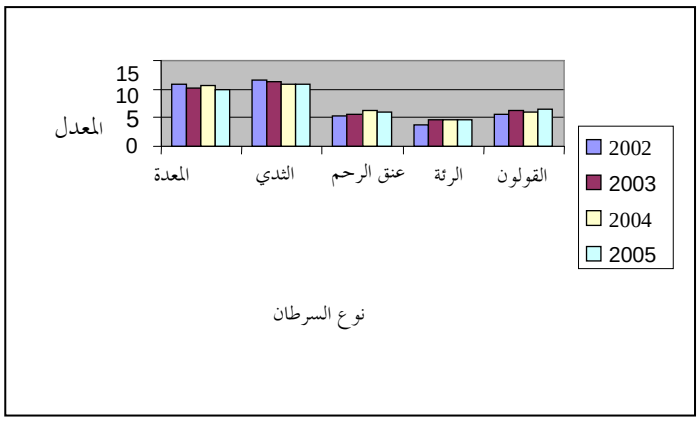
المصدر: النظام الوطني لمؤشرات التنمية لمستدامة، وزارة التخطيط الوطني والسياسات الاقتصادية، ٢٠٠٧.

٥٢٣- ومن بين الأشخاص البالغين ٦٥ عاماً فأكثر كانت ٣٧ في المائة من وفيات الذكور و٤٤ في المائة من وفيات الإناث ترجع إلى السرطان، وأمراض الأوعية الدموية، وداء السكري. ويوضح الشكل التالي الوفيات بحسب أكثر أنواع السرطان شيوعاً لدى النساء فيما بين عام ٢٠٠٢ و٢٠٠٥؛ وكانت حالات سرطان الثدي هي أكثر حالات الإصابة.

الشكل ٢٩

الوفيات بحسب نوع السرطان الأكثر شيوعاً بين النساء في كوستاريكا ٢٠٠٢-٢٠٠٥

(مقربة إلى كل ١٠٠ ٠٠٠ امرأة)



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى وزارة الصحة، مكوِّن علم الأوبئة والعلوم الديمغرافية، ٢٠٠٦.

٥٢٤- وسرطان الثدي هو ثاني سبب للوفاة بالأورام الخبيثة بين النساء، وسرطان عنق الرحم هو السبب الثالث. وخلصت أمانة المظالم، استناداً إلى عدد الشكاوى التي تلقتها، إلى أنه لا توجد سياسة واضحة بشأن سرطان الثدي وعنق الرحم، وعلاوة على ذلك، يوجد نقص في معدات الاكتشاف المبكر لهذين النوعين من السرطان. وأكثر المسائل حساسية هي

نقص أجهزة تصوير الثدي الشعاعية في مستشفيات المستوى الثالث. وقُدمت شكاوى أيضاً بشأن نقص الأعضاء التعويضية للثدي؛ ونقص المستحضرات الصيدلانية للعلاج بالأشعة والعلاج الكيميائي؛ وقوائم الانتظار لإجراء اختبارات الخلايا، والأشعة على الثدي، والأشعة بالموجات فوق الصوتية. وتتطلب حملات الوقاية معدات وموارد بشرية مدربة يجب أن تتوافر في الوقت المناسب لكي يتثنى اكتشاف المشكلة وتقديم الرعاية اللازمة. ويتمثل التحدي في توسيع نطاق آليات الوقاية، وضمان الكشف المبكر عن الأمراض، وتقديم الرعاية الصحية الشاملة، والتغلب على الاختلالات وانعدام العدالة في الوصول إلى كافة أنواع العلاج (المصدر: أمانة المظالم، Informe Annual 2005-2006).

٥٢٥- والأورام هي عادة السبب الثاني للوفاة في البلد، والسبب الأول هو أمراض الدورة الدموية. والسرطان هو حالياً السبب في أكثر من ٢٠ في المائة من جميع الوفيات. وأنواع السرطان الرئيسية التي تصيب إجمالي السكان (ذكوراً وإناثاً) هي سرطان الجلد والمعدة والقولون. وأكثر أنواع السرطان شيوعاً بين النساء هي سرطان الثدي وسرطان عنق الرحم، وأكثرها شيوعاً عند الرجال سرطان البروستاتا.

٥٢٦- ويجري تشخيص أكثر من ٦٥٠ حالة جديدة من سرطان الثدي كل سنة، وهذا هو ثاني أكثر أنواع السرطان شيوعاً بين النساء. وقد ارتفعت حالات الإصابة بهذا السرطان بأكثر من ٤٥ في المائة في خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠٠٠. ومن حيث العمر، يُشخص عدد كبير من الحالات بين النساء التي تتراوح أعمارهن بين ٤٠ و٥٠ عاماً، ويتزايد الخطر مع التقدم في العمر. وفيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي، يتمركز المرض في المناطق الحضرية للوادي الأوسط. وقد انخفضت الوفيات بنحو ١٠ في المائة في السنوات الأخيرة، وإن كان لا يزال يحدث أكثر من ٢٠٠ وفاة سنوياً، ولا سيما بين الفئات العمرية الأكبر سناً؛ وتحدث الوفيات في نفس المناطق الجغرافية التي تحدث فيها الإصابات (المصدر: وزارة الصحة، مكوِّن العلوم الديمغرافية وعلم الأوبئة).

٥٢٧- ويتسبب سرطان عنق الرحم حالياً في أكبر عدد من الحالات الجديدة لإصابة الإناث بالسرطان. ويشخص نحو ٩٠٠ حالة كل سنة؛ ولحسن الحظ أن معظم هذه الحالات تكتشف في الوقت المناسب، وأن الحالات الاستشرائية تبلغ ٣٠٠ حالة فقط. ويشخص عدد كبير من الحالات بدءاً من سن ٣٠ عاماً، ويرتفع الخطر مع التقدم في السن. وعلى العكس من حالة سرطان الثدي، ينتشر سرطان عنق الرحم أكثر ما ينتشر في المناطق الريفية، ولا سيما في المناطق الساحلية. وقد انخفضت الوفيات في السنوات الأخيرة كما يعكس ذلك انخفاض تلك المعدلات بأكثر من ٢٥ في المائة على مدى السنوات الخمس الماضية. وتلقى أكثر من ١٠٠ امرأة حتفها سنوياً بسبب سرطان عنق الرحم.

٥٢٨- ويرجع هذا الانخفاض جزئياً إلى الجهود المبذولة على مدى السنوات العشر الماضية لتحسين جودة برامج الاكتشاف. ففي خلال التسعينيات من القرن العشرين، أُعيد تنظيم

برنامج الاكتشاف المبكر لسرطان عنق الرحم، واتخذت تدابير لزيادة التغطية، فضلاً عن جودة اختبارات الخلايا وإجرائها في الوقت المناسب. ويجري المختبر الوطني لعلم الخلايا الذي أنشئ لهذا الغرض أكثر من ٩٠ في المائة من جميع الاختبارات في البلد. وقد مكّن تمركز هذه الخدمة من الإبقاء على الموظفين المتخصصين في منطقة جغرافية واحدة ومن الاحتفاظ بسجلات مؤتمتة وإدارة نظم لمراقبة الجودة. وثمة سبب أدى إلى خفض حالات الإصابة بسرطان عنق الرحم وحالات الوفيات الناجمة عنه يتمثل في انخفاض معدل الخصوبة، نظراً لأن كثرة عدد الأبناء تشكل عاملاً حاسماً في الإصابة بأورام عنق الرحم. وعلى الرغم من هذه الجهود، لا تزال هناك أوجه قصور خطيرة فيما يتعلق بتنسيق هذه البرامج لأسباب من بينها إلغاء إدارة مكافحة السرطان في صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي التي كانت قد اضطلعت بدور مهم في تنسيق جهود مكافحة هذا المرض. وتناقش أدناه قرارات مجلس إدارة صندوق الضمان الاجتماعي في هذا الشأن.

٥٢٩- ومشروع علم الأوبئة في غواناكاستي (www.proyectoguanacaste.org) هو مركز بحوث كان يجري دراسات بشأن أسباب الإصابة بأورام عنق الرحم والوقاية منها طوال ٢٠ عاماً. وكان الباحثون في هذا المشروع يعدّون تقارير مفصلة بالتعاون مع المعهد الوطني للسرطان في الولايات المتحدة بشأن الصفات الوبائية للإصابة بفيروس الورم الحليمي البشري وعلاقته بالآفات قبل السرطانية. وهم يجرون حالياً دراسة لإجراء تقييم مستقل لفعالية أحد اللقاحات ضد النوعين الرئيسيين من هذا الفيروس (الفيروس ١٦ والفيروس ١٨) (الدكتور هيريرو، منسق المشروع، ٢٠٠٧). كما اشترك صندوق الضمان الاجتماعي في هذا المشروع الذي كان موضوعاً لتحقيق صحفي نظراً لبعض الأسئلة التي طُرحت بشأن الوسائل المستخدمة. وأنشئت لجنة معنية بالأخلاقيات لرصد التطورات في هذا المشروع.

٥٣٠- ووضع الصندوق خطة أطلق عليها اسم *Plan de atención a la salud de las personas 2001-2006*. وجرت دراسة في إطار هذه الخطة للحالة الصحية والوفيات، والأمراض، والتغيرات الدينامية في أنماط الحياة. وبالإضافة إلى هذه المجالات، دُرس عدد من المشاكل التي تؤثر على المرأة، شملت أورام عنق الرحم والثدي، وصحة الأمهات والأطفال، فضلاً عن التدخلات المقترحة للتعامل معها.

٥٣١- وأكدت الخطة النتائج المذكورة أعلاه، وهي أن الأورام الخبيثة هي السبب الثاني للوفاة في البلد. والسبب الأول في حالة النساء هو سرطان الثدي (٢٣,١ لكل ٠٠٠ ١٠٠ امرأة)؛ والثاني هو سرطان المعدة (١٦,٦)، والثالث هو سرطان عنق الرحم (١٤,٤) (المصدر: *Registro Nacional de Tumores, Ministerio de Salud. Plan de atención a la salud de las personas 201-2006*).

٥٣٢- واعتمد صندوق الضمان الاجتماعي في اجتماعه رقم ٨٠٥٧ المعقود في ١٨ أيار/مايو ٢٠٠٦ قراراً بشأن تعزيز الشبكة الوطنية للأورام، شمل عدداً من المبادئ التوجيهية

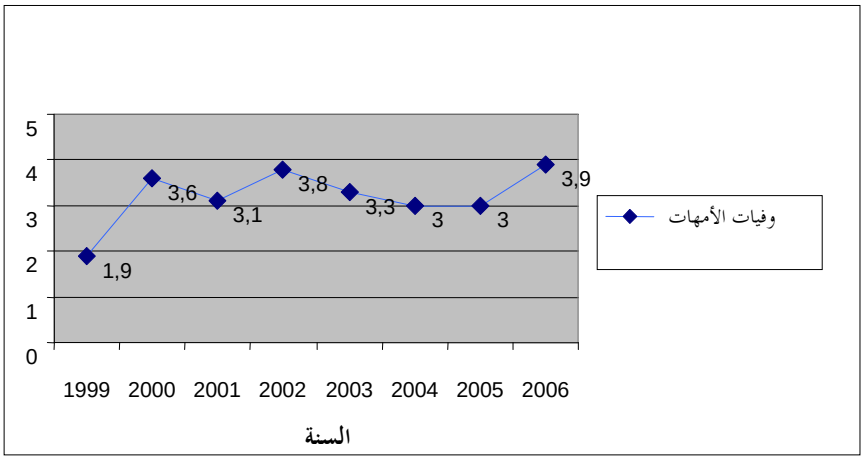
السياساتية التي ستمكن الصندوق من إنشاء آلية للتنسيق مع وزارة الصحة ومعهد السرطان الكوستاريكي. وتنص هذه المبادئ التوجيهية على إعداد خطة وطنية لمكافحة السرطان (المصدر: صندوق الضمان الاجتماعي، قرار مجلس إدارة الصندوق بشأن تعزيز الشبكة الوطنية للأورام، ٢٠٠٦).

٥٣٣- وفي سياق التقرير السنوي للنظام الوطني لتحليل وفيات الأمهات والرضع، أُعدت خطة وطنية بشأن الوقاية من وفيات الرضع وتعزيز صحة الأمهات والصحة قبل الولادة في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، ونصت هذه الخطة على أهداف وغايات محددة، فضلاً عن دراسة للاتجاهات في وفيات الرضع. وفيما يتعلق بوفيات الأمهات، يبلغ المعدل السنوي ٢٣,٤ حالة وفاة؛ وقد حدثت ٢٤ حالة وفاة؛ و٢٦ حالة في عام ٢٠٠٤، و٢٩ حالة في عام ٢٠٠٥. ووقعت غالبية هذه الحالات (٤١ في المائة) بين نساء تتراوح أعمارهن بين ١٩ و٢٥ عاماً (المصدر: *Informe Annual 2005, Sistema Nacional de Análisis de la Mortalidad Infantil y Materna - SINAMI-SNEMM*، أيار/مايو ٢٠٠٥، وزارة الصحة).

٥٣٤- ويوضح الشكل التالي معدل وفيات الأمهات في كوستاريكا فيما بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٦؛ وقد حدثت الذروة في عام ٢٠٠٦ بمعدل ٣,٩ حالات لكل ١ ٠٠٠ ولادة حية. ويُحسب معدل وفيات الأمهات عن طريق قسمة إجمالي عدد الوفيات الناجمة عن المضاعفات في أثناء فترة الحمل أو الولادة أو ما بعد الولادة على إجمالي عدد الولادات الحية في خلال الفترة نفسها؛ ثم تضرب النتيجة في ١٠ ٠٠٠.

الشكل ٣٠

معدل وفيات الأمهات، ١٩٩٩-٢٠٠٦



المصدر: Sistema Nacional de Indicadores para el Desarrollo Sostenible، وزارة التخطيط القومي والسياسات الاقتصادية، ٢٠٠٧.

٥٣٥- وفي عام ٢٠٠٥، كانت أسباب وفيات الأمهات بالترتيب التنازلي لأهميتها هي التسمم الحملي، والتسمم الدموي، والترف بعد الولادة. والجدير بالإشارة هو عدم وقوع

وفيات للأمهات في عام ٢٠٠٥ بسبب فيروس نقص المناعة البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) الذي كان واحداً من الأسباب الرئيسية في عام ٢٠٠٤ (المصدر: *Informe Annual 2005, Sistema Nacional de Análisis de la Mortalidad Infantil y Materna - SINAMI-SNEMM*، أيار/مايو ٢٠٠٥).

٥٣٦- وقد خلصت وزارة الصحة إلى أنه كان يمكن منع ٨٥ في المائة من وفيات الأمهات في عام ٢٠٠٤ مقارنة بالنسبة البالغة ١٥ في المائة من الوفيات التي لم تُمنع (المصدر: وزارة الصحة *Indicadores y Análisis de Indicadores de Género*, Costa Rica 2005). وفي عام ٢٠٠٥، دُرست ٢١ حالة من حالات وفاة الأمهات البالغة ٢٩ حالة، وثبت أن ٥٢ في المائة منها كان يمكن منعها. وعلى الرغم من عدم بلوغ أهداف الحد من هذه المشكلة، فإن دراسات الحالات تبين المجالات التي تحتاج إلى تدابير. وتمثلت أوجه القصور الرئيسية في الحالات التي كان يمكن تلافيها في ضعف استجابة النظام الصحي وسوء تدريب موظفي الصحة على الرعاية قبل الولادة وبعدها والفقر في الأسر المعيشية المعنية. وتشكل الحالة الاجتماعية للأسر جانباً مهماً يجب مراعاته. فالفقر والتحديات التي تعترض ديناميات الأسرة تشكل عوامل حاسمة (المصدر: *Sistema Nacional de Análisis de la Mortalidad Infantil y Materna*, 2006, cited in *XII Informe del Estado de la Nación*).

٥٣٧- أما تغطية الحوامل بالرعاية الشاملة فلا يزال على نفس الحال التي كان عليها عملياً منذ ٥ سنوات، أي نحو ٨٠ في المائة. وفيما بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٥، لم تتحقق تغيرات مؤثرة من حيث النسبة المئوية للنساء البالغات أكثر من ٣٥ عاماً اللاتي تلقين اختباراً للخلايا المهبلية، وإن كانت قد جرت متابعة ١٠٠ في المائة تقريباً من النساء اللاتي كشفت نتائج اختباراتهن عن وجود اختلالات (المصدر: *XII Informe del Estado de la Nación*, 2006). ويتولى صندوق الضمان الاجتماعي تنفيذ برنامج لتقديم خدمات إلى بؤر السكان المراهقين المهاجرين الذين لا يتمتعون بفرص الوصول إلى الرعاية الصحية، مع نقل الخدمات إلى المناطق التي يتمركز فيها هؤلاء الصندوق (صندوق الضمان الاجتماعي، ٢٠٠٧).

٥٣٨- وأجرت وزارة الصحة ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية ومنظمة الصحة العالمية بالتعاون مع مؤسسات أخرى كالمعهد الوطني للمرأة وصندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي دراسة بشأن صحة المرأة في كوستاريكا من المنظور الجنساني (*Salud de las mujeres en Costa Rica, desde la perspectiva de género*) في نيسان/أبريل ٢٠٠٥. وأظهرت هذه الدراسة حالة صحة المرأة بحسب الفئة العمرية، والاتجاهات في وفيات الرضع والأمهات، والصحة الجنسية والإنجابية، والتغذية، والعنف.

٥٣٩- ويشكل الحمل والولادة والمضاعفات التالية للولادة بين الإناث البالغات ما بين ١٠ و١٤ عاماً السبب الثاني لدخول المستشفيات؛ وهذه الأسباب هي المسؤولة عن ٧٩ في المائة من حالات الدخول إلى المستشفيات بين النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و١٩ عاماً،

وهي السبب الثاني في الدخول إلى أقسام الطوارئ. وتسبب الأورام التالية الوفيات بين النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و٤٤ عاماً: سرطان الثدي، وسرطان عنق الرحم، وسرطان المعدة، وسرطان الدم.

٥٤٠- ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية انخفضت الوفيات الإجمالية فيما بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٥، فبلغ المعدل المكيف بالنسبة للنساء ٤٤٢,٧ لكل ١٠٠ ٠٠٠ نسمة وبالنسبة للرجال ٦٠٣,٧.

٥٤١- ووزارة الصحة بصدد إعداد سياسة عامة بشأن المساواة بين الجنسين في قطاع الصحة بهدف تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كافة سياسات المؤسسات وبرامجها واستراتجياتها في القطاع.

٥٤٢- وأنشئت اللجنة الوطنية المعنية بالقضايا الجنسانية والصحة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 33296-S الصادر في تموز/يوليه ٢٠٠٦. وتمثّل عدة مؤسسات عامة في هذه اللجنة التي تعمل مع وزارة الصحة بوصفها هيئة استشارية للمجلس القطاعي المعني بالصحة. وسوف تقدم الدعم في صياغة السياسة الوطنية وتنفيذها فيما يتصل بالتنظيم والقيادة وإدارة الخطط والبرامج والمشاريع الرامية إلى كفالة تعميم مراعاة المنظور الجنساني وحماية الحقوق والقضاء على الاختلالات المتعلقة بالرعاية الصحية. ومن الواجبات الأخرى للجنة أنها ستقدم المساعدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وحماية الحقوق، والحد من الاختلالات الجنسانية في قطاع الصحة.

٥٤٣- وفي عام ٢٠٠٦، وضعت الخطة الاستراتيجية الوطنية للأمومة والطفولة الصحيتين والسالمتين للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٥ (*Plan estratégico nacional para una maternidad e infancia saludable y segura 2006-2015*) بمشاركة وزارة الصحة، وصندوق الضمان الاجتماعي، وجامعة كوستاريكا، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية ومنظمة الصحة العالمية. وأُعدت هذه الخطة في سياق الاتفاقات والالتزامات الدولية والوطنية التي وقعتها كوستاريكا في ٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، وهو اليوم العالمي للصحة الذي أنشئ فيه التحالف الوطني للأمومة الصحية والسالمة. وتعهدت الوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني والحكومات المحلية في هذه المناسبة ببلوغ الأهداف الإنمائية للألفية وغايات المبادرة المتعلقة بالأمومة الخالية من الخطر وإعداد نظام صحي من شأنه أن يكفل المساواة بين الجنسين، والاستقلالية للمرأة، والوصول الشامل إلى الرعاية الصحية الجيدة في ظل العدل.

٥٤٤- وأصدر صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي تعميمين يشرحان الأحكام السارية حالياً فيما يتعلق بالخدمات المقدمة إلى الحوامل ومختلف أنواع التغطية المتاحة لهن. ويتمثل الهدف في كفالة تطبيقها بصورة موحدة في جميع وحدات الرعاية الطبية والصحية داخل النظام. والتعميمان معروفان بوصفهما التعميم رقم PEO 224-03 الصادر في ٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، والتعميم رقم ٦٧٩٤ الصادر في ١٢ شباط/فبراير ٢٠٠٤.

٥٤٥- ويوضح هذان التعميمان أنه يجب تقديم الرعاية إلى المراهقات الحوامل بصرف النظر عن حالتهن. وفي هذه الحالات، يجب اتباع إجراءات الانضمام، ولكن ينبغي ألا تكون شرطاً مسبقاً لتقديم خدمات الرعاية الصحية. فيجب تقديم الخدمة أولاً ثم اتباع إجراءات الانضمام بعد ذلك. وفي حالة الحوامل الكبيرات غير المشمولات بالتغطية، ينبغي تقديم الخدمة في حالات الطوارئ (خطر الولادة المبتسرة والمخاض)؛ وعلى المرأة أن تلتزم بمسؤولية الدفع ولكن يمكنها أن تدفع بعد الحصول على الرعاية. وحين لا يكون الوضع طارئاً، يجب أن يدفع الشخص غير المؤمَّن عليه قبل أن يتلقى الرعاية؛ ومع ذلك، فصندوق الضمان الاجتماعي يوفر عدة خيارات للتغطية.

٥٤٦- ويجوز للحوامل من المواطنات الكوستاريكيات أو من الأجنبيات المقيمات إقامة شرعية واللاتي يفتقرن إلى إمكانية دفع الخدمات الطبية أن يخترن تغطية مقدمة من الحكومة. فإذا كانت لديهن الإمكانات الضرورية للدفع عما يحصلن عليه من خدمات صحية، جاز لهن أن يخترن تغطية بوصفهن عاملات مستقلات أو أن يخترن مخططاً طوعياً. ويجوز للنساء الكبيرات الحوامل المقيمات إقامة غير شرعية أو دون وثائق وغير المتمتعات بالتغطية أن يتلقين رعاية أولية مجانية سواء كان ذلك في العيادات الخارجية أو في العيادات الداخلية، ولكنهن غير مؤهلات للحصول على تغطية مقدمة من الدولة. ويجوز للمواطنين الكوستاريكيين أو الأجانب المقيمين الذين لا يتمتعون بنوع آخر من التأمين أن يحصلوا على تغطية مقدمة من الدولة (المصدر: صندوق الضمان الاجتماعي، التعميم رقم PEO 224-03 الصادر في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ والتعميم رقم ٦٧٩٤ الصادر في ١٢ شباط/فبراير ٢٠٠٤).

(ب) الحقوق الجنسية والإنجابية

٥٤٧- في أثناء الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤، أجرت أمانة المظالم لشؤون المرأة التابعة لأمانة المظالم دراسة بحثية بهدف حماية الحقوق الجنسية والإنجابية للرجال والنساء. وركزت الدراسة على تحديد العقبات التي تعترض الامتثال الكامل للمرسوم التنفيذي رقم 27913-S الصادر في ١٤ أيار/مايو ١٩٩٩ بشأن إنشاء اللجنة المشتركة بين الوكالات المعنية بالصحة والحقوق الإنجابية والجنسية. واعترف المرسوم بحق الرجال والنساء في التعقيم، واحترام مبدأ حرية الاختيار وحق الأفراد في اتخاذ قراراتهم في ظل الموافقة المستنيرة (المصدر: أمانة المظالم، *Informe Annual 2003-2004*).

٥٤٨- وفي منتصف عام ٢٠٠٣، أجرت وحدة الرعاية الشاملة للأشخاص التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي تحليلاً للإطار المفاهيمي والتشغيلي لخدمات الصحة الإنجابية والجنسية. وفي عام ٢٠٠٦، جرى تحليل لأعمال المؤسسة في مجال الصحة الإنجابية من وجهة نظر الرعاية الصحية الشاملة (استناداً إلى الإطار المفاهيمي المذكور أعلاه)، اشتمل على نهج جنساني وقائم على الحقوق. وأرست هذه الدراسة الأسس لإعداد خطة مؤسسية لإدماج

الإجراءات المتخذة في هذا الميدان في الخدمات على مختلف مستويات الرعاية ومختلف فئات السكان. وهذا البرنامج مدرج في الخطة السنوية لعمليات *Área de Atención Integral a las Personas* (المصدر: صندوق الضمان الاجتماعي، PAO، ٢٠٠٧).

٥٤٩- وفي عام ٢٠٠٤، أجرت أمانة المظالم لشؤون المرأة دراسة أخرى بغرض تحديث المعلومات المتعلقة بالتعقيم ولا سيما تحديد سياسات التعقيم التي تتبعها المستشفيات في جميع أنحاء البلد وبخاصة فيما يتعلق بقطع القنوات المنوية. وشملت الدراسة الاستقصائية ٢٤ مستشفى وردّ ٢٣ منها. وفيما يلي بعض نتائج الدراسة: ذكرت غالبية المستشفيات أن سياساتها المتعلقة بالتعقيم تتماشى مع مرسوم القرار المذكور آنفاً، ولكنها لا تمتثل جميعها بكل جانب من جوانبه، ولا سيما فيما يتصل بقطع القنوات المنوية (لا تؤدي هذا الإجراء ٥ مستشفيات بما فيها مستشفى المرأة)؛ ويتعهد مستشفى الدكتور توني فاسيو كاسترو في ليمون برفض الجراحة عندما يكون المرضى "في سن الشباب والخصوبة". وفيما يتعلق بالتعقيم الجراحي للنساء، لم يُرفض أي طلب، لكن قوائم الانتظار تتضخم؛ وفيما يتعلق بالرجال، كان الرد بأن الطلبات ليست مرفوضة ولكنها موضوعة على قائمة الانتظار. وأجريت نسبة ٩٠,٩ في المائة من عمليات التعقيم في البلد على النساء، و٩,٠٨ في المائة على الرجال؛ وهذا يؤكد الفكرة التي مفادها أن المسؤولية عن تحديد النسل لا تزال تقع على عاتق المرأة ولا سيما عندما يتعلق الأمر بالتعقيم الطوعي (المصدر: أمانة المظالم، ٢٠٠٤).

٥٥٠- ولم تشن حملات إعلامية أو حملات توعية تستهدف الرجال لتشجيعهم على تحمل نصيبهم من المسؤولية في الصحة الجنسية والإنجابية. وحتى آب/أغسطس ٢٠٠٣، لم يكن مستشفى سان رافائيل في ألاخويلا ومستشفى سان فيسنتي دي بول في إريديا يجريان عمليات قطع القنوات المنوية بسبب عدم وجود أخصائي بهما؛ كما أن مستشفى غوابيليس ومستشفى سان فرانسيسكو دي أسيس توقفا عن إجراء هذه العمليات اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٤. ومن بين النتائج الرئيسية لهذه الدراسة أن العديد من المستشفيات في البلد لا يمتثل للمادة ١٦(١)(ه) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بحق [المرأة] في أن تقرر، بحرية وبإدراك للنتائج، عدد أطفالها. ونظراً لأن مستشفيات عديدة لم تكن تمتثل للأنظمة القائمة وأن العديد منها لم يكن على علم ببعض القرارات التي تتطلب الامتثال، فقد أوصت أمانة المظالم اللجنة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالصحة والحقوق الإنجابية والجنسية وكذلك المجلس الثلاثي بتكثيف جهودهما لتقديم مزيد من التدريب إلى لجنة المستشفيات المسؤولة عن هذه المسائل فيما يتعلق بآثار الحكم رقم ٣٧٩١-٢٠٠٢ الصادر عن الدائرة الدستورية للمحكمة العليا، ولتعزيز حملات التثقيف الموجهة إلى الرجال فيما يتعلق بالصحة الجنسية والحقوق الإنجابية، وبخاصة فيما يتصل بوسائل تحديد النسل وقطع القنوات المنوية.

٥٥١- وامتثل صندوق الضمان الاجتماعي للتوصية القاضية بإصدار تعميم إلى أخصائيي الجهاز البولي يوضح نطاق المادتين ١٢٣ و١٢٤ من القانون الجنائي وبتزويد مراكز الصحة العامة بالمعدات الضرورية لهذا النوع من الإجراءات. غير أن الصندوق أشار إلى أن مستشفيات معينة ليست لديها بعد إدارة متخصصة في أمراض الجهاز البولي (المرجع السابق).

٥٥٢- وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، أنشئت لجنة عاملة لتحليل اللوائح الناظمة لمفاهيم الإجهاض العفوي والولادات المبتسرة للأجنة غير الحية وتعافي النساء اللاتي تعرضن لهذه الحالات. وقد أعدت اللجنة مشروع قرار بتعديل المادتين ٤٠ و٤١ من أنظمة التأمين الصحي والمواد ١٨ و١٩ و٢٣ من الأنظمة من أجل منح إجازة مرضية وإجازة عادية للمستفيدين من التأمين الصحي في ضوء المادة ٩٦ من قانون العمل. وكانت اللجنة مشكلة من ممثلين عن صندوق الضمان الاجتماعي، ووزارة العمل، وأمانة المظالم. وتعكف أمانة المظالم لشؤون المرأة حالياً على استعراض هذه المقترحات وسوف تبدي رأيها في المسألة (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤).

٥٥٣- واتخذت اللجنة المشتركة بين الوكالات المعنية بالصحة والحقوق الإنجابية والجنسية التي تنسقها وزارة الصحة والمجلس الثلاثي والمعهد الوطني للمرأة وأمانة المظالم إجراءات مثل ما يلي:

- أعدت حملة ونفذتها لتعزيز الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية؛ واستهدفت الحملة الوكالات الحكومية وغير الحكومية. وتضمنت الحملة منتديين. عُقد المنتدى الأول المتعلق بالتحدي المتمثل في المضي قدماً بالحقوق الجنسية والإنجابية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣؛ وعقد المنتدى الثاني على هيئة مائدة مستديرة بشأن الخرافات والحقائق والتقدم المحرز فيما يتعلق بوسائل منع الحمل في حالات الطوارئ في آذار/مارس ٢٠٠٤. ونُفذ هذا النشاط بالاشتراك مع مركز بحوث الدراسات النسائية وجامعة تورنتو؛
- عقدت اجتماعات عمل لمناقشة التعديلات على قانون الصحة العامة، وبخاصة الفصل المتعلق بالحقوق الجنسية والإنجابية؛
- اتُّخذت خطوات للاعتراض على طلب قدمته الكنيسة الكاثوليكية إلى الفرع التنفيذي للحكومة بإلغاء المرسوم رقم 27973-S الذي يمنح النساء الكبيرات بصفة خاصة والرجال كذلك الخيار المتمثل في إجراء الجراحة الطوعية كوسيلة من وسائل تحديد النسل. وأُعدت تقارير وبُثت برامج إذاعية وتليفزيونية، وظل للجنة

وجود في الوسائط المطبوعة. وفي النهاية، لم يقبل الفرع التنفيذي طلب الكنيسة (المرجع السابق).

٥٥٤- ولا يزال مشروع القانون المعدل لقانون الصحة العامة يمر حالياً بمرحلة جمود، حيث إن أجزاء منه قد ألغيت، بما في ذلك الحكم المتعلق بوسائل منع الحمل في حالات الطوارئ. ويجري تقديم إضافة بشأن الحقوق الجنسية والحقوق الإنجابية؛ وتعكف الإدارة القانونية التابعة لوزارة الصحة حالياً على مراجعته. ويكتسي هذا الإصلاح الشامل لقانون الصحة العامة (الملف رقم ١٥ ٤٩٩) أهمية خاصة حيث إنه ينص على الاعتراف في التشريع الكوستاريكي بحقوق جديدة تهدف إلى حماية الصحة الشاملة لكل فرد وإلى تعزيزها، وإنه يضيف فصلاً ينص على توسيع نطاق الحقوق الجنسية والإنجابية من خلال نهج جنساني يصب على نحو خاص في مصلحة المرأة.

٥٥٥- وفي ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، أصدرت الجمعية التشريعية استنتاجاً بالموافقة بالأغلبية على مشروع القرار المعدل لقانون الصحة العامة. ولن يقدم هذا الاستنتاج إلى الدورة الاستثنائية للكونجرس التي عقدت في الفترة من ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ إلى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٧. وتنتهي فترة السنوات الأربع للنظر في مشروع القرار يوم ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. وقد خضع النص البديل الذي صدرت الفتوى بشأنه لتحليلات ومشاورات شاملة مع مختلف مؤسسات الدولة والقطاع الخاص. وكان نتاجاً لعمل شاق من جانب العديد من الأفراد والمؤسسات بما في ذلك المنظمات غير الحكومية، وحصل على دعم من وكالات دولية مثل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للسكان (المصدر: دراسة منهجية لوحدة الوضع القانوني لحقوق المرأة وحمايتها التابعة للمعهد الوطني للمرأة).

٥٥٦- وفي ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، ذكرت الدائرة الدستورية بالمحكمة العليا أن الحق في الوصول إلى الحقوق الجنسية والإنجابية والتمتع بها متاح للرجال والنساء على حد سواء وعلى قدم المساواة.

٥٥٧- ووفقاً لأمانة المظالم لشؤون المرأة، تفتقر كوستاريكا إلى نهج جنساني إزاء السياسة العامة المتعلقة بالصحة، ولا تزال الحقوق الجنسية والإنجابية تشكل تحدياً للسياسات الصحية. ولا يزال على الفرع التشريعي أن يتخذ إجراء في هذا الشأن (أمانة المظالم، *Informe Annual 2005-2006*). وقد أجرى تحالف النساء الكوستاريكيات دراستين كشفيتين إحداهما في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ والأخرى في عام ٢٠٠٤. وكان عنوان الأولى *Diagnóstico Estado de la Salud Sexual y Reproductiva de Mujeres y Hombres*. وأما الدراسة الثانية فعنوانها *Por el Derecho a una Atención a Nuestra Salud Sexual y Reproductiva y la Calidad de los Programas en Salud Sexual y Reproductiva Disponibles en los Centros*

de Salud de la C.C.S.S. وخلصت الدراستان إلى أنه على الرغم من وضع برامج للنساء تهدف إلى تعزيز الصحة الجنسية والإنجابية، فلم يروِّج لهذه البرامج بفعالية، وانصب التركيز على الإنجاب وجرى تجاهل الصحة الجنسية إلى حد كبير. وكانت النساء اللاتي شملتهن الدراسة الاستقصائية يندرجن ضمن الفئة العمرية التي تتراوح أعمارها بين ٣٢ و٤٢ عاماً. وفيما يتعلق بالجنسية، كانت نسبة ٩٠,٦٩ في المائة منهن نساء كوستاريكيات (من ٢٣٤ امرأة شاركت)، و٢,٣٢ في المائة نيكاراغويات. وليس ٥٢ في المائة من النساء في كوستاريكا على دراية بوجود برامج الصحة الجنسية والإنجابية. ويمارس ٤٣ في المائة من النساء الحياة العائلية مع شركائهن. وكان المرض المنقول بالاتصال الجنسي الأكثر انتشارا في عام ٢٠٠٣ هو فيروس نقص المناعة البشري/ الإيدز، ومقاطعة غواناكاستي هي أقل المناطق وعياً بهذا المرض (المصدر: تحالف النساء الكوستاريكيات، ٢٠٠٣-٢٠٠٤).

٥٥٨- وأنشأ المرسوم التنفيذي رقم 27913-S خدمات استشارية للتعقيم الجراحي في المستشفيات الـ ٢٤ التي تجري هذه الإجراءات، ووسع نطاق تقديم الاستشارات فيما بعد لكي تشمل العيادات (المستوى الثاني) وبعض وحدات الرعاية الصحية. وأحرز تقدم نحو استحداث مفاهيم واقتراحات عملية لتمكين السكان من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن الجوانب المختلفة بصحتهم الجنسية والإنجابية. وتؤكد الخطوط التوجيهية للمؤسسة أنه ينبغي أن يكون الوصول إلى وسائل تحديد النسل عادلاً وخالياً من العقبات (المصدر: Costa Rican Women's Alliance) (صندوق الضمان الاجتماعي، ٢٠٠٧).

٥٥٩- ويعد مركز بحوث الدراسات النسائية دراسة استقصائية لقياس حجم الوقت غير المدفوع الأجر الذي تكرسه المرأة للصحة في المنزل.

(ج) حمل المراهقات

٥٦٠- يبين تقرير مكتب حقوق الأطفال والمراهقين (٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٧) التابع لوزارة التعليم العام عدد الطالبات في المراحل الأولى والثانية والثالثة وفي التعليم المتنوع اللاتي أصبحن حوامل فيما بين عامي ٢٠٠٢ و٢٠٠٤. وقد وقعت ٣ ١٩٨ حالة حمل بين الطالبات على مدى فترة السنوات الثلاث هذه. وأنشئ المجلس المشترك بين الوكالات والمعني برعاية الأمهات المراهقات بموجب القانون العام المتعلق بحماية الأمهات المراهقات (القانون رقم ٧٨٩٩). ويروج هذا المجلس، إلى جانب برنامج "تهيئة الفرص" (الذي علق ويخضع للاستعراض)، لبرامج شاملة من أجل الفتيات والمراهقات اللاتي أصبحن أمهات ومن أجل الفتيات والمراهقات المعرضات للخطر على المستوى الاجتماعي؛ ويساعد في تهيئة الفرص لمساعدتهن على الاستقواء على المستويين الشخصي والاجتماعي وعلى تكوين استقلالهن وتحسين جودة حياتهن وتمكينهن من استكمال دراستهن الأكاديمية والتقنية وإتمامها.

٥٦١- وأصدر صندوق الضمان الاجتماعي مواد بشأن اتخاذ القرارات فضلاً عن وسائل تحديد النسل والحماية. كما أعد مواد بشأن الوقاية من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز والوقاية من الحمل في مرحلة المراهقة.

٥٦٢- وفي أثناء وجود برنامج "تهيئة الفرص" (حتى عام ٢٠٠٦) عمل صندوق الضمان الاجتماعي على تحسين الخدمات الصحية المقدمة إلى المراهقات الحوامل والأمهات المراهقات وأبنائهن وعلى تقديمها في الوقت المناسب؛ ولا تزال هذه الخدمات تقدَّم. وأُعد كتيب عن الرعاية بعد الإجهاض، يتبع النموذج الذي استحدثته منظمة الصحة العالمية ومنظمة إيباس. وصيغ نص توافقي لكتيب بشأن الرعاية قبل الولادة ورعاية الأمومة بالاستناد إلى الإطار المفاهيمي للرعاية الشاملة التي تقدمها الدوائر الصحية، ويتضمن نهجاً جنسانياً وقائماً على الحقوق (المصدر: صندوق الضمان الاجتماعي، إدارة صحة المرأة، ٢٠٠٧).

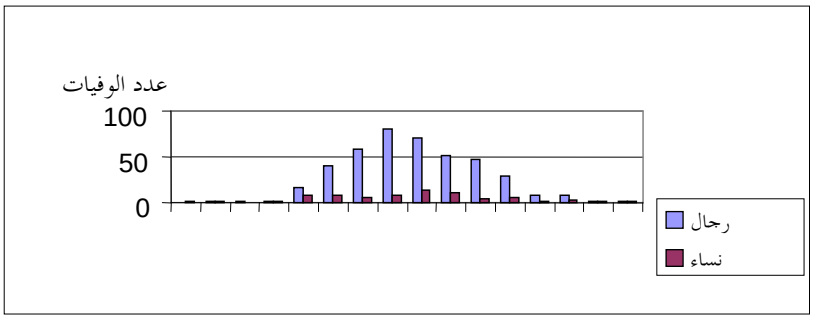
٥٦٣- وتبذَل جهود ترمي إلى تقديم رعاية أكثر تعاطفاً مع النساء في أثناء الولادة، بمشاركة ممرضات متخصصات في التوليد من ثلاثة مستشفيات وطنية. ويقيَّم التثقيف قبل الولادة على كافة مستويات الرعاية بغية العمل على زيادة تيسير الوصول إليه وتحسين الخدمات المقدمة للمرأة في جميع أنحاء البلد. وتنفَّذ حالياً مبادرة تتعلق بالمستشفيات المواتية للأمهات والأطفال، تُعرف باسم *Hospitales Amigos de la Madre y del(a) Niño(a)* (المصدر: صندوق الضمان الاجتماعي الكوستاريكي، إدارة صحة المرأة).

(د) فيروس نقص المناعة البشري/الإيدز

٥٦٤- بلغ معدل الإصابة بالإيدز في عام ٢٠٠٤ في جميع أنحاء البلد ١,٣٤ امرأة في مقابل ٧,٧٨ رجلاً (الإصابة بالإيدز لكل ١٠٠ ٠٠٠ نسمة) (المصدر: صندوق الضمان الاجتماعي، *Indicadores y análisis de indicadores de género*, Costa Rica 2005). ويوضح الشكل التالي الوفيات الناجمة عن الإيدز في كوستاريكا بحسب الفئة العمرية والجنس. وعلى الرغم من ارتفاع المعدل بالنسبة للرجال في مقابل النساء في أثناء السنوات الأخيرة الماضية، فقد حدثت زيادة في الحالات بين النساء، فارتفعت من امرأة واحدة نتائج تحاليلها إيجابية لكل ١٢ رجلاً إلى امرأة واحدة لكل ٥,٤ رجال (المصدر: وزارة الصحة).

الشكل ٣١

الوفيات بسبب الإيدز في كوستاريكا، بحسب الفئة العمرية والجنس، ٢٠٠٢-٢٠٠٥



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى وزارة الصحة، مكون علم الأوبئة والعلوم الديمغرافية، ٢٠٠٦.

٥٦٥- وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، قررت المحكمة بكامل هيئتها أنه يجب أن يحصل ضحايا الاغتصاب (الرجال، والنساء، والفتيان، والفتيات) على علاج وقائي من أجل تلافي الإصابة بفيروس الإيدز. وقد عولجت ١٣٠ امرأة وخمسة رجال حتى أيار/مايو ٢٠٠٧؛ ولم يصب أي منهم.

٥٦٦- وكانت فكرة تنفيذ هذا الإجراء الطبي قد نشأت في أوائل عام ٢٠٠٥ لدى مناقشة حالة اغتصاب في الجمعية التشريعية، واتضح أن ضحايا الاغتصاب لم يكونوا يحصلون على الرعاية المناسبة. وعقب هذه الحادثة، طلب المستشارون من لجنة القضايا الجنسانية التابعة للجهاز القضائي أن تعد قائمة بالتدابير التي ينبغي اتخاذها لحماية الضحايا، وتقرر توفير العلاج للوقاية من أي إصابة محتملة بفيروس الإيدز.

٥٦٧- وأرسلت المحكمة تعميماً إلى جميع وفود وكالة التحقيقات القضائية (الشرطة القضائية) ومكاتب المدعين العامين، لإرساء الالتزام بإعلام الضحايا بأن لهم أن يختاروا تلقي العلاج. غير أن المشكلة الرئيسية تتمثل في عدم معرفة الناس بوجود هذه الخطة، وأن ما بُذل كان قليلاً لإذكاء الوعي بين العاملين في المستشفيات الذين ينتهي بهم الأمر بسبب أسلوب معاملتهم للضحايا إلى الإيقاع بهم ضحايا مرة أخرى. وذكرت المحكمة أنه يجب أن يكون العلاج مجانياً ويجب أن يقدم في غضون الساعات الـ ٧٢ الأولى من وقوع الاعتداء. ويجب أن يمنح الضحايا موافقتهم بما أن العلاج قاس جداً وأن له عادة آثاراً جانبية.

٥٦٨- وقد نفذ صندوق الضمان الاجتماعي مشروعاً تعليمياً للوقاية من فيروس نقص المناعة البشري لدى المراهقين؛ وموّل الصندوق العالمي هذا المشروع. كما نفذ صندوق الضمان الاجتماعي مشروعاً مع المراهقين انطوى على توزيع العوازل الطبية على المنازل في سان كارلوس في المنطقة الشمالية من البلد حيث يوجد تدفق كبير من السائحين الأجانب.

٥٦٩- ويُنفذ مشروع أمريكا الوسطى بشأن الوقاية من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز بين جموع المهاجرين وسائقي الشاحنات في

المنطقة الحدودية من غواناكاستي وسان كارلوس. ويجري تنفيذ مشروع بشأن انتشار الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز والعوامل الاجتماعية – السلوكية بين المشتغلين بالجنس في كويبوس، وليمون، وباسو كانواس، وسيوداد نيلي ومنطقة العاصمة الكبرى، وذلك بالاشتراك مع منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين وصندوق الضمان الاجتماعي.

٥٧٠- ويُقدم حالياً التدريب على الوقاية من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز وعلى اكتشافه المبكر في مراكز الرعاية الصحية من المستوى الأول والمستوى الثاني. وبالتالي، تقدّم تغطية لنسبة ٥٠ في المائة من السكان التي تخدمهم هذه المراكز في منطقة برونكا و٣٠ في المائة في منطقة أويتار أطلنطيكا. وتقدم الوحدة المعنية بالوقاية من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز ومكافحتها خدمات مباشرة إلى المشتغلين بالجنس الذكور والإناث، وتعالج الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي لدى الرجال نتيجة لطلب تلقائي من داخل صندوق الضمان الاجتماعي (المصدر: صندوق الضمان الاجتماعي، ٢٠٠٧).

٥٧١- وتجري حالياً معالجة نتائج دراسة بحثية بشأن التركيز المثبط للنيسرية البنية. وقد أُجريت هذه الدراسة لتحديد تركيز المضادات الحيوية المطلوبة للقضاء على هذه البكتريا وتحسين بروتوكولات العلاج.

٥٧٢- ونظم المجلس الوطني للعلاج الشامل لفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز ورشة عمل في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ لاعتماد التعديل المقترح على القانون رقم ٧٧٧١، أي القانون العام المتعلق بفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز. واشتركت كافة الوكالات الحكومية المختصة ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية في هذا النشاط. واقتُرح هذا التعديل بسبب الحاجة إلى تحسين كفاءة تنفيذ التدابير عن طريق الترويج للسياسات والبرامج والتدابير المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية وفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز التي من شأنها حماية حقوق الإنسان والقضاء على التمييز ضد الأشخاص الذين يعانون من هذا المرض. كما يهدف التعديل إلى تحسين الامتثال للالتزامات الدولية التي تتعهد بها كوستاريكا مثل إعلان الالتزام المتعلق بفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز (المصدر: دورة الجمعية العامة الاستثنائية للأمم المتحدة المعنية بفيروس نقص المناعة البشري والإيدز).

٥٧٣- وعُقدت حلقة عمل بشأن صوغ سياسة وطنية متعلقة بفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز، نظمها المجلس الوطني المعني بالعلاج الشامل لفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز في ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠٧. وكانت التحديات الرئيسية المتناوَلة هي مسائل العدل بين الجنسين والتنوع والحاجة إلى استجابة وطنية موحدة وجودة الرعاية الشاملة.

٥٧٤- وعُقد الاجتماع الوطني الثاني لنساء الشرطة لكوستاريكا في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ لتناول مسألة حقوق الإنسان والوقاية من فيروس نقص المناعة البشري/الإيدز

بين النساء في قوات الشرطة. ومن بين الموضوعات التي تناولتها المناقشة القضايا الجنسانية وأمن المواطن، وفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز والقضايا الجنسانية، وسياسات المساواة بين الجنسين التي تنتهجها وزارة الأمن العام (المصدر: وزارة الداخلية والشرطة والأمن العام، ٢٠٠٥).

(هـ) التأمين الصحي

٥٧٥- في عام ٢٠٠٤، لم يكن سوى ٦٠,٧ في المائة من السكان الناشطين اقتصادياً مؤمَّناً عليهم؛ وشكل الرجال ٦٨,٢ في المائة منهم، والنساء ٣١,٨ في المائة منهم. وبعبارة أخرى، كان ٦٢,٥ في المائة من السكان الذكور الناشطين اقتصادياً مشمولين بالتأمين الصحي، في حين أن ٥٧ في المائة فقط كانوا من النساء. ويوجد أيضاً فرق شاسع فيما يتصل بالأشخاص المؤمن عليهم بوسائلهم الخاصة، أي ٢٩,٦ في المائة من الرجال و١٠ في المائة من النساء (المصدر: *Indicadores de género y salud*، وزارة الصحة، ٢٠٠٥).

٥٧٦- ووفقاً لصندوق الضمان الاجتماعي، بلغت النسبة المئوية لتوزيع الأشخاص الذين كانوا مؤهلين للحصول على المعاشات التقاعدية بموجب نظام استحقاقات العجز والشيخوخة والوفاة في عام ٢٠٠٤ على النحو التالي: من أصل ١١٤ ١٣٣ شخصاً مشمولين بالتغطية، شكّل الرجال نسبة ٥٤,٥ في المائة وشكّلت النساء ٤٥,٦ في المائة. ويحصل الرجال على معاشاتهم التقاعدية عند بلوغهم ٦٥ عاماً من العمر في المتوسط، وتحصل عليها النساء عند بلوغهن ٦٤ عاماً. وفيما يتعلق بالعجز، فمن بين إجمالي المشمولين بالتغطية البالغ عددهم ٣٦٩ ٤٢ شخصاً، كانت نسبة ٧١,٣ في المائة من الرجال ونسبة ٢٨,٧ في المائة من النساء؛ وبلغت أعمارهم في المتوسط ٥٩ عاماً و٥٥ عاماً على التوالي (المصدر: *Indicadores y análisis de indicadores de género*، صندوق الضمان الاجتماعي).

٥٧٧- وفي عام ٢٠٠٥، صاغ صندوق الضمان الاجتماعي وعدد من المنظمات الاجتماعية مقترحاً يهدف إلى إجراء إصلاح شامل لنظام استحقاقات العجز والشيخوخة والوفاة. ويهدف الإصلاح إلى تحسين المثل الاجتماعية للنظام، حيث إنه ينص على استقراره المالي لمدة أربعة عقود على الأقل. وسيمثل النظام، إن اعتُمد، خطوة مهمة إلى الأمام من أجل النساء، حيث إنه يحسّن حالة النساء المشمولات أصلاً بالتغطية فضلاً عن أولئك اللاتي لسن مشمولات بها، ولا سيما هذه المجموعة الأخيرة. ومن المتوقع أن يكفل هذا الإصلاح عدم إمكانية إجراء أي تغيير في الاشتراكات حتى يتحقق الوفاء بأهداف التغطية وتمويلها. وتوجد حالياً ٣٠٠ ٠٠٠ امرأة عاملة ونحو ٧٠٠ ٠٠٠ امرأة عاطلة عن العمل ليس لديهن أي معاش تقاعدي لا لأنفسهن ولا بوصفهن أعضاءً في أسر المستحقين. وتود كثرة من هؤلاء النساء أن يحصلن على هذه التغطية وبوسعهن المساهمة لتحقيق هذا الغرض، سواء بصفة فردية أو جماعية.

المادة ١٣

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

الفقر وتأثيره على المرأة

(أ) الفقر وأرباب الأسر المعيشية

٥٧٨- في عام ٢٠٠٦، كان ٢٢,٨ في المائة من السكان و٢٠,٢ في المائة من الأسر المعيشية الكوستاريكية يعيشون في حالة فقر[١٨]. وعلى الرغم من أن كوستاريكا تمكنت من خفض الفقر إلى حد كبير في أثناء النصف الثاني من القرن العشرين، فإن الوضع لم يتغير كثيراً على مدى السنوات العشر الماضية، حيث إنه لم يتسن خفض نسبة الأسر المعيشية الفقيرة إلى أقل من ٢٠ في المائة (المصدر: *Estrategia para la atención de las mujeres en condiciones de pobreza*، المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

٥٧٩- وفي عام ٢٠٠٥، كان عدد النساء أكبر من عدد الرجال الذين يعيشون في حالة فقر، وإن كانت النسب المئوية قد تغيرت فيما يتعلق بالفئات العمرية المختلفة. فمن بين جميع النساء اللاتي يعشن في حالة فقر، كانت نسبة ٤٤,٩ في المائة تبلغ ١٨ عاماً أو أقل. ومع ذلك، فهذا الوضع أكثر بروزاً في حالة الرجال، حيث إن ٥٤ في المائة من الرجال الذين يعيشون في حالة فقر كانوا يبلغون ١٨ عاماً أو أقل في عام ٢٠٠٥. وكانت نسبة كبيرة من النساء الفقيرات تقع ضمن الفئة العمرية التي تتراوح بين ١٩ و٣٩ عاماً؛ ولم تكن تلك هي الحال تماماً مع الرجال في هذه الأعمار (المرجع السابق).

(١٨) تستند قياسات الفقر في كوستاريكا إلى البيانات المستمدة من الدراسات الاستراتيجية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية التي يجريها مركز بحوث الدراسات النسائية كل عام. وتمكّن المعلومات المقدمة عن طريق هذه الأداة من قياس الفقر من حيث الدخل (أسلوب خط الفقر). ونتيجة لتعداد السكان الوطني التاسع وتعداد المساكن الخامس اللذين أُجريا في عام ٢٠٠٠، يجري استخدام منهجية بديلة تنطوي على قياس أوجه النقص الحاسمة والاحتياجات الأساسية غير المُلباة.

الجدول ١٧

الأشخاص الـذين يعيـشون في حالـة فقـر، بحـسب الجـنس والفئـة العمريـة، في كوستاريكا، ٢٠٠٥

(بالأرقام المطلقة والنسبية)

الفئة العمرية	*النساء*		*الرجال*		*المجموع*	
	العدد	*النسبة المئوية*	*العدد*	*النسبة المئوية*	*العدد*	*النسبة المئوية*
صفر – ٦ أعوام	٥٩ ٦٢٢	١٢,٣	٦١ ٦٠٩	١٤	١٢١ ٢٣١	١٣
٦–١٢ عاماً	٨٩ ٢٩١	١٨,٤	١٠١ ٧٤٣	٢٣	١٩١ ٠٣٤	٢٠,٥
١٣–١٨ عاماً	٦٩ ١٠٣	١٤,٢	٧٥ ٠٩٤	١٧	١٤٤ ١٩٧	١٥,٥
١٣–٣٩ عاماً	١٤١ ٣٧٠	٢٩,٢	٩٧ ٤٦١	٢٢	٢٣٨ ٨٣١	٢٦
٤٠–٦٤ عاماً	٨٨ ١٨٩	١٨,٢	٧٥ ٤٨٠	١٧	١٦٣ ٦٦٩	١٨
٦٥ عاماً فأكثر	٣٦ ٠٢٤	٧,٤	٣٤ ٥١٥	٨	٧٠ ٥٣٩	٧,٦

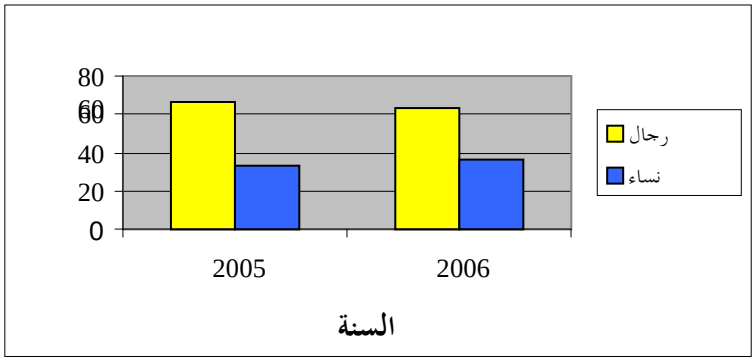
المصدر: الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية، مركز بحوث الدراسات النسائية، ٢٠٠٥، ورد في *Estrategia para la atención de las mujeres en condiciones de pobreza*، المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٥.

٥٨٠- وتشير البيانات المتعلقة بالفقر إلى أن الفقر يبلغ أعلى مستوياته في الأسر المعيشية التي تعيلها امرأة، وأن الفجوة بين أرباب الأسر الإناث والذكور من الفقراء تضيق حيث إنها انخفضت من ٢٠ نقطة مئوية في عام ٢٠٠٥ إلى ١٥ نقطة في عام ٢٠٠٦. وعلاوة على ذلك، فإن الفقر أكثر شيوعاً في الأسر المعيشية التي تعيلها النساء الشابات (دون ٣٥ عاماً من العمر)، والتي تكثر فيها احتمالات وجود أطفال ينشأون في ظل الحرمان (*Estado de la Nación*، ٢٠٠٤).

٥٨١- ويبين الشكل التالي النسبة المئوية للأسر المعيشية الفقيرة التي كان يعيلها رجال ونساء في عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٦ حين ارتفعت حصة الأسر المعيشية الفقيرة التي تعيلها امرأة.

الشكل ٣٢

النسب المئوية لعائلي الأسر المعيشية الفقيرة من الذكور والإناث، ٢٠٠٥-٢٠٠٦



المصدر: *Informe Brechas de equidad entre los géneros, Programa Estado de la Nación*, 2006.

٥٨٢- وفي عام ٢٠٠٥، كانت أسرة واحدة من بين كل أربع أسر معيشية تعيلها امرأة؛ ويمثل هذا زيادة بمقدار خمس نقاط مئوية في الإناث المعيلات للأسر المعيشية فيما بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٥. ومن بين العدد الإجمالي للأسر المعيشية الفقيرة في عام ٢٠٠٥، كانت نسبة ٣٣,٥ في المائة تعيلها امرأة؛ ولم تستطع نسبة ٢٩,٩ في المائة من الأسر المعيشية أن تلبي احتياجاتها الأساسية، وكانت نسبة ٤٣,٥ في المائة من الأسر المعيشية التي تعيش في فقر مدقع تعيلها امرأة. وكان الارتفاع في هذه المؤشرات على مدى السنوات الخمس الماضية أكثر حدة بين الأسر المعيشية التي تعيلها امرأة تعيش في فقر مدقع، فقد ارتفعت بمقدار ثماني نقاط مئوية مقارنة بعام ٢٠٠٠، في حين أن الفقر المدقع انخفض على المستوى الوطني بمقدار نقطة مئوية واحدة، أي من ٦,١ في المائة إلى ٥,٦ في المائة خلال الفترة نفسها (المصدر: برنامج حالة الأمة، *Brechas de equidad de género*، غولدنبرغ، ٢٠٠٦).

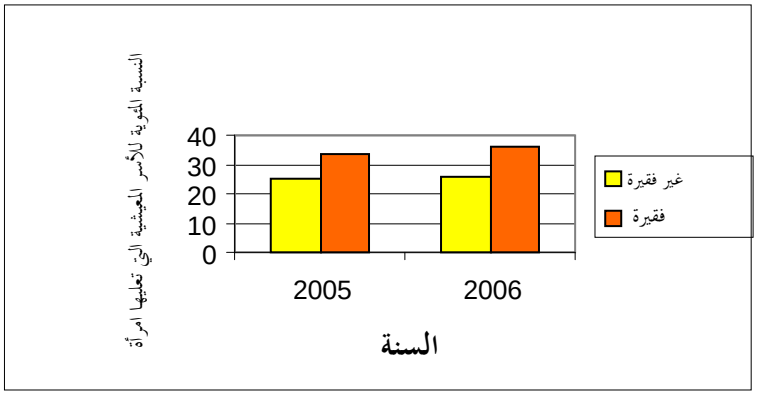
٥٨٣- وقد حدث أعلى تمركز للأسر المعيشية الفقيرة التي تعيلها امرأة في عام ٢٠٠٥ في المناطق الحضرية، حيث بلغ ٤٠,٢ في المائة؛ وبلغ ٢٦,٢ في المائة في المناطق الريفية. ويدل هذا على تغير في الأرقام المبيّنة في التقرير السابق التي ذكرت أن الفقر كان أكثر انتشاراً في المناطق الريفية من حيث متوسط الأسر المعيشية ومن حيث الأسر المعيشية التي تعيلها امرأة على حد سواء. ويمثل هذا التغير انعكاساً لتحضر الفقر؛ فعلى الرغم من أن الفقر أشد في المناطق الريفية، فقد صار يتحضر. وتسجل المنطقة الوسطى تليها منطقة أويتار أطلنطيكا ومنطقة المحيط الهادئ الوسطى أعلى النسب المئوية من الأسر المعيشية الفقيرة التي تعيلها امرأة، لكن المنطقة الوسطى تسجل أيضاً أعلى مستوى للفقر المدقع، وهو ٥٤,٦ في المائة.

٥٨٤- ويعرض الشكل التالي مقارنة بين النسب المئوية للأسر المعيشية الفقيرة وغير الفقيرة التي تعيلها امرأة خلال السنتين الماضيتين ٢٠٠٥ و٢٠٠٦. وكما هو ملاحظ، حدثت زيادة طفيفة في الأسر المعيشية الفقيرة التي تعيلها امرأة، مما يدل على اتجاه تصاعدي في هذا النوع من الأسر المعيشية. وتشير هذه البيانات إلى أن غالبية الأسر المعيشية التي تعيلها امرأة تقع

ضمن نطاق الفقر نظراً لأن لديها مصدراً واحداً فقط للدخل، يتأتى عادة من قطاع الاقتصاد الثالثي أو غير النظامي.

الشكل ٣٣

النسبة المئوية للأسر المعيشية التي تعيلها امرأة (الفقيرة وغير الفقيرة) ٢٠٠٥-٢٠٠٦



المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى مركز بحوث الدراسات النسائية، الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض بشأن الأسر المعيشية، الفقر، ٢٠٠٦.

(أ) الحق في الاستحقاقات العائلية

(ب) الخدمات المقدمة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر

٥٨٥- كان من بين توصيات اللجنة طلب لكوستاريكا بأن "تولي اهتماماً خاصاً للأسر المعيشية التي تعيلها امرأة ولفئات النساء من ضعاف الحال كالريفيات والمسنات ونساء الشعوب الأصلية والمعوَّقات وفقاً للتعريف المعتمد، وأن تنفّذ برامج لمكافحة الفقر وفتح باب وصول تلك الفئات من النساء إلى الموارد الإنتاجية والتعليم والتدريب التقني". ويحاول هذا القسم الرد على تلك التوصيات.

٥٨٦- تشير المادة ٤ المتعلقة باعتماد تدابير خاصة مؤقتة للتغلب على الاختلالات إلى برامج أُعدت من أجل النساء اللاتي يعشن في حالة فقر، تُعتبر من تدابير العمل الإيجابي الخاصة التي يجب تنفيذها ما بقيت الاختلالات وما دامت النساء يمثلن أعداداً ضخمة بين الفقراء. ويرد وصف تفصيلي لهذه البرامج في هذه المادة (المادة ٤).

٥٨٧- وقد تضمن التقرير السابق وصفاً لهذه البرامج التي شكّلت الخبرة الأساسية السابقة لصوغ القانون رقم ٧٧٦٩ المتعلق بتقديم المساعدة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر. وكما ذكر في هذا التقرير، تعتبر بعض القطاعات أن هذه السياسات موجهة نحو التعويض الاجتماعي واستهداف النفقات، وأنها تعمل على حساب الاستثمار الاجتماعي الرامي إلى إدماج المرأة (المصدر: CEDAW/C/CRI/4).

٥٨٨- وفي خلال الجزء الأول من فترة الإبلاغ هذه، استمر العمل في برنامجي "لنكبر معاً" و"تهيئة الفرص" بالتنسيق مع المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية، والمعهد الوطني للمرأة، ومعهد التعلّم الوطني، وصندوق الضمان الاجتماعي، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، والوكالة الوطنية لرعاية الأطفال، ووزارة التعليم العام، ووزارة الإسكان والمستوطنات البشرية. فأما برنامج لنكبر معاً فيقدم مساعدة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر، وأما برنامج تهيئة الفرص فيقدم المساعدة إلى المراهقات الحوامل والأمهات المراهقات. وقد جرى تقييم لهذين البرنامجين خلال النصف الأخير من عام ٢٠٠٦، واستُعرضت استراتيجية تقديم المساعدة إلى هؤلاء النساء وأُعيد تحديدها في إطار الإدارة الجديدة.

٥٨٩- ويعرض تقرير صدر عن المعهد الوطني للمرأة في نيسان/ أبريل ٢٠٠٧ بعنوان *Estrategia de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza*[١٩] الخطوط العريضة لوضع هذين البرنامجين، ويذكر مَواطن قوتهما وضعفهما. ولوحظت المسائل الحاسمة التالية:

(أ) كانت لكل من البرنامجين أهداف صالحة أو تصميم برنامجي. وتكمن المشاكل في تنفيذهما الذي لم يكن مرناً وفعالاً مما تسبب في عدم الوفاء بالاستراتيجيات والأهداف إلا بصورة جزئية؛

(ب) دعا كلا البرنامجين إلى إجراءات مؤسسية من شأنها الاستجابة لاحتياجات مختلف فئات النساء العديدة التي تقدم إليهن الخدمات وطلبات هذه الفئات، لكنهما أحرزا تقدماً ضئيلاً في هذا الشأن. فخيارات المساعدة المقدمة لم تكن مناسبة للطائفة العريضة من الحالات التي تشهدها النساء؛ وكان هذا يعني، بعكس ما كان متوقعاً، أن تُضطر النساء إلى أن تلبي اشتراطات الخيارات القليلة المتاحة لهن من المؤسسات المعنية؛

(ج) يفتقر كلا البرنامجين إلى نموذجي الدخول والخروج اللذين من شأنهما أن يتيحا تقديم تغذية مرتجعة بشأن النتائج والآثار. ولئن كان برنامج تهيئة الفرص في مرحلته الأخيرة قد صمم هذا النوع من الأدوات وطبقه، فإنه لن يحقق الاستمرارية الزمنية نظراً للمشاكل التقنية والتشغيلية التي واجهها. وقد صعّب غياب هذه الأدوات والمعلومات متابعة تأثير الإجراءات على حياة النساء وتقييمها؛

(د) صُمم كلا البرنامجين لتقديم خدمات متعاقبة ومتراكمة إلى النساء تمثلت بصفة أساسية في ثلاثة أوقات أو عمليات. في المرحلة الأولى، تُقدم المساعدة لمؤازرة النساء في تعزيز مهاراتهن الحياتية؛ وفي المرحلة الثانية، يُقدم التدريب التقني أو التعليم الأكاديمي، وفي المرحلة الثالثة، يجري الإدماج في أنشطة الإنتاج أو سوق العمل. ومن الناحية العملية، سبّب هذا التصميم تجزؤاً، وأثار الإحباط بين العديد من النساء اللاتي لن يتمكن من إتمام العملية

(١٩) انظر المرفق ٩، Estrategia de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza. المعهد الوطني للمرأة، نيسان/أبريل ٢٠٠٧.

بالكامل. وما هو مطلوب بدلاً من العملية الخطية والتعاقبية هو مجموعة من الخيارات المرنة التي تستطيع النساء الوصول إليها في مراحل مختلفة وفقاً لحالتها الخاصة؛ كما يجب أن تكون هناك خيارات متزامنة وجيدة التنسيق تقدم التدريب مدى الحياة، والتدريب الأكاديمي أو التقني، والإدماج في أنشطة الإنتاج وسوق العمل. وبالإضافة إلى ذلك، لم يتم دائماً بلوغ غاية المنتهى المتمثلة في الإدماج في أنشطة الإنتاج وسوق العمل، مما حد من تأثير الإجراءات الرامية إلى إنشاء فرص العمل المدفوعة الأجر وإدرار الدخل؛

(هـ) كلا البرنامجين وجد صعوبة في تحقيق التنسيق بين الوكالات على الرغم من الجهود التي بذلتها الوكالات والفرق التقنية المعنية المختلفة؛

(و) لم يتمكن أي من البرنامجين من تطبيق آليات مساءلة فعّالة لتحديد المجالات الحاسمة في استراتيجيات المؤسسات والتدابير الإصلاحية الكفيلة بمعالجة الأوضاع؛

(ز) يتناول كلا البرنامجين الآثار السلبية للافتقار إلى التنسيق بين الخدمات التي تقدمها مختلف الوكالات إلى النساء الفقيرات. ومع ذلك، فإنهما لم يعترفا بأن هذا النقص في التنسيق هو واحد من العقبات الرئيسية التي تعترضهما؛

(ح) يتبع كلا البرنامجين آليات ومسارات للمتابعة والرصد غير ملائمة؛

(ط) لم يستطع أي من البرنامجين أن يعد استراتيجيات تدخل على المستوى المحلي.

٥٩١- والغرض من القانون رقم ٧٧٦٩ هو تغطية كافة النساء اللاتي يعشن في حالة فقر، بما فيهن المراهقات والكبيرات والمسنات. والمراهقات مشمولات بالقانون رقم ٧٧٣٥ المتعلق بحماية الأمهات المراهقات (المادة ١٢(ز))، والقانون المتعلق بالأطفال والمراهقين (المادة ٥١) اللذين يعززان هذه الرعاية الشاملة.

٥٩٢- وفي أثناء الفترة بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٦، حقق البرنامجان المعدان للنساء اللاتي يعشن في حالة فقر (لنكبر معاً وتهيئة الفرص) تغطية كاملة في التنمية البشرية لعدد ٠٥٦ ٤٣ امرأة (المصدر: *Propuesta de trabajo interinstitucional para el cumplimiento de la Ley de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza y Vulnerabilidad Social*، الأمانة التقنية، ٢٠٠٧).

الجدول ١٨

الأشخاص المشمولون بعمليات تدريب التنمية البشرية (١٩٩٩-٢٠٠٦)

الخيار	*عدد الأشخاص*
لنكبر معاً	٣٠ ٩٠٩
تهيئة الفرص	١٢ ١٤٧
المجموع	**٤٣ ٠٥٦**

المصدر: الأمانة التقنية المشتركة بين الوكالات، ٢٠٠٧.

٥٩٣- وفي حالة برنامج لنكبر معاً، جرى إلحاق ٢١ ٦٥٧ شخصاً في برامج التدريب التقني والأكاديمي في خلال الفترة المذكورة آنفاً، كما هو مبين في الجدول التالي.

الجدول ١٩

متابعة برنامج لنكبر معاً

الأشخاص المشمولون في المؤسسات التعليمية (١٩٩٩-٢٠٠٦)

المؤسسة	*عدد الأشخاص*
معهد التعلم الوطني	١٢ ٨٩٠
وزارة التعليم العام	٦ ٨٩٥
خيارات أخرى	١ ٨٧٢
المجموع	**٢١ ٦٧٥**

المصدر: الأمانة التقنية المشتركة بين الوكالات، ٢٠٠٧.

٥٩٤- ومن بين إجمالي عدد الشباب الذين حصلوا على مكوِّن تعزيز المهارات الحياتية الخاص ببرنامج تهيئة الفرص، اشتركت أيضاً ٣ ٠٣١ امرأة في أنشطة التدريب الأكاديمي والتقني.

٥٩٥- وبرنامجا لنكبر معاً وتهيئة الفرص متماثلان كثيراً في استراتيجياتهما ومنهجيات عملهما، وإن كانا كما ذكر من قبل، يستهدفان مجموعات مختلفة (لنكبر معاً يستهدف النساء الكبيرات، وتهيئة الفرص يستهدف النساء المراهقات)، مما يجعل كلاً منهما برنامجاً فريداً. وقد بدأ هذان البرنامجان في عام ١٩٩٩؛ غير أن المنهجيات المعتمدة والخبرات المكتسبة من برنامج رؤساء الأسر المعيشية الذي جرى تنفيذه في خلال الفترة ١٩٩٤-١٩٩٨ قدمت خلفية مفيدة لبرنامج لنكبر معاً. وفي الواقع، وفرت هذه الخبرة المعلومات الأساسية الضرورية لاعتماد القانون رقم ٧٧٦٩ الصادر في عام ١٩٩٨ بشأن تقديم المساعدة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر.

٥٩٦- وقد استمر هذان البرنامجان لمدة ثماني سنوات، محققين نتائج إيجابية جداً. وفي الحالة الأولى، أعربت المشتركات عن آراء مواتية بشأن عنصر التنمية البشرية، والتغييرات التي أحدثها هذا التدريب في حياتهن. غير أن ثمة ملاحظات أبديت أيضاً بشأن مَواطن الضعف التي يجب التغلب عليها، كما في حالة التدريب التقني. وثمة تحفظات بشأن ما إذا كان التدريب يساعد النساء بالفعل في إيجاد فرص العمل؛ وقد اعتبر هذا منذ البداية عنق الزجاجة الذي يصعب التغلب عليه. ومن بين الاستنتاجات الرئيسية للتقييمات أنه ينبغي بذل جهود مستدامة لمتابعة كل من اشتركن في أي من مكونات البرنامج.

٥٩٧- وأسفر تقييم برنامج تهيئة الفرص إلى استنتاج مفاده أن إنشاءه كان خطوة إيجابية وأن ضعفه لم يكن في التصميم بل في آليات التنفيذ المنشأة على المستويات السياسية والتشغيلية والهيكلية. ويؤكد هذا على الصعوبات القائمة التي تواجهها المساعي المشتركة بين الوكالات، ويظل تحدياً يتعين التغلب عليه. وتكمن المشكلة في تنفيذه الذي لم يكن مرناً

وفعالاً مما تسبب في عدم تلبية استراتجياته وأهدافه إلا بصورة جزئية (المصدر: *Estrategia de atención a la pobreza*، المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

٥٩٨- وقد لاقى المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية، من جانبه، عقبات قانونية عندما حاول الاستعانة بفريق لتنفيذ برنامج تهيئة الفرص[٢٠]، الذي علِّقت أعماله في عام ٢٠٠٧. أما برنامج لنكبر معاً فقد شهد تأخيرات نظراً للالتباس الناجم عن اعتماد قانون تعزيز المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية (رقم ٨٥٦٣) الذي عدل المادة ٧ من قانون تقديم المساعدة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر (رقم ٧٧٦٩)[٢١] (المصدر: المرجع السابق، ٢٠٠٧).

٥٩٩- وأدت هذه الظروف كلها إلى تأخيرات عديدة في العمل مع هذه المجموعة من النساء. وللوفاء بالتعهدات المعقودة، استمر هذا الجهد في ظل الإدارة الحالية التي قررت أنه ينبغي لمديرية القضايا الاجتماعية ومكافحة الفقر أن تجري تقييماً للامتثال للقانون رقم ٧٧٩٦ والبرامج التي ينفذها المعهد الوطني للمرأة (*Rectoría Social y Lucha contra la Pobreza*). وقد تقرر إعداد استراتيجية جديدة لتقديم المساعدة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر مع استبعاد سنة ٢٠٠٧ للانتقال إلى الخدمات المحسنة (المرجع السابق).

٦٠٠- وبناء عليه، قامت الإدارة الحالية عاملةً عن طريق مديرية القضايا الاجتماعية ومكافحة الفقر بتوجيه عناية المؤسسات المختصة، اعتباراً من أيار/مايو ٢٠٠٦، إلى أهمية وضع استراتيجية تتضمن خيارات مختلفة من أجل مساعدة النساء اللاتي يعشن في حالة فقر على أساس القانون رقم ٧٧٦٩. وعهد بهذه المهمة إلى المعهد الوطني للمرأة الذي أجرى تحليلاً واستعراضاً لوضع السياسات والبرامج المتعلقة بالمرأة والفقر في أمريكا اللاتينية؛ وسياسات الحد من الفقر في كوستاريكا والنهج المتبع إزاء تقديم المساعدة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر؛ وتبعات وإنجازات وتحديات تطبيق القانون رقم ٧٧٦٩ وبرنامجي تهيئة الفرص ولنكبر معاً. وأدت هذا العمل لجنة داخلية مكونة من ستة موظفين[٢٢] أعدوا عدداً من التقارير لاتخاذها ورقات معلومات أساسية لتصميم المقترح الأساسي. وأنشئت لجنتان فرعيتان: لجنة لتحديد خصائص النساء اللاتي ستقدم إليهن الخدمات، وأخرى لإرساء التعهدات التي سيتخذها مختلف أصحاب المصلحة الذين يقدمون المساعدة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر.

٦٠١- وبعد إنجاز المقترح الأساسي، عقدت مشاورات مشتركة بين الوكالات مع ممثلي ١٤ مؤسسة حكومية. وفيما بين آب/أغسطس وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، عُقدت

---

(٢٠) كان يتولى تنفيذ برنامج تهيئة الفرص فريق من الميسِّرين عينه المعهد على أساس سنوي، لكن الإدارة القانونية ارتأت أنه لا يمكن مواصلة هذه الممارسة لأنها تنطوي على إقامة علاقة بين عامل وصاحب عمل في إطار الفريق.

(٢١) يعيد هذا القانون تحديد كيفية استخدام أموال المعهد، فضلاً عن بعض اختصاصات المؤسسة. وعُهد إلى المعهد الوطني للمرأة بالمسؤولية عن التنفيذ الشامل لمكون التنمية البشرية في برنامج لنكبر معاً، إلى جانب تحويل الأموال الضرورية.

(٢٢) Lorena Camacho, Mabelle Figueroa, Nielsen Pérez, Ivannia Monge, María Ester Vargas and Lorena Flores.

خمس دورات عمل لمناقشة المبادئ التوجيهية والنُهج والأهداف والمجموعات المستهدفة من الاستراتيجية الجديدة لتقديم المساعدة إلى النساء اللاتي يعشن في حالة فقر. وفي النهاية، أنجز تصميم الاستراتيجية فيما بين كانون الثاني/يناير وشباط/فبراير ٢٠٠٧، استناداً إلى مدخلات الإصدارات التي أُعدت بالاشتراك مع المعهد الوطني للمرأة فضلاً عن المشاورات الخارجية (المصدر: *Estrategia para la atención de mujeres en condiciones de pobreza*، المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧).

٦٠٢- ولدى إعداد الاستراتيجية، جرى استعراض لجميع خطط الفقر منذ عام ١٩٩٤. وكانت المحصلة أنه يوجد نهج مشترك إزاء الفقر واعتراف صريح بتعدد أبعاد الظاهرة وعدم تجانسها. وقد انطوت الخطط الثلاث على مشاركة المواطنين والتنمية المحلية واللامركزية، ولكن لم توجد استراتيجيات فعّالة لتحديد هذه العناصر أو لكفالة الاستمرارية بمرور الزمن. ولم تكن المشكلة في تصميم الخطط والبرامج بقدر ما كانت في وضع تصميمات شاملة لأطر ونهج مفاهيمية حديثة. ومع ذلك، لم تترجم مكامن القوة من حيث التصميم إلى إجراءات تنفيذية مرنة وناجحة؛ ونتيجةً لذلك، لم يحدث انخفاض كبير في الفقر، ولم تحقق الخطط التي أعدت بوصفها أدوات للسياسة العامة أهدافها الرئيسية (المرجع السابق، ٢٠٠٧).

٦٠٣- ولهذه الاستراتيجية الأهداف التالية: تقليص الفجوات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على النساء على اختلافهن عن طريق زيادة مهاراتهن والفرص المتاحة أمامهن من أجل تحسين جودة حياتهن والحد من الفقر، ووضع مجموعة جيدة التنسيق من الخدمات - التحويلات والخيارات من أجل النساء اللاتي يعشن في حالة فقر، مع مراعاة دورة حياتهن ووضعهن الخاص بوصفهن جزءاً من منظومة شبكات الأمان الاجتماعي الرامية إلى الحد من الفقر والتغلب عليه. وتحقيقاً لذلك، سيكون من الضروري تشجيع الحوار بين مختلف أصحاب المصلحة لكي يتسنى عقد تعهدات بتقاسم المسؤولية بين الدولة والمؤسسات والحكومات المحلية والمجتمعات المحلية والأسر.

٦٠٥- والمجموعة المستهدفة هي النساء اللاتي يعشن في حالة فقر، والنساء اللاتي يعشن في فقر مدقع، والنساء المعرضات لخطر الفقر. وتولى الأولوية للفئات التالية: نساء السكان الأصليين، ومعيلات الأسر المعيشية، والأمهات المراهقات والمراهقات الحوامل، والمسنات، والنساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشري، والنساء اللاتي هن في أوضاع خاصة (المرجع السابق، ٢٠٠٧).

(ج) برامج الإسكان الحكومي

٦٠٦- في نيسان/أبريل ٢٠٠٥، عقد منتدى بشأن السياسات الحكومية الطويلة الأجل في مجال الإسكان والمستوطنات البشرية. ومن بين المبادئ التوجيهية التي بُحثت ضرورة إدماج المنظور الجنساني في السياسات المتعلقة بالإسكان والمستوطنات البشرية. إذ ينبغي أن تعترف هذه السياسات بالدور الأساسي الذي تؤديه المرأة في البناء الاجتماعي للمأوى. ويستلزم هذا القضاء على كافة الحواجز التي تمنع النساء، ولا سيما الإناث المعيلات للأسر المعيشية، من الوصول إلى برامج الإسكان. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن يراعي تصميم مشاريع الإسكان

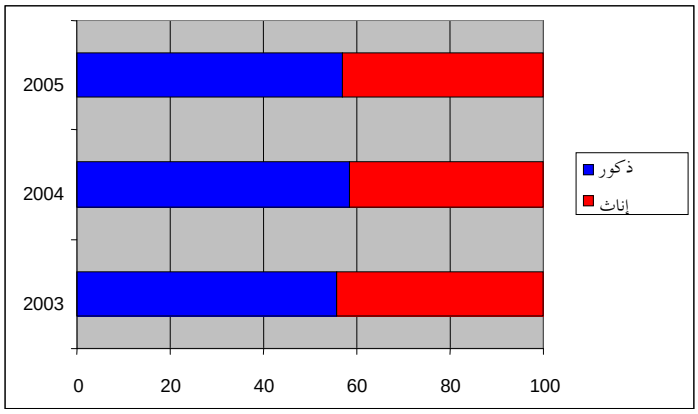
ووحدات السكن احتياجات المرأة. وينبغي أن ينطوي التخطيط الحضري على المشاركة النشطة من الرجال والنساء الذين يعيشون في المدن مع مراعاة الاحتياجات الخاصة للنساء والرجال من أجل كفالة تساويهما في الوصول إلى الأماكن العامة وإلى أمن المواطنين والخدمات (المصدر: وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية. *Políticas de largo plazo en vivienda y asentamientos humanos: Lineamientos estratégicos para su definición*، وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية/برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية – الموئل، برنامج حالة الأمة، البرنامج البحثي المتعلق بالتنمية الحضرية المستدامة، سان خوسيه، كوستاريكا، ٢٠٠٥).

٦٠٧- وإعانة السكن العائلي هي منحة تقدمها الدولة إلى الأسر ذات الدخل المنخفض، والأشخاص ذوي الإعاقة، والمعيلات للأسر المعيشية، وغيرهم من الكبار من أجل تمكينهم من استخدام قدرتهم الائتمانية في حل مشاكلهم المتعلقة بالإسكان. وفي عام ٢٠٠٤، صمم المصرف الوطني لرهون السكن برنامج البدلات للإسكان الرأسي من أجل تهيئة الفرصة أمام الأسر الحضرية لحل وضعها المتعلق بالسكن عن طريق بناء مساكن في عمارات مشتركة الملكية، بواسطة برنامج المدخرات – البدلات – القروض. (الحد الأقصى للبدلات: ٠٠٠ ٦٨٠ ٣ كولون، والحد الأدنى: ٠٠٠ ٢١٩ ٣ كولون. والحد الأدنى للأجور: ٧٧٨ ١٢٨ كولوناً) (المرجع السابق).

٦٠٨- كان عدد إعانات السكن العائلي التي صُرفت بحسب جنس معيل الأسرة المعيشية على النحو التالي: ٧٣٧ ٣ إعانة (للإناث) و٧١٢ ٤ إعانة للذكور في عام ٢٠٠٣، أي ٤٤,٢ في المائة في مقابل ٥٥,٨ في المائة؛ و٨٠١ ٤ إعانة (للإناث) و٧٦٧ ٦ إعانة (للذكور) في عام ٢٠٠٤، أي ٤١,٥ في المائة في مقابل ٥٨,٥ في المائة؛ و٢٦٧ ٤ إعانة (للإناث) و٦٥٠ ٥ إعانة (للذكور) في عام ٢٠٠٤، أي ٤٣ في المائة في مقابل ٥٧ في المائة (المصدر: وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية، ٢٠٠٦).

الشكل ٣٤

النسبة المئوية لإعانات السكن العائلي المدفوعة بحسب جنس معيل الأسرة المعيشية



المصدر: وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية، ٢٠٠٦.

٦٠٩- وفيما يلي قيمة المبالغ المستثمرة في إعانات الإسكان العائلي بحسب جنس معيل الأسرة بملايين الكولونات: ٣٩٠,٤ للإناث و١٠ ٨٢٥,١ للذكور في عام ٢٠٠٣؛ و١٣ ١٣٥ (للإناث) و١٦ ٩٩٩ (للذكور) في عام ٢٠٠٤؛ و١٣ ٢٨١ (للإناث) و١٦ ٢٢١ (للذكور) في عام ٢٠٠٥. وفي كلتا الحالتين تبين البيانات اعتباراً من عام ١٩٨٧ أن الإعانات كانت موجهة لصالح معيلات الأسر المعيشية (*Compendio de Estadísticas del sector vivienda y asentamientos humanos*, 2005).

الجدول ٢٠

الاستثمار في إعانات السكن العائلي المدفوعة، بحسب جنس معيل الأسرة المعيشية

(بملايين الكولونات)

	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥
الذكور	١٠ ٨٢٥,١	١٦ ٩٩٩,٠	١٦ ٢٢١,٠
الإناث	٩ ٣٩٠,٤	١٣ ١٣٥,٠	١٣ ٢٨١,٠

المصدر: وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية، ٢٠٠٥.

(ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية، وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي

٦١٠- في أثناء فترة الإبلاغ، حدث تحسن في الوصول إلى الائتمان وإدارة مشاريع الأعمال للنساء العاملات في مؤسسات الأعمال الصغيرة والصُغرية، مع حصول موظفات الخدمة المدنية المشاركات في لجنة النساء لتنظيم المشاريع على مشورة تقنية وتدريب بشأن القضايا الجنسانية. وفي أثناء هذه الفترة، وسّع المصرف الوطني لكوستاريكا بانتظام حافظة قروضه للنساء في المؤسسات الصُغرية والصغيرة والمتوسطة الحجم ومجالس الائتمان الريفي. وهكذا، منح المصرف ٨٦٩ ١ قرضاً في عام ٢٠٠٢ و٠٢٧ ٣ قرضاً جديداً في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ (المصدر: المعهد الوطني للمرأة *Memoria Institucional 2002-2006*). ومنح هذا المصرف النساء زيادة في فرص الوصول إلى الموارد المالية عن طريق برنامجه المشترك بين البنك الوطني ومؤسسة التنمية، والمشاركة في الصندوق الاستئماني للمعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية - مؤسسة باناسيو - مصرف الائتمان. ويمثل هذا نهجاً جديداً، أي خدمة من خدمات "المصارف الإنمائية" من أجل مجموعة المستفيدين، تنسَّق من خلالها خدمات شاملة تقدمها ثلاثة أنواع من الصناديق هي صندوق الضمانات، وصندوق خدمات الدعم الائتماني (التدريب، والمساعدة التقنية، والرقابة، والخدمات الاستشارية)، وصندوق القروض في حد ذاته.

٦١١- وارتفعت المبالغ الممنوحة كقروض، وعدد المعاملات التي جرى تجهيزها بانتظام فيما بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٥. وهكذا، مُنح ٤٢٩ ٢ قرضاً جديداً في عام ٢٠٠٣ (٥٩٠,٥ ٤ مليون كولون)؛ و٥٢٢ ٢ قرضاً جديداً في عام ٢٠٠٤ (٠٢٩,٥ ٦ مليون

كولون)، و٣ ٠٢٧ قرضاً جديداً في عام ٢٠٠٥ (٧ ٩٥٩,٥ مليون كولون). (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، *Memoria Institucional, Administración 2002-2006*).

٦١٢- وتبين المعلومات المقدمة من الوحدة التنفيذية للصندوق الاستئماني أن أموال الصندوق أُنفقت في خلال النصف الأول من عام ٢٠٠٧ على النحو التالي:

- كان ٥٠,٨ في المائة من المستفيدين من الصندوق الاستئماني يندرجون ضمن فئة الفقر ٢ التي تتكون من الأشخاص الذين يعانون من أكبر قدر من النقص من حيث الدخل والتعليم وفرص تنظيم المشاريع على كل من مستويي إنشاء الأعمال التجارية وتدعيمها، وإيجاد سوق لمنتجاتهم أو خدماتهم. وكان معظم هؤلاء الأشخاص يعيشون في المناطق الريفية؛

- في المناطق الحضرية، كانت ٥١,٧ في المائة من الأسر المستفيدة تندرج ضمن الفئة ٣ التي تتكون بصفة رئيسية من مشاريع صغرية ترأسها امرأة، أي ٦٤,٥ في المائة؛

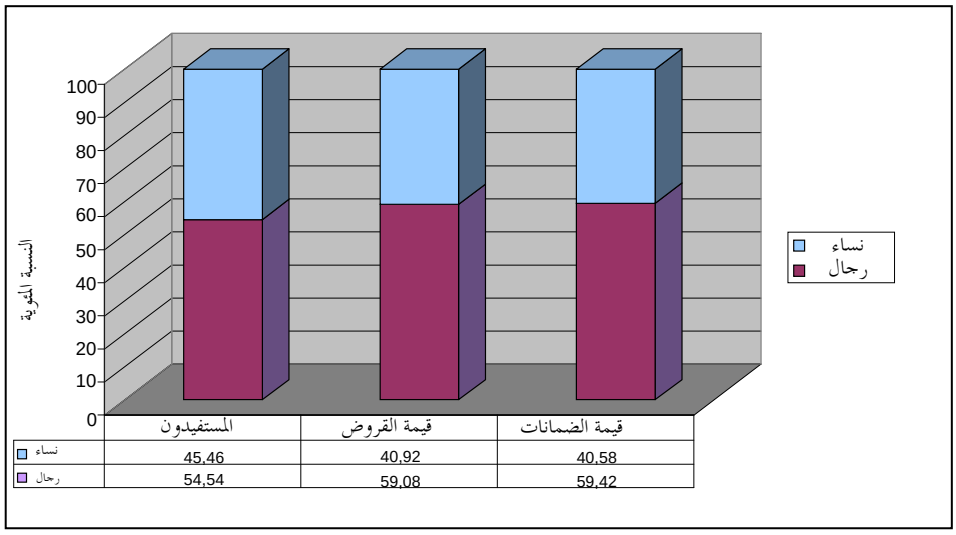
- توضح بيانات أخرى أن النساء مثَّلن ٦٧ في المائة من صفقات القروض المجهزة في خلال النصف الأول من عام ٢٠٠٧، في حين أن نسبة ٣٣ في المائة ذهبت إلى الرجال. وكانت القروض مخصصة للأنشطة التالية مرتبة بحسب الأهمية: الأعمال التجارية، والخدمات، والزراعة، وصيد الأسماك. وكان معظمها (٥٨ في المائة) في المناطق الريفية نظراً لأن الصندوق الاستئماني مصمم للمساعدة في الحد من الفقر الذي تشتد وطأته في المناطق الريفية، وفي تغيير أنماط الإنتاج بغية تحديث الأنشطة الجارية في المناطق الريفية؛

- منحت القروض المتعلقة بالتدريب قبل الاستثمار وبعده في معظم الأحيان للنساء اللاتي استحوذن على ٧٠ في المائة من هذه الصفقات، مقارنة بنسبة ٣٠ في المائة للرجال. وقُدم تدريب في مجالات مثل تخطيط المزارع المتكاملة الأراضي وإدارتها. ومع ذلك، فعلى الرغم من أن النساء حريصات على استخدام خدمات التدريب، فالجدير بالملاحظة هو أنهن لا يمثلن سوى ٣٣ في المائة من المقترضين من صندوق الضمانات. ويمكن تفسير ذلك بطريقتين: إما أن تكون النساء قد نجحن في تنمية قدرتهن على الدفع ومن ثم فإنهن لم يحتجن إلى صندوق الضمانات، وإما أنهن لا يشعرن بأن في إمكانهن طلب الدعم من الصندوق الاستئماني حتى حين يكن في حاجة إليه.

الشكل ٣٥

مقارنة بين المستفيدين ومبالغ القروض ومبالغ الضمانات

(قيم نسبية)

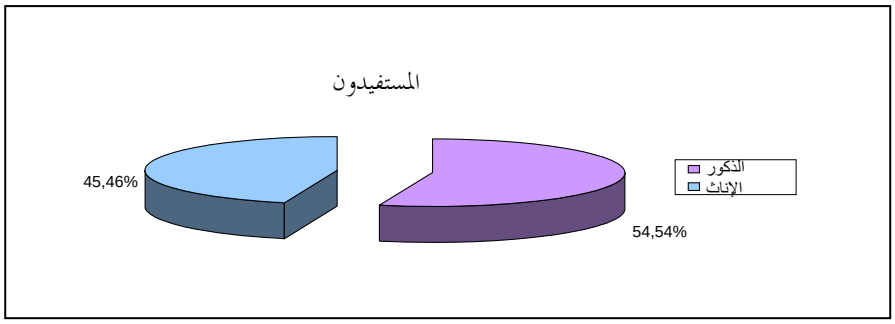


	المستفيدون	قيمة القروض	قيمة الضمانات
نساء	45,46	40,92	40,58
رجال	54,54	59,08	59,42

المصدر: المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٧.

الشكل ٣٦

مجموع المستفيدين بحسب الجنس



المصدر: الصندوق الاستئماني للمعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية.

٦١٣- ويمكن استخلاص الاستنتاجات التالية من نتائج صفقات القروض المجهزة في إطار هذا البرنامج في عام ٢٠٠٦ وفي النصف الأول من عام ٢٠٠٧: جرى تحويل ٢٨٣,٩ مليون كولون؛ كانت نسبة ٤١ في المائة من المقترضين من النساء ونسبة ٥٩ في المائة من الرجال؛ وحصلت النساء على نحو ٤٠,٥ في المائة في المتوسط من مبالغ القروض في مقابل ٥٩,٥ في المائة للرجال. وعلى الرغم من أن البيانات تشير بوجه عام إلى أن النساء استفادت من هذا البرنامج، فقد استأثر الرجال بحصة أكبر كمستفيدين. ويقدر أن ٨٥ في المائة من المجموعة المستهدفة كانت من النساء، وكان يمكن بالتالي أن يُتوقع أن تستحوذ النساء على النسبة

المئوية نفسها من الطلب على هذا البرنامج الترويجي المهم. ويمكن تفسير هذا الوضع بأنه دليل على أن المرأة لا تزال لا ترى نفسها عاملاً اقتصادياً يحتاج إلى خدمات إدارية، وأنها لا تزال ترى نفسها عاملاً لبرامج الرعاية.

٦١٤- وفي عام ٢٠٠٤، أطلق مصرف التنمية المجتمعية والشعب برنامجه لتنمية الشعب. وفي خلال السنة الأولى من عمله، ذهب حوالي ٢٠ في المائة من قروض البرنامج إلى النساء في مشاريع صغرية وصغيرة ومتوسطة الحجم. وفي عام ٢٠٠٥، أُضيفت مديرية مصرف التنمية؛ ونفذ هذا البرنامج تعميماً لمراعاة المنظور الجنساني أتاح إيلاء عناية خاصة لتنمية الأعمال التجارية من أجل الإناث من زبائنه. وتخدم حافظة القروض من أجل المشاريع الصغرية والصغيرة المزيد من النساء كل عام؛ وبالإضافة إلى ذلك، فهي تقدم المشورة في تنظيم المشاريع إلى النساء من زبائن المصرف بحيث يزودن بقدر أكبر من الأدوات لتدعيم أعمالهن التجارية وتدريبهن لكي يصبحن منشئات للوظائف. وفيما بين عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٦، بدأ تنفيذ برنامجين تثقيفيين تجريبيين من أجل النساء في سان خوسيه وفي بيريس سيليدون (المرجع السابق).

٦١٥- وفي عام ٢٠٠٥، بدأت المديرية العامة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم التابعة لوزارة الشؤون الاقتصادية تنفيذ برنامج خاص بعنوان إنشاء المشاريع التجارية النسائية (Creando Empresarias) بدعم استشاري من المعهد الوطني للمرأة. وفي خلال السنة الأولى من عمل هذه المبادرة تعلم أكثر من ١٠٠ امرأة كيفية إعداد خطط الأعمال التجارية (المصدر: المعهد الوطني للمرأة *Memoria Institucional 2002-2006*).

٦١٦- وفي أثناء فترة الإبلاغ هذه، قدم المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية ٧٠٤ ٤ قروض ومنح إلى شركات صغرية مملوكة للنساء، وساعدها في ابتكار أفكار بشأن الأنشطة الإنتاجية. وحصلت تسع نساء على دعم من الصندوق الاستئماني للمعهد في خلال عام ٢٠٠٦ (المصدر: المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية، ٢٠٠٦).

٦١٧- وفيما بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٥ مُنحت النساء ٤٩٣ ٦ قرضاً جديداً تبلغ قيمتها الإجمالية ٤٢١,٦ ١٤ مليون كولون على مدى فترة السنوات الثلاث؛ ومنحت هذه القروض من أجل الأنشطة الزراعية بما فيها المشاريع الصغرية والصغيرة والمتوسطة الحجم والمجالس الريفية (المصدر: وزارة الزراعة والثروة الحيوانية، *Evoluciones de las colocaciones en BN-Desarrollo para mujeres. Período 1999-2005*).

٦١٨- وفي عام ٢٠٠٥، أطلق صندوق تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم والمديرية العامة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم التابعة لوزارة الشؤون الاقتصادية والصناعة والتجارة برنامج إنشاء الأعمال التجارية النسائية الذي نُفذ في عدة كانتونات في البلد بالتعاون مع بعض مكاتب شؤون المرأة بالبلديات. وهذا البرنامج مصمم لتمكين منظِّمات المشاريع الصغرية من تحسين مهاراتهن الإدارية وقدرتهن على الابتكار.

٦١٩- وباختصار، من الواضح أن ما يُطلق عليه "مصارف التنمية" في كوستاريكا تركزت في مصرفين حكوميين هما المصرف الوطني لكوستاريكا الذي لديه أكثر من ١٠٠ سنة من الخبرة في تقديم الائتمانات الإنمائية في المجالات الريفية وفي المشاريع الصغرية والصغيرة الريفية والحضرية على حد سواء؛ ومصرف التنمية المجتمعية والشعب (مصرف الشعب) الذي انخرط في الصيرفة الإنمائية على مدى العشرين عاماً الماضية.

٦٢٠- وظل المعهد الوطني للمرأة يعمل مع المصرف الوطني لكوستاريكا منذ عام ٢٠٠٠ ومع مصرف الشعب منذ عام ٢٠٠١ بهدف إعمال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كل من خدماتهما وثقافتهما التنظيمية، نظراً للدور الاستراتيجي الذي يؤديه هذان المصرفان في تعزيز مشاركة المرأة في الصيرفة الإنمائية.

٦٢١- ومن الواضح أن هذا الجهد قد أتى بثماره من خلال زيادة عدد القروض الممنوحة إلى النساء منذ عام ٢٠٠٠، فضلاً عن حجم الحافظة التي تُقدم منها هذه القروض. ويبين ذلك الجدول التالي استناداً إلى المعلومات المقدمة من المصرف الوطني لكوستاريكا، ٢٠٠٧.

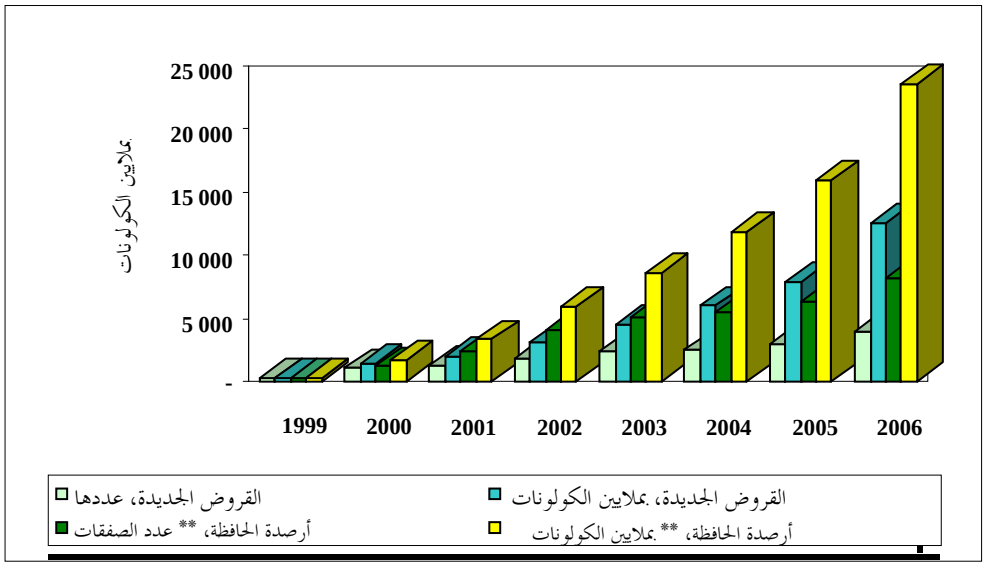
الجدول ٢١

تطور الإقراض للمرأة عن طريق مبادرة مصرفي التنمية، ١٩٩٩-٢٠٠٦

	القروض الجديدة		*أرصدة الحافظة***	
	عدد القروض	*مليون كولون*	*عدد الصفقات*	*مليون كولون*
١٩٩٩	٢٨٢	٢٩١٫٧٠	٢٨٢	٢٩١٫٧٠
٢٠٠٠	١ ١١٠	١ ٥٢٦٫٠٠	١ ٢٥٢	١ ٧٨٩٫٠٠
٢٠٠١	١ ٣٠٨	١ ٩٨٤٫٠٠	٢ ٣٩٧	٣ ٣٦٩٫٠٠
٢٠٠٢	١ ٨٦٩	٣ ١٢٩٫٨٠	٤ ١٦٧	٥ ٩٨١٫٦٠
٢٠٠٣	٢ ٤٢٩	٤ ٥٩٠٫٥٠	٥ ٠٧٦	٨ ٥٧٧٫٦٠
٢٠٠٤	٢ ٥٢٢	٦ ٠٢٩٫٥٠	٥ ٥٨١	١١ ٨٠٩٫٠٠
٢٠٠٥	٣ ٠٢٧	٧ ٩٥٩٫٥٠	٦ ٤٢٩	١٥ ٩١١٫٦٠
٢٠٠٦	٤ ٠١٢	١٢ ٦٢٤٫٤٠	٨ ١٨٨	٢٣ ٤٩٨٫٢٠
المجموع	**١٦ ٥٥٩**	**٣٨ ١٣٥٫٤٠**		

الشكل ٣٧

تفاصيل الإقراض

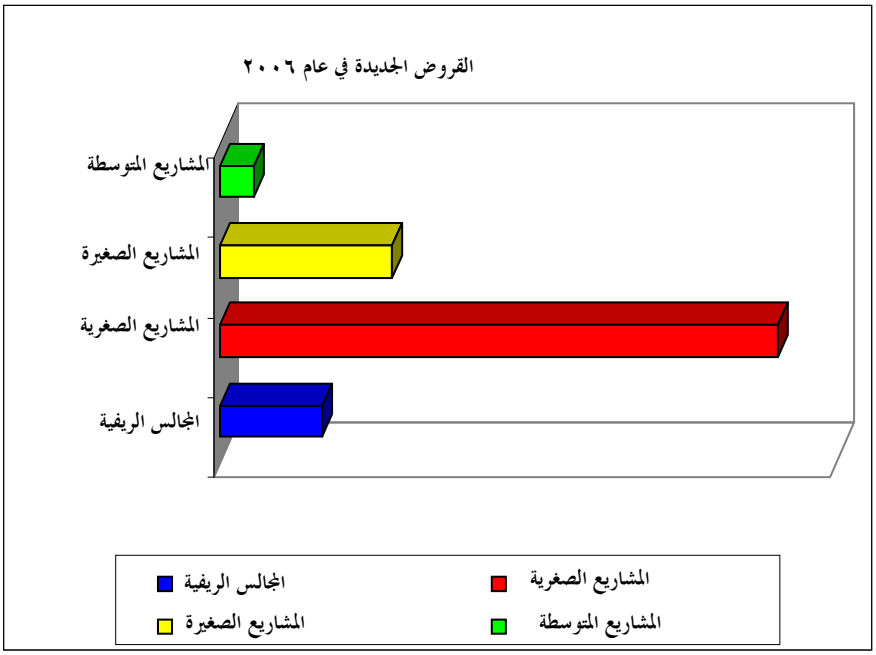


٦٢٢- والجدير بالذكر أن الطلب الأكبر على الائتمان يأتي من النساء اللاتي تلتمسن قروضاً من أجل المشاريع الصغرية. وهذا يدل كذلك على نقص فرص العمل المتاحة للنساء، مما يؤدي بهن إلى زيادة الإقبال على تنمية مشاريعهن الصغيرة، ويكون ذلك عادةً في مجال الأعمال التجارية والخدمات. واتضح هذا الاتجاه بجلاء أكبر في عام ٢٠٠٦.

الجدول ٢٢

الإقراض للنساء

القطاع	*المبلغ*	*القروض*
المجالس الريفية	١ ٤٩٥ ٨٥٠ ٨٠٥٫٩٠	٦٢٥
المشاريع الصغرية	٨ ١٢٧ ٤٤٧ ١٠٣٫٥٠	٣ ١٧٥
المشاريع الصغيرة	٢ ٥٠٧ ٧٢٤ ١٢٤٫٢٠	١٩٣
المشاريع المتوسطة الحجم	٤٩٣ ٣٤٢ ٥١٥٫١٠	١٩
المجموع الإجمالي	**١٢ ٦٢٤ ٣٦٤ ٥٤٨٫٧٠**	**٤ ٠١٢**



المصدر: البنك المركزي، ٢٠٠٦.

٦٢٣- وفي عام ٢٠٠٤، وفي سياق إعمال تعميم المنظور الجنساني في المصرف الوطني لكوستاريكا، أُجريت دراسة مشتركة مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بشأن آفاق عمل المرأة في الخدمات المالية، بغية تقييم الاتجاهات في الفجوات الجنسانية في هذا القطاع الرئيسي. وأظهرت الدراسة أن مرتبات النساء في القطاع بكامله وفي المصرف الوطني لكوستاريكا بصفة خاصة، على الرغم من وجودهن الكبير، أقل دائماً من المرتبات التي يحصل عليها الرجال وإن كانت هذه الفجوة تضيق بوجه عام. وتلك هي الحال بالرغم من أن النساء حاصلات على مستوى رفيع من التعليم ومدربات تدريباً جيداً[٢٣].

٦٢٤- وأظهرت الدراسة أن هناك مجالاً ضخماً للتحسين فيما يتعلق بتعميم المنظور الجنساني داخل المصرف وكفالة التعبير عن مبادئ المساواة والعدل بين الجنسين في الخدمات التي يقدمها المصرف إلى النساء أيضاً.

٦٢٥- أما بنك الشعب فقد استطاع بمساعدة المعهد الوطني للمرأة أن يضفي الطابع الديمقراطي على هيئاته المعنية باتخاذ القرارات في خلال الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢، كما أنه أحرز تقدماً كبيراً فيما يتصل بخدماته بفضل قانون يتعلق بالتكافؤ. وفي عام ٢٠٠٧، ومن أجل التنفيذ التدريجي لسياساته المتعلقة بالمساواة في كلا البُعدين، سيطلق مصرف الشعب سياسته المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتشمل هذه السياسة ثلاثة خطوط للعمل: المشاركة

(٢٣) Martínez, Juliana. El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias. ECLAC, Chile, 2005.

المتكافئة للنساء والرجال في هيئات التمثيل وهيئات اتخاذ القرارات؛ وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في المبادئ التوجيهية والسياسات والخطط والبرامج الخاصة بالمصرف؛ وإدارة المواهب الإنسانية عن طريق كافة أفرع المصرف وشُعبه. وكانت عملية إعداد السياسة العامة تتسم بدرجة عالية من المشاركة، في ظل توافق قوي في الآراء بين موظفي المصرف وسلطاته.

٦٢٦- ويقدم الجدول التالي تفاصيل تتعلق بالخدمات التي يقدمها هذا المصرف إلى النساء.

الجدول ٢٣

الصيرفة الإنمائية

عدد الصفقات الإنمائية

(بالأرقام المطلقة والنسبية، بالكولونات) ٢٠٠٤-٢٠٠٧

	٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		٢٠٠٧ [(١)]	
	مطلقة	*٪*	*مطلقة*	*٪*	*مطلقة*	*٪*	*مطلقة*	*٪*
الشركات	١ ٦١٢	١٧	١ ٧٣٩	١٧	١ ٢٤٧	١٨	١ ٣٠٦	١٨
رجال	٥ ٤٢٠	٥٨	٥ ٧٤٢	٥٧	٣ ٨٣٨	٥٥	٣ ٨٧٠	٥٤
نساء	٢ ٣٨٠	٢٥	٢ ٦٥١	٢٦	١ ٩٤١	٢٨	١ ٩٥٦	٢٧
المجموع	**٩ ٤١٢**	**١٠٠**	**١٠ ١٣٢**	**١٠٠**	**٧ ٠٢٦**	**١٠٠**	**٧ ١٣٢**	**١٠٠**

المصدر: مصرف التنمية المجتمعية والشعب، ٢٠٠٧.

(١) بيانات عن حافظة القروض في آذار/مارس ٢٠٠٧. وتشير كافة التواريخ الأخرى إلى كانون الأول/ديسمبر من السنة المحددة.

(٢) بيانات بشأن انخفاض الإقراض بعد عام ٢٠٠٦ نظراً لتطبيق معايير تصنيف المصارف.

٦٢٧- وفيما بين عام ٢٠٠٤ والنصف الأول من عام ٢٠٠٧، جهّز مصرف الشعب ١٠ ٠٠٠ صفقة ائتمان إنمائي سنوياً في المتوسط. وكانت نسبة ٢٧ في المائة من قروض حافظة مصرف التنمية مقدمة للنساء.

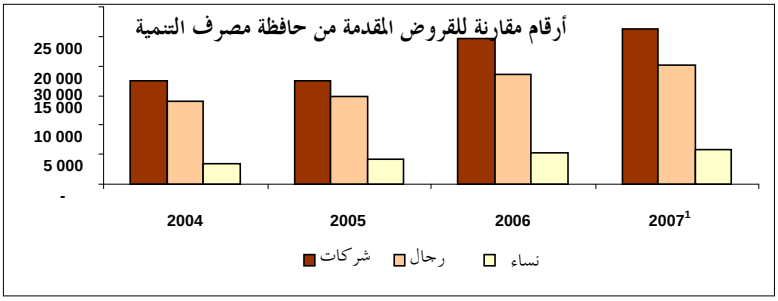
٦٢٨- وفيما يتعلق بالمبالغ المُخصصة، كانت الفجوة الجنسانية أوسع حيث تلقت النساء ١١ في المائة من مبالغ القروض المقدَّمة من حافظة مصرف التنمية، في مقابل حصول الرجال على نحو ٤٠ في المائة منها. ولم يكن مصرف الشعب في منأى عن الوضع السائد في الكيانات المالية الرسمية الأخرى التي ظلت متخوفة من رؤية النساء عناصر مقترضة. ويتضح هذا من التدريب والمساعدة التقنية غير المناسبين اللذين يُقدمان إلى النساء؛ والقيود اللاتي يواجهنها من حيث الضمانات الحقيقية التي يستطعن تقديمها؛ والإنتاجية المحدودة لأعمالهن التجارية، فضلاً عن نقص منافذ التسويق وحقيقة أن المرأة تعمل عمل يومين في يوم واحد وعليها أن تتعامل مع هيكل سلطوي صعب داخل الأسرة[٢٤]. وكل هذه العوامل تجعل من الصعب على المرأة أن تنشئ أعمالها التجارية.

(٢٤) Pereira and Carcedo. El perfil de riesgo de la microempresa de mujeres. INAMU. 2003. p. 50.

الشكل ٣٨

مصرف التنمية

مبالغ القروض المقدمة من حافظة مصرف التنمية، بحسب الجنس



المصدر: مصرف التنمية المجتمعية والشعب، ٢٠٠٧.

٦٢٩- ويوضح هذا الوضع السبب في اهتمام مصرف الشعب باعتماد سياسة عامة للمساواة والعدل بين الجنسين، فهو يريد أن يكفل لبرامجه كافة أن تتضمن النهج الجنساني وأن تصمم تدابير للعمل الإيجابي إزاء المرأة.

(ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية

٦٣٠- لم تقدّم المؤسسات المعنية معلومات محددة عن هذا الموضوع من أجل الفترة الحالية. وقد طلبت أمانة المظالم من وزارة الثقافة والشباب والرياضة معلومات عن السياسات والإجراءات الجاري تعزيزها بغية توسيع نطاق إدماج المرأة في الأنشطة الرياضية وضمانه، وكذلك فيما يتعلق باشتراكهن بوصفهن حكاماً في مباريات كرة القدم (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤).

المادة ١٤

اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية. ضمان حقها فيما يلي:

(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي؛

(ب) الصحة؛

(ج) الضمان الاجتماعي؛

(د) التعليم؛

(هـ) الفرص الاقتصادية؛

(و) المشاركة في المجتمع المحلي؛

(ز) الحصول على الائتمانات الزراعية؛

(ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة.

ألف – المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي

الحوار والتفاوض الاجتماعيان بشأن العدل والمساواة بين الجنسين

٦٣١- قام المعهد الوطني للمرأة في عام ٢٠٠٣ بتعزيز وتنسيق موائد مستديرة للحوار والتفاوض الاجتماعي في ليمون (ساحل المحيط الأطلنطي) وفي بونتاريناس (ساحل المحيط الهادئ) وفي غولفيتو وغواناكاستي. وكان الهدف من هذه الموائد المستديرة هو تعزيز وصول النساء إلى الخدمات الحكومية، وتحسين ظروفهن المعيشية. وكان هناك هدف آخر يتمثل في إبراز الاحتياجات الخاصة للمرأة وتقديم التدريب على مهارات التفاوض. وقد ثبت أن برامج هذه الأحداث تشكّل أدوات سياسية فعالة لتأمين استجابات من المؤسسات الإقليمية (المصدر: المعهد الوطني للمرأة *Memoria Institucional: Administración, 2002-2006*).

٦٣٢- ولفت المشاركون في المائدة المستديرة للحوار والتفاوض الاجتماعيين التي عُقدت في ليمون الانتباه إلى حقيقة مفادها أن نساء السود والسكان الأصليين لم يمثَّلن تمثيلاً جيداً في أثناء صياغة جدول الأعمال والتفاوض بشأنه. ولذا، فقد دعا المكتب الإقليمي للمعهد الوطني للمرأة في ليمون إلى عقد اجتماع لزعيمات النساء السود بالمقاطعة لمناقشة وتنظيم مؤتمر لنساء السود. ونتيجة لهذه المبادرة، عُقد المنتدى الأول للنساء المنحدرات من أصل أفريقي في مقاطعة ليمون المعروف باسم "السيدة غادي" يومي ١٢ و١٣ آب/أغسطس ٢٠٠٥. وحضرت المنتدى ٦٣ زعيمة نسائية من كانتونات المقاطعة الستة: ٩ من تالامَنكا، و٢٦ من وسط ليمون، و٧ من غواسيمو، و٨ من ماتينا، و٥ من سيكويرس، و٥ من بوكوسي؛ وحضرت أيضاً زعيمة نسائية واحدة من سان خوسيه. وتمثَّلت أهداف المنتدى فيما يلي:

- التعرّف على احتياجات ومخاوف النساء الكوستاريكيات المنحدرات من أصل أفريقي في مقاطعة ليمون، ولا سيما في مجالات العمالة والعمل والاقتصاد والتدريب التقني والمشاركة السياسية وحقوق الإنسان والصحة؛
- التماس خيارات إدماج النساء الكوستاريكيات المنحدرات من أصل أفريقي في صلب المبادرات المختلفة الجاري اتخاذها لتحقيق العدل والمساواة بين الجنسين، ولا سيما في ميادين العمالة والعمل والاقتصاد والتدريب التقني والمشاركة السياسية وحقوق الإنسان والصحة؛
- مساعدة النساء الكوستاريكيات المنحدرات من أصل أفريقي في معرفة وممارسة حقوقهن الاقتصادية والثقافية والاجتماعية (المصدر: المواطَنة النشطة، وحدة القيادة والشؤون المحلية، المعهد الوطني للمرأة، تقرير المنتدى الأول للنساء الأفريقيات المنحدرات من أصل أفريقي في مقاطعة ليمون المعروف باسم "السيدة غادي").

٦٣٣- وفي خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، تابع المعهد الوطني للمرأة تنفيذ الاتفاقات التي توصلت إليها المجموعات النسائية المشاركة والمؤسسات العامة في كلا المجتمعين المحليين. وركزت الإجراءات المتخذة في هذا الشأن على تعزيز الشبكات النسائية التي شُكّلت كجزء من هاتين المبادرتين عن طريق توفير فرص منتظمة لتدريب اللجان العاملة في ليمون والأفرقة العاملة المواضيعية في بونتاريناس (المصدر: المرجع السابق).

٦٣٤- وفي الحالة الخاصة لمنطقة أويتار أطلنطيكا، كان من بين المشاركات زعيمات نسائيات من كانتونات المنطقة الستة تنتمين إلى شبكة نساء منطقة البحر الكاريبي ويمثلن المؤسسات العامة، والعمَد، ووكالات التعاون الدولية، وأمانة المظالم. ويتمثل الهدف في تهيئة الفرصة للحوار والتفاوض بين النساء والمؤسسات العامة والحكومات المحلية التي يعلى فيها من شأن التنوع النسائي والتي يمكن من خلالها التوصل إلى اتفاقات وعقد تعهدات فيما يتصل بتلبية احتياجات النساء والنهوض بمصالحهن الاستراتيجية استناداً إلى ما هو مُعد من برنامج ومقترحات. وعُقدت دورة المفاوضات الأولى في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، وركّزت على المقترحات الاستراتيجية للشبكة المتعلقة بما يلي: المرأة والصحة؛ والحقوق الاقتصادية؛ والمرأة والفقر؛ والمشاركة السياسية والقيادة والتنظيم؛ ومكاتب شؤون المرأة في البلديات ومكتب المعهد الوطني للمرأة في ليمون؛ والتعليم الأكاديمي والتقني والبديل؛ والبيئة، والفتيان والفتيات والمراهقون وإدمان المخدرات؛ والعنف؛ والمرأة ووسائط الإعلام؛ والإسكان. وتم التوصل في هذه الدورة إلى اتفاقات قصيرة الأجل ومتوسطة الأجل وطويلة الأجل، وأُنشئت لجنة متابعة لرصد تنفيذها (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤).

باء - الوصول إلى الفرص الاقتصادية والائتمان الزراعي

(أ) السياسة الجنسانية المتعلقة بالقطاع الزراعي

٦٣٥- في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٤، أدت الجهود المتضافرة التي بذلتها اللجنة الوطنية لمنسّقي الشؤون الجنسانية الإقليميين من أجل قطاع الزراعة والمعهد الوطني للمرأة إلى إصدار سياسة جنسانية رسمية للقطاع الزراعي في كوستاريكا للفترة ٢٠٠٢-٢٠١٠. ويشكّل هذا البيان السياساتي إنجازاً مهماً ويشهد على التزام المؤسسات الزراعية بتعزيز التدابير الاستراتيجية الرامية إلى تضييق الفجوات الجنسانية، ولا سيما فيما يتصل بالقضايا المتعلقة بالإنتاج والاقتصاد في القطاع الريفي لكوستاريكا (المصدر: مكتب الأمين التنفيذي للتخطيط الزراعي، "Política de género y plan de acción estratégico 2002-2010"، ٢٠٠٣).

٦٣٦- وقُدمت مادة المعلومات الأساسية لهذه السياسة في إضافة تتعلق بالقطاعين الزراعي والبيئي إلى خطة تكافؤ الفرص بين النساء والرجال من عام ١٩٩٧، فضلاً عن خطة عمل للفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢ (المصدر: المرجع السابق).

٦٣٧- وتتجه هذه السياسة نحو تعزيز تكافؤ الفرص والعدل بين النساء والرجال في القطاع الزراعي لكوستاريكا. كما أنها تسعى إلى ضمان قيام المرأة بدور حقيقي في مختلف المشروعات المتعلقة بالإنتاج الجاري تنفيذها من أجل توفير فرص الوصول إلى التكنولوجيا، والتدريب، والخدمات المالية، وتنمية الأعمال التجارية الزراعية، والأسواق. وتؤكد السياسة على الإجراءات الرامية إلى تعزيز ثقافة حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية بما يتماشى مع التنمية الريفية المستدامة والأهداف القطاعية المواتية للبيئة والتنوع (المصدر: المرجع السابق).

(ب) الإحصاءات الزراعية

٦٣٨- من العوامل التي تتدخل في تحقيق قدر أكبر من المساواة والعدل في القطاع الزراعي لكوستاريكا عدم قيام المؤسسات الزراعية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في إدارة المعلومات الروتينية والاستراتيجية. فإن أياً من متغير الذكور/الإناث أو المتغيرات الأخرى المتعلقة بنوع الجنس لم يُدرج في الأشكال المستخدَمة لتجميع المعلومات وتجهيزها وعرضها. ويُصعّب هذا من رصد تأثير السياسات على نحو سليم ومن تتبع التغطية بالخدمات المقدمة إلى المرأة. وبعد إصدار السياسة الجنسانية لهذا القطاع في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، بُذل جهد لكفالة إدراج متغير الذكور/الإناث في هذه الأشكال بحيث تنعكس مشاركة المرأة في الإحصاءات. غير أن هذا لم يُنجز بعد، وهذا النقص يشكّل عقبة رئيسية أمام إعداد مثل هذا التقرير.

(ج) التشجيع على تنظيم المشاريع بين النساء، وبخاصة في المناطق الريفية

٦٣٩- في إطار الجهود التي تبذلها الحكومة لتشجيع تنظيم المشاريع بين النساء، أنشئت في عام ٢٠٠١ لجنة مشتركة بين الوكالات يشارك فيها القطاع الزراعي بنشاط. ومن بين الأهداف الرئيسية لهذه اللجنة عن الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، تدريب الموظفين في المؤسسات المكرسة لتشجيع المشاريع الصغرية التي تديرها النساء. وتلقى ما مجموعه ٢٢٥ موظفاً من المؤسسات العاملة مع السكان الريفيين تدريباً على تطبيق أداة لتحديد المفاضلات المتعلقة بنوع الجنس بين النساء والرجال في أي من مؤسسات الأعمال. وبفضل هذه المبادرة، جرى توعية ما يقل عن ٩٠ في المائة من موظفي المؤسسات التي تركز على أنشطة الإنتاج على الصعيدين الإقليمي والمحلي بالقضايا التي ينطوي عليها تشجيع تنمية المشاريع من منظور جنساني.

٦٤٠- ويقع مقر الموظفين الذين حصلوا على التدريب في المنطقة الغربية الوسطى، وتشوروتيغا، وأويتار أطلنطيكا، والمنطقة الجنوبية الوسطى، والمنطقة الشرقية الوسطى، ومنطقة المحيط الهادئ الوسطى. وقد نقلوا أيضاً المعرفة التي اكتسبوها عن طريق مساعدة منظمات المشاريع الريفيات في وضع خطط الأعمال التجارية من أجل تعزيز شركاتهن المنتجة.

٦٤١- ولدى كوستاريكا أرضية مؤسسية إقليمية يقوم من خلالها منسقون للشؤون الجنسانية من أجل القطاع الزراعي بتعزيز هذه الأنواع من المبادرات ورصدها في جميع أنحاء البلد.

(د) برامج دعم الإنتاج

٦٤٢- تُبذل جهود لجلب النساء الريفيات إلى شبكات الإنتاج، لكن تغطية خدمات دعم الإنتاج ليست كافية بعد لتلبية احتياجاتهن. وللتوصل إلى تحديد أدق لمستوى مشاركة المرأة في مختلف الأنشطة التي تنطوي عليها سلسلة الإنتاج، يجب التأكيد باستمرار على إنجاز إحصاءات مصنفة بحسب الجنس حتى يتسنى الحصول على بعض المؤشرات عن هذا المتغير لاستخدامها في الرصد المستمر للتقدم المحرز في هذا الشأن.

(هـ) مشاركة المرأة الريفية في تحديث القطاع الزراعي

٦٤٣- شكّلت برامج إعادة هيكلة الإنتاج بعضاً من مبادرات التحديث الرئيسية التي اتبعتها الحكومات الأخيرة في كوستاريكا في القطاع الزراعي. والهدف من هذه الجهود هو تكييف الآليات مع الظروف المحلية من أجل المنافسة بنجاح في الدفاع عن الأسواق المحلية وإرساء موطئ قدم في الأسواق الخارجية. وتحقيقاً لهذه الغاية، أعدّ القطاع برنامج إعادة هندسة الإنتاج الذي يسعى إلى تهيئة فرص جديدة لتنمية المجتمعات الريفية وتحسين مستويات المعيشة للسكان الريفيين. وتتابع هذه الأهداف عن طريق تنفيذ خطط ومشاريع مُربحة اجتماعياً واقتصادياً تخدم احتياجات المجتمعات الريفية وبخاصة داخل قطاع الإنتاج الزراعي، في إطار بناء توافق الآراء والتضامن والإنصاف.

٦٤٤- وكان معدل مشاركة النساء في هذا البرنامج ضعيفاً إلى حد كبير، ويرجع السبب في ذلك بالتحديد إلى أنه مبادرة مُبتكرة وأن إدماج المرأة الريفية في الهيكل المؤسسي كان بالغ الصعوبة. ويشهد على هذه المشكلة نقص الإبلاغ عن المعلومات المتعلقة بوصول النساء إلى هذه البرامج. ويشير الإحصاء الحديث الوحيد المتاح لنا إلى أن مشاركة المرأة في برنامج عام ٢٠٠٦ بلغت ١٩ في المائة فقط (المصدر: وزارة الزراعة، مكتب الأمين التنفيذي للتخطيط الزراعي، ٢٠٠٥-٢٠٠٦).

(و) الوصول إلى خدمات دعم الإنتاج الأخرى

٦٤٥- قُدمت خدمات دعم الإنتاج في شكل مساعدة تقنية وتدريب إنمائي لنحو ٨٠٠ منظمة و٥٣٣ ٥ امرأة في أثناء فترة الإبلاغ. وركّزت هذه الخدمات على تنفيذ شركات إنتاج وأتاحت إقامة نطاق واسع من مشاريع الأعمال التجارية. وتُشير البيانات التي جمعها مكتب الأمين التنفيذي للتخطيط الزراعي إلى أن معدلات التغطية بلغت ٢٦ في المائة للنساء و٧٤ في المائة للرجال. وعلى الرغم من تزايد مشاركة النساء بانتظام في المشاريع الناجحة في خلال فترة الإبلاغ، فإن المرأة تؤدي دوراً يزداد ظهوراً بوصفها مشارِكاً نشطاً في هذا القطاع، ولا تزال التغطية بعيدة عن تحقيق التوازن.

٦٤٦- وبالرغم من هذا التحسّن، فقد ظلت مشاركة المرأة في البرامج المتطورة مثل إعادة هندسة أنشطة الإنتاج في القطاع متدنيةً. فمن الصعوبة بمكان أن تصل النساء إلى حلقات

الإنتاج، ويُترجم هذا إلى شكل قائم على النتائج من أشكال التمييز ضد المرأة في إطار المبادرات التي من المفترض أن تساعد في التغلب على ظروف الإنتاج غير المواتية كوسيلة لتحسين الأوضاع الاجتماعية للمرأة الريفية.

(ز) وصول المرأة الريفية إلى الأراضي

٦٤٧- تعرقَل الجهود المبذولة لتحديد عدد النساء اللاتي يحصلن على تخصيص للأراضي وسندات بملكيتها في أثناء فترة الإبلاغ لأن معهد التنمية الزراعية الذي يدير برامج تخصيص الأراضي في كوستاريكا يمنح الأراضي ويُصدر العقود للأسرة المعيشية في حد ذاتها عندما يكون الشريكان متزوجين أو مقترنين عُرفياً؛ ولا يصدر العقد باسم المرأة أو الرجل وحده إلا عندما لا يكون للشخص شريك.

٦٤٨- وفي خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦، اندرج ٩٥ في المائة من الأشخاص الذين مُنحوا أراضٍ ضمن فئة الأزواج؛ وكانت نسبة ٤ في المائة من البقية من النساء، ونسبة ١ في المائة من الرجال. وبصورة إجمالية، سُجلت نسبة ٤١ في المائة من الأراضي بسندات ملكية للأسر المعيشية، و٣٥ في المائة للنساء و٢٤ في المائة للرجال. وجميع عقود الإيجار مُبرمة مع أزواج. والجدير بالإشارة أن الأراضي تُمنح للأسر المعيشية لا للأفراد من أجل حماية هذا الشكل من الملكية المجتمعية.

الجدول ٢٤

الوصول إلى الأراضي بحسب جنس المتلقي

٢٠٠٣-٢٠٠٦

الوصول إلى الأراضي	*الفئة*	*النسبة المئوية* ٢٠٠٣-٢٠٠٦
تخصيص الأراضي	إلى أزواج	٩٤,٩١
	إلى رجال	١,١٧
	إلى نساء	٣,٩٣
	المجموع	**١٠٠,٠٠**
تسجيل العقود	إلى أزواج	٤٠,٨٤
	إلى رجال	٣٤,٧٧
	إلى نساء	٢٤,٣٩
	المجموع	**١٠٠,٠٠**
عقود الإيجار	مع أزواج	١٠٠,٠٠
	مع رجال	٠,٠٠
	مع نساء	٠,٠٠
	المجموع	**١٠٠,٠٠**

المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى بيانات وردت من معهد التنمية الزراعية.

٦٤٩- ويمثل تنظيم مجموعات المزارعين جزءاً من برامج معهد التنمية الزراعية التي تكمل خدمة تخصيص الأراضي. وتشير الإحصاءات المجموعة عن هذا المجال إلى أن تنظيم المجموعات النسائية لا يزال يمثل تحدياً أمام المؤسسة، حيث إن ٢٠ في المائة فقط من هذه المنظمات كلها تتألف من النساء. غير أن المثير للدهشة هو أن ٥١ في المائة من أعضاء هذه المنظمات من النساء، ويأتي هذا الفرق من مشاركة النساء في المنظمات التي يوجد فيها أعضاء ذكور وإناث. ولا يمكن تحديد عدد النساء مثلاً في المناصب القيادية في هذه المنظمات أو كيفية نقلهن للمطالب القائمة على الفوارق بين الجنسين بالاستناد إلى المعلومات المتاحة.

الجدول ٢٥

الدعم التنظيمي، بحسب الجنس

٢٠٠٣-٢٠٠٦

الدعم التنظيمي	*الفئة*	*النسبة المئوية* ٢٠٠٣-٢٠٠٦
إنشاء المنظمات	العضوية المختلطة	٧٨,٧٩
	عضوية الذكور	٠,٧٦
	عضوية الإناث	٢٠,٤٥
	المجموع	**١٠٠,٠٠**
العضوية في المنظمات القائمة	الذكور	٤٩,١٩
	الإناث	٥٠,٨١
	المجموع	**١٠٠,٠٠**
تعزيز المنظمات	العضوية المختلطة	٨٥,٨٨
	عضوية الذكور	٥,٤٤
	عضوية الإناث	٨,٩٦
	المجموع	**١٠٠,٠٠**

المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى بيانات معهد التنمية الزراعية.

٦٥٠- وتقدم أيضاً المساعدة الائتمانية إلى الأزواج في المقام الأول. ويمثل الرجال العزاب أكبر ثاني فئة من المتلقين، في حين أن مشاركة النساء غير المتزوجات في هذا النوع من المبادرات تكاد لا تذكر.

الجدول ٢٦

المساعدة الائتمانية بحسب الجنس

٢٠٠٣-٢٠٠٦

المساعدة الائتمانية	*الفئة*	*النسبة المئوية* ٢٠٠٣-٢٠٠٦
الصفقات الائتمانية	الأزواج	٨٣,٥٥
	الرجال	١٢,٣٩
	النساء	٤,٠٦
	المجموع	**١٠٠,٠٠**
المبلغ المصروف	الأزواج	٨٤,٣٥
	الرجال	١١,١٠
	النساء	٤,٥٤
	المجموع	**١٠٠,٠٠**

المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى بيانات معهد التنمية الزراعية.

٦٥١- وتلقى المساعدة في إنشاء منظمات المزارعين أو تعزيزها تدعيماً من برامج التدريب وبرامج الخدمات الاستشارية المصممة لمساعدة أعضاء هذه المنظمات في إنشاء شركات إنتاجية. غير أن نقص الخدمات التي تستهدف النساء بالتحديد في إطار المنظور الجنساني واضح في هذا الشأن.

الجدول ٢٧

الدعم التدريبي بحسب الجنس

٢٠٠٣-٢٠٠٦

الدعم التدريبي	*الفئة*	*النسبة المئوية* ٢٠٠٣-٢٠٠٦
الوحدات التدريبية	للأشخاص من الجنسين	٨٧,٤١
	للرجال	٥,٠١
	للنساء	٧,٥٨
	المجموع	**١٠٠,٠٠**
الأشخاص المدربون	رجال	٥٤,٤٥
	نساء	٤٥,٥٥
	المجموع	**١٠٠,٠٠**

المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى بيانات معهد التنمية الزراعية.

الجدول ٢٨

دعم الإنتاج بحسب الجنس

٢٠٠٣-٢٠٠٦

دعم الإنتاج	*الفئة*	*النسبة المئوية* ٢٠٠٣-٢٠٠٦
وحدات إنتاج الأسر المعيشية للاستهلاك الذاتي	للأزواج	٩٢,٨٦
	للرجال	٣,٥٢
	للنساء	٣,٦١
	المجموع	**١٠٠,٠٠**
مشاريع المؤسسات الصغرية المعنية بالأمن الغذائي	للنساء	٥٠,٣٧
	للرجال	٤٩,٦٣
	المجموع	**١٠٠,٠٠**

المصدر: معلومات موثقة استناداً إلى بيانات معهد التنمية الزراعية.

٦٥٢- وقد تلقت أمانة المظالم تقارير عن نساء يذكرن أنهن اضطررن إلى الهروب من الأرض التي منحها معهد التنمية الزراعية لهن ولشركائهن لأن شركائهن أسأن استغلالهن ولأن شركائهن السابقين ظلوا مقيمين في هذه الأرض التي كُن يستخدمنها في العمل. وعندما تترك ضحايا العنف هؤلاء أراضيهن ولا يستطعن العودة إليها، فإنهن يفقدن الوصول إلى تلك الأراضي، حتى وإن كان لهن ولأبنائهن حق فيها (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥).

٦٥٣- وبالنظر إلى هذا الوضع، أوصت أمانة المظالم معهد التنمية الزراعية بأن يبقي في باله الحقيقة التي مفادها أن الأراضي التي يخصصها يعمل فيها كلا الزوجين من ذكر وأنثى، وأن حماية حقوق هذين الشخصين تستلزم أن ينص عقد الملكية على أنها ملكية مشتركة (المصدر: المرجع السابق).

٦٥٤- وقد أبلغت أيضاً أمينة المظالم لشؤون المرأة بحالة عقد فيها مجلس إدارة جمعية لقصب السكر كل أفراده من الذكور في كانتون هاسيندا أنتيرو في مقاطعة توريالبا اجتماعاً كان جميع المشاركين فيه تقريباً من الرجال، في استبعاد للنساء اللاتي حصلن أيضاً على مخصصات من الأراضي واللاتي يحق لهن أيضاً نصيب في المخرجات. ولم يعتبر ممثلا معهد التنمية الزراعية ومعهد الترويج التعاوني اللذين اشتركا في هذا الاجتماع هذا الوضع مشكلة.

٦٥٥- وذكرت أمينة المظالم لشؤون المرأة أنه ينبغي لكلا المعهدين أن يعترفا بعدم المساواة البادي من هذا الوضع وبالتمييز وبالاستبعاد اللذين تقع المرأة ضحية لهما، وأنه ينبغي لهما أن

يحددا العوامل التي تعيق وصول المرأة الريفية إلى الأراضي والتحكم فيها بغية كفالة الامتثال للمادة ١٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (المصدر: المرجع السابق).

جيم - نساء السكان الأصليين

٦٥٦- أوصت اللجنة بإيلاء اهتمام خاص لسكان النساء الأصليين لدى تنفيذ برامج مكافحة الفقر بغية كفالة وصولهن إلى موارد الإنتاج وإلى التعليم والتدريب المهني. وفي أثناء إعداد هذا التقرير، بُذل جهد أكبر لبحث وضع نساء السكان الأصليين وحالتهن بمزيد من التعمق.

٦٥٧- وفي عام ٢٠٠٥، نفذ المعهد الوطني للمرأة مشروعاً بحثياً لاستكشاف طبيعة الظروف المعيشية الراهنة لنساء السكان الأصليين في مجالات التعليم والصحة والإسكان بالاستناد إلى الإحصاءات القائمة في البلد. وكانت هذه الدراسة جزءاً من جهد حثيث للشروع في فهم البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها هذه المجموعة السكانية، أظهر الحاجة إلى اتخاذ إجراءات للانتقال إلى العدل والمساواة بين الجنسين وعلى المستوى الاجتماعي. وأدى هذا المشروع البحثي إلى إعداد دراسة بعنوان "Las Mujeres Indígenas: Estadísticas de la Exclusión" (نساء السكان الأصليين: إحصاءات الاستبعاد)، نُشرت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وتبحث الدراسة الوضع الراهن لهؤلاء النساء في كوستاريكا وتقدم إسهامات لتحديد تدابير العمل الإيجابي والسياسات العامة الرامية إلى إفادة ضحايا التمييز هؤلاء (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، "Las Mujeres Indígenas: Estadísticas de la Exclusión"، ٢٠٠٦).

٦٥٨- وخلصت هذه الدراسة إلى أن الموارد المتاحة بشأن عدد من المتغيرات ليست مصنفة بحسب الجنس، مما يقوض أي تحليل أوثق للوضع الفعلي لنساء السكان الأصليين وشعوبهم. ولهذا النوع من العقبات الإعلامية تأثير في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتدابير الرامية إلى تغيير الظروف المعيشية لأفراد هذه المجتمعات المحلية.

٦٥٩- ويقدم الجزء التالي الإحصاءات والمعلومات النوعية ذات الصلة ومعظمها مستمد من الدراسة المشار إليها أعلاه.

(أ) معلومات عامة

٦٦٠- وفقاً لتعداد السكان لعام ٢٠٠٠، ينتمي ٨٧٦ ٦٣ شخصاً (١,٦٨ في المائة من مجموع السكان) في كوستاريكا إلى مجموعات عرقية من السكان الأصليين؛ ويبلغ عدد النساء ٩٩٦ ٣٠ امرأة (٤٨,٥ في المائة) (١,٦٢ في المائة من إجمالي السكان الإناث)، ويبلغ عدد الرجال ٨٨٠ ٣٢ رجلاً (٥١,٥ في المائة) (١,٧٣ في المائة من إجمالي السكان الذكور).

٦٦١- وفي حين أن هناك مناطق تمثل فيها مجموعات السكان الأصليين نسبة مئوية كبيرة من السكان، فإنهم موجودون في جميع أنحاء البلد. في عام ٢٠٠٠، لم يكن هناك سوى ٠٤١ ٢٧ شخصاً يعيشون في أقاليم السكان الأصليين، في حين أن ٨٣٥ ٣٦ شخصاً كانوا يعيشون في المناطق الأخرى. وهكذا، يعيش ٤٢,٣ في المائة من السكان الأصليين في أقاليم السكان الأصليين في حد ذاتها، ويعيش ١٨,٢٢ في المائة في ضواحي تلك الأقاليم و٣٩,٤ في المائة في أماكن أخرى في البلد. والتوزيع المساحي للسكان الأصليين الإناث والذكور متماثل إلى حد كبير.

٦٦٢- وتشهد هذه الأرقام على أن العديد من السكان الأصليين انتُزعوا من ديارهم أو أنه لا يتم إنفاذ القوانين التي تكفل حق السكان الأصليين في امتلاك أراضيهم أو أنه يجري إخراج العديد من السكان الأصليين من أراضيهم. ونتيجة لهذه الأضرار الاجتماعية التي يواجهونها بسبب ثقافتهم، ربما اضطر العديد من هؤلاء الأشخاص إلى التماس خيارات أخرى لا تتماشى مع عاداتهم ورؤيتهم الثقافية للعالم (المصدر: المرجع السابق).

٦٦٣- وتقيم الغالبية العظمى (٧٧ في المائة) من السكان الأصليين في مقاطعات ليمون وبونتاريناس وسان خوسيه. ومقاطعة ليمون وحدها هي موطن لحوالي ٤٠ في المائة من أعضاء مجموعات السكان الأصليين، ويعيش ٧٧,٣ في المائة من جميع نساء السكان الأصليين في واحدة من هذه المقاطعات الثلاث.

٦٦٤- وتتمركز الإناث في أوسع المناطق الجبلية في البلد، وهي تالامَنكا (٢٤٩ ٣ امرأة)، وألتو تشيريبو (٢٨٦ ٢ امرأة) وكاباغرا (١٢٨ ١ امرأة). ويعيش ما مجموعه ٢٥٠ من نساء السكان الأصليين في باخو تشيريبو وأوسا (منطقة المحيط الهادئ الجنوبية). وفي الأقاليم الأخرى غير كيكولدي وكوتو بروس، يفوق عدد الرجال عدد النساء (١٠٧ رجال لكل ١٠٠ امرأة).

٦٦٥- ووفقاً لتعداد عام ٢٠٠٠، فإن لدى النساء اللاتي يعشن في أقاليم السكان الأصليين عدداً من الأطفال أكبر في المتوسط مما لدى النساء في بقية كوستاريكا. ويبلغ متوسط عدد الأطفال المولودين لنساء السكان الأصليين الذين يعيشون في هذه الأقاليم ٤,١، في حين أن الرقم لغير نساء السكان الأصليين في بقية البلد يبلغ ٢,٧. ويشير هذان الرقمان إلى أنه كلما بعدت المرأة المنتمية إلى السكان الأصليين من هذه الأقاليم، قل عدد ما يمكن أن يكون لديها من أطفال.

٦٦٦- وللسكان الأصليين في كوستاريكا عدد من الاحتياجات غير الملباة التي تجعلهم واحدة من أكثر الفئات ضعفاً في البلد. إذ تكاد تكون بنسبة ١٠٠ في المائة من الأشخاص

في مجموعات السكان الأصليين احتياجات غير ملباة[٢٥] (الوصول إلى السكن اللائق وإلى الصحة وإلى المعرفة وإلى السلع والخدمات). والنسبة المئوية لنساء السكان الأصليين اللاتي لديهن احتياجات غير ملباة في واحدة أو أكثر من هذه الفئات مرتفعة إلى حد كبير (٧٦,٢٣ في المائة) ولا تتجاوز نسبة النساء اللاتي تلبى جميع احتياجاتهن الأساسية ٢٣,٧٧ في المائة وفي كاراتاغو (مقاطعة تقع في الجزء الأوسط من البلد)، يوجد لدى ٨٠,٣٩ في المائة من السكان الأصليين المقيمين واحد أو أكثر من الاحتياجات غير الملباة؛ وتليها بونتاريناس بنسبة ٧٣,٧٤ في المائة ثم مقاطعة ليمون بنسبة ٥٩,١٩ في المائة.

٦٦٧- وتشير بيانات أخرى عن السكان الأصليين في البلد إلى وجود حالات خطيرة للغاية. فعلى سبيل المثال، يوجد لدى ٩٩,٧٦ في المائة من أفراد شعوب غوايمي احتياجات غير ملباة في جميع المجالات الأربعة المذكورة أعلاه؛ وتبلغ هذه النسبة ٩٩,٥٥ في المائة لدى شعوب كابيكار، و٩٣,٣٩ في المائة لدى شعوب تيريي. أما شعوب أويتار فهي في أقل الحالات خطورة حيث تبلغ نسبة أفراد هذه المجموعة الذين لديهم احتياجات غير ملباة ٥٥,٦٩ في المائة، بل إن هذه النسبة أعلى من المتوسط الوطني. وليست الفروق بين الجنسين داخل هذه المجموعات كبيرة بوجه عام، فلا توجد نساء لديها مستوى أعلى من الاحتياجات غير الملباة من الرجال إلا في حالتي شعبي ماليكو وأويتار.

(ب) الوصول إلى التعليم

٦٦٨- لم تُبذل جهود كافية في كوستاريكا لإيصال التعليم وما يفتحه من أبواب الفرص إلى السكان الأصليين الذين باتوا غير قادرين على التطلع إلى مستويات معيشية أفضل.

٦٦٩- ووفقاً لتعداد عام ٢٠٠٠، يزيد معدل الأمية بين جماعات السكان الأصليين عن المتوسط الوطني بمقدار ستة أضعاف (٣٠ في المائة في مقابل ٤,٨ في المائة). ويبلغ متوسط عدد سنوات الدراسة المُنجزة ٣,٦ سنوات في أقاليم السكان الأصليين، في مقابل ٧,٥ سنوات في البلد بكامله.

٦٧٠- وكارتاغو هي المقاطعة التي تسجل فيها جماعات السكان الأصليين أعلى معدل للأمية (٥٤,٢٤ في المائة للنساء و٣٦,٨٨ في المائة للرجال). ومعدل أمية النساء أكبر كثيراً من معدل أمية الرجال في كافة المقاطعات باستثناء إريديا (في الجزء الأوسط من البلد) وغواناكاستي (في الشمال بطول ساحل المحيط الهادئ).

---

(٢٥) استخدمت أربع فئات من الاحتياجات غير الملباة في التعداد الوطني التاسع للسكان والسكن لكوستاريكا في عام ٢٠٠٠: الوصول إلى السكن اللائق والصحة والمعرفة وإلى السلع والخدمات. ولكي يُصنف الشخص بأن لديه احتياجات غير ملباة، يجب أن تكون له حاجة تندرج ضمن ١ على الأقل من هذه المجالات الأربعة.

٦٧١- وحالة الأمية عند النساء في جميع الفئات العمرية أسوأ منها عند الرجال. وتسجل النساء البالغات أكثر من ٦٠ عاماً أعلى معدلات الأمية.

٦٧٢- وتشير الإحصاءات المقدمة من مركز سكان أمريكا الوسطى التابع لجامعة كوستاريكا إلى أن ما مجموعه ٨٥٢ ٧ من إناث السكان الأصليين البالغات أكثر من خمس سنوات لم يذهبن إلى المدارس بانتظام في عام ٢٠٠٠ بالمقارنة مع ٩١٩ ٢ من إناث السكان الأصليين اللاتي فعلن ذلك. ومن الواضح أن عدد الفتيات والنساء اللاتي لا يذهبن إلى المدرسة يفوق بكثير أولئك اللاتي يفعلن ذلك. وثمة أسباب عديدة لعدم الذهاب إلى المدرسة: المسافة بين أماكن إقامتهن والمدارس، وضعف الهياكل الأساسية، وعدم كفاية المنح الدراسية، والحاجة إلى العمل في الحقول حتى يتسنى لأسرهن الاحتفاظ بمستوى معيشي يؤمّن حد الكفاف، والتمييز الجنسي، والصدمة الثقافية المقترنة بالمناهج وأساليب التعليم القديمة، والحواجز اللغوية، وغير ذلك.

٦٧٣- ومستويات التعليم الرسمي بين الإناث في أقاليم السكان الأصليين متدنية للغاية، حيث لم يتلق ٤٠,٧ في المائة من النساء و٣٤,٧ في المائة من الرجال أي تعليم رسمي كان. ولم يتخط معظم هؤلاء السكان المدرسة الابتدائية (٥٢,٥ من بين كل ١٠٠ امرأة). والرقم أعلى من ذلك (٥٥,٩ في المائة) عند الرجال. أما عدد النساء اللاتي انتظمن في الدراسات الجامعية وأتممناها فهو صغير للغاية (٦٢)، ولا يصل إلى هذا المستوى من التعليم سوى ٢,٦٨ في المائة من نساء السكان الأصليين، في مقابل المتوسط الوطني البالغ ١٠,٢ في المائة. والواقع الذي يفيد بأنه كلما كبر الشخص قل مستوى تعليمه الرسمي يكشف عن مدى قلة فرص التعليم، إن وُجدت، التي كانت متاحة للأجيال الأكبر سناً.

٦٧٤- ويتمتع السكان الأصليون الذين يقيمون خارج أقاليم السكان الأصليين بحجم أكبر من الوصول إلى فرص التعليم. فعلى سبيل المثال، يذهب ١٥ في المائة من هذه الفئة إلى الجامعة، في حين أن ١ في المائة فقط من ساكني أقاليم السكان الأصليين يفعلون ذلك. وتبلغ الأرقام المتعلقة بالدراسة الثانوية ٢٥ في المائة لأولئك الذين يعيشون خارج الأقاليم و٦ في المائة لأولئك الذين يعيشون في داخلها. ولم يحصل معظم الأشخاص الذين يعيشون في الأقاليم على أكثر من التعليم الابتدائي (٥٣ في المائة)، ومن ثمّ فإن مستوى التعليم الرسمي منخفض جداً.

٦٧٥- ومستويات الإنجاز الأكاديمي لأفراد جماعة السكان الأصليين أدنى كثيراً من المتوسط الوطني. والتعليم الرسمي المتاح لأفراد جماعات السكان الأصليين لا يتضمن ثقافتهم (التعليم الثنائي اللغة والمتعدد الثقافات)، وليست الكثرة من المعلمين على عِلم بالتنوع العرقي والثقافي للسكان الأصليين.

٦٧٦- وتُعزى أيضاً معدلات الرسوم والتسرب المرتفعة في المرحلتين الدراسيتين الأولى والثانية إلى المسافات الطويلة التي يضطر الأطفال إلى قطعها من أجل الذهاب إلى المدرسة،

وظروفهم المعيشية دون المستوى، والصعوبات التي يلقاها المعلمون في التحدث بلغات مجتمعات السكان الأصليين، وعدم تمكّن العديد من الأسر المعيشية من تحمل نفقات شراء اللوازم المدرسية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن غالبية المعلمين العاملين في المجالس التي تخدم السكان الأصليين يعملون بعقود مؤقتة. ففي عام ٢٠٠٢، على سبيل المثال، كان ٥٧,٥٧ في المائة من هيئة المدرسين يعملون بهذا النوع من العقود، وفي تموز/ يوليه ٢٠٠٤، كان ١٠٦ معلمين، وفقاً لإدارة تعليم السكان الأصليين بوزارة التعليم العام، يعملون بعقود مؤقتة. وتُثني هذه الممارسة المعلمين عن الانغماس في ثقافة جماعات السكان الأصليين المعنيين.

٦٧٧- وفيما يتعلق بسياسات التعليم التي تركز على مجتمعات السكان الأصليين، ظلت وزارة التعليم العام تعمل منذ عام ٢٠٠٢ على تعزيز دور الحضانة في مناطق السكان الأصليين. كما أنها رفعت عدد معلمي المدارس الابتدائية المتجولين الذين يشتركون في برنامج تعزيز مدارس السكان الأصليين في جهد يرمي إلى ضمان بقاء عدد أكبر من الأطفال من مناطق السكان الأصليين في المدارس وتحسين أدائهم الأكاديمي. وقد صُمم برنامج فرص التعليم للسكان الأصليين من أجل تعزيز الخدمات التعليمية الشاملة المقدّمة إلى هذه الفئة السكانية عن طريق توسيع نطاق التغطية بالتعليم، ولا سيما على المستويين قبل المدرسي والابتدائي. ويُحسّن هذا البرنامج جودة التعليم بالأخذ بأساليب للتعليم مكيفة مع البيئة الاجتماعية – الثقافية لجماعات السكان الأصليين المعنيين. ويجري أيضاً تنفيذ برنامج لتعزيز المشاركة النشطة من جماعات السكان الأصليين في تصميم وتنفيذ برامج للتنمية تتواءم مع إطارهم العرقي والثقافي. كما أُنشئ عدد من المدارس في أقاليم السكان الأصليين في خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٢.

٦٧٨- وأُعدت وحدات التعليم من بُعد على المستوى الثانوي بأعلى كثافة في أقاليم السكان الأصليين. وتستخدم هذه الوحدات موارد تعليمية مكيّفة مع طلبات التعليم من بُعد وتخدم كلاً من النساء والرجال. وفي عام ٢٠٠٣، كانت هناك تسع وحدات للتعليم من بُعد (بزيادة قدرها خمس وحدات عن عام ٢٠٠٢) تغطي ما مجموعه ٢٥٠ طالباً.

(ج) الوصول إلى الصحة

٦٧٩- يختلف الوصول إلى غطاء التأمين الاجتماعي من مجموعة إلى أخرى من السكان الأصليين. فنساء كابيكاريس على سبيل المثال يسجلن أدنى معدل لغطاء الضمان الاجتماعي (٥٩,٣٧ في المائة) تليهن نساء غوايميس (٣١,٧٠ في المائة) وبريبريس (٢١,٥ في المائة).

٦٨٠- وتشير البيانات المحدّثة حتى أيار/مايو ٢٠٠٤ عن طريق نظام معلومات المجموعات المستهدَفة التابع للمعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية بشأن غطاء الضمان الاجتماعي لإناث السكان الأصليين إلى أن الأغلبية تستخدم التأمين المقدم من الدولة (٣٥٣ ٣، أو ٧٣,٢٦ في المائة)؛ ويمثل غير المؤمّن عليهم الذين يفتقدون أي نوع كان من غطاء الضمان الاجتماعي

أكبر مجموعة تالية (١٣,٤١ في المائة)، يليها أولئك الذين لديهم تأمين عائلي (٩,٦١ في المائة)، وتأمين مباشر (٢,٥٨ في المائة)، وتأمين طوعي (٠,٣٧ في المائة).

٦٨١- وتتعرض نساء السكان الأصليين لقيود اجتماعية واقتصادية تجعل من الصعب عليهن أن يدفعن عن هذه الأنواع من بواليص التأمين التي تقدم استحقاقات أفضل، ومن ثمّ فإن التأمين الحكومي هو أكثر خيار صالح لهن. ولا تستطعن هؤلاء النساء الدفع لنظام الضمان الاجتماعي بسبب انعدام فرص العمل.

٦٨٢- وتشير المعلومات التي قدمها المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية إلى أن ٣,١٢ في المائة من نساء السكان الأصليين يعانين شكلاً أو آخر من أشكال العجز، وأن نسبة ٥٦,٦٤ في المائة من هذه الفئة مصابة بإعاقات بدنية دائمة، وهذا أمر يفاقم من مشاكلهن بسبب الصعوبات التي تواجهها هؤلاء النساء في الوصول إلى الخدمات الصحية. ثمة حاجة إذن إلى العمل الإيجابي من أجل المساعدة في ضمان تمكّن هؤلاء النساء من ممارسة حقهن في الصحة.

٦٨٣- وفي تالامَنكا، يتعلق أكثر من ٥٠ في المائة من كافة الاستشارات الطبية المقدمة للنساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و٦٤ عاماً بالصحة الجنسية والإنجابية. وظل هذا الاتجاه ثابتاً فيما بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٤.

(د) الوصول إلى السكن

٦٨٤- تشير دراسة لمنظمة الصحة للبلدان الأمريكية/منظمة الصحة العالمية إلى أن معظم الأشخاص في أقاليم السكان الأصلية يمتلكون منازلهم (٧٩ في المائة)؛ وتلي هذه الفئة من الإسكان مساكن دون المعايير أو مساكن مؤقتة، ومساكن مؤجرة للساكنين عن طريق أشخاص آخرين، ومساكن مشتراة بالرهن العقاري، ومساكن مستأجرة. ومن بين العديد من السكان الأصليين الذين يقيمون خارج أقاليم السكان الأصليين، يمتلك ٤٦,٣ في المائة منازلهم، ويمتلك ٦,٨ في المائة آخرون منازلهم ولكن عليهم رهونات عقارية؛ ويستأجر ١٦,٨ في المائة مساكنهم، ويعيش ٢٣,٨ في المائة في أماكن مستأجرة من أجلهم.

٦٨٥- وثمة مشكلة رئيسية هي نقص الإمداد بمياه الشرب في منازل السكان الأصليين. فإن ٣٨ في المائة فقط من مساكنهم لها وصلات لنقل المياه عبر الأنابيب، في حين أن نسبة الـ ٦٢ في المائة الأخرى لا تملك هذه الوصلات. ووفقاً للتقرير عن حالة الأمة لعام ٢٠٠٢، يتمتع ٤٦,٥ في المائة من هذه الأسر المعيشية بالمياه المنقولة عبر الأنابيب لكن ٢٩ في المائة منها هي وحدها المتصلة بشبكة الإمداد بالمياه؛ وتستخدم البقية موارد من الروافد أو الأنهار. وليس نحو ٧٠ في المائة من الأشخاص الذين يعيشون في أقاليم السكان الأصليين متصلين بشبكة الكهرباء، بالمقارنة مع ١٣ في المائة من الأسر المعيشية للسكان الأصليين المقيمة خارج هذه الأقاليم.

٦٨٦- وتعيش غالبية نساء السكان الأصليين في منازل مستقلة (٩٨٢ ١١ مسكناً)؛ ويعيش ٩٢٥ منهن في مساكن بالأحياء الفقيرة أو في أكواخ، ويمثل هذا بوضوح مشكلة يتعين التصدي لها.

٦٨٧- ويهيئ بدل السكن الذي تقدمه الدولة لمساعدة الناس في شراء منازلهم فرصة لأعضاء جماعات السكان الأصليين. إذ يُخصص ما لا يقل عن ٢٠٠ من هذه البدلات لأفراد جماعات السكان الأصليين كل سنة. وفي عام ٢٠٠٤، استفادت ١٧٥ أسرة من هذا البرنامج. وفي السنتين الأوليين لفترة الولاية الرئاسية ٢٠٠٢-٢٠٠٦، شُيد ٤٩٧ مسكناً ومُنحت لأسر تعيش في أقاليم السكان الأصليين في ماتامبيو في منطقة تشوروتيغا، وفي غواتوسو في أويتار نورتي، وفي كويتيريسي في المنطقة الوسطى، وفي تايوتيك في توريالبا، وفي بريبري في تالامَنكا وبوروكا في منطقة برونكا (وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية، ٢٠٠٤).

٦٨٨- وكانت مؤسسة كوستاريكا - كندا تعمل مع وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية على تشييد ١ ٠٨٣ مسكناً لأشخاص من السكان الأصليين في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤؛ وجرت الموافقة بالفعل على ٧٣٣ من هذه الوحدات، ويجري تجهيز الوحدات الأخرى البالغ عددها ٣٥٠ وحدة. وتعتزم رابطة نساء بريبري - كابيكار تشييد ١٢ ٠٠٨ مساكن تبلغ مساحة كل منها ٥٠ متراً مربعاً في منطقة براتسي في تالامَنكا.

دال - الإجراءات المتخذة لفائدة نساء السكان الأصليين

٦٨٩- تركز السياسة المؤسسية رقم ٧ التي تشكل جزءاً من الخطة الاستراتيجية للمعهد الوطني للمرأة للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ على مجموعات معينة من النساء، وتحدد خطوطاً استراتيجية للعمل ترمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في الحقوق لنساء السكان الأصليين، والكوستاريكيات المنحدرات من أصل أفريقي، والفتيات، والمراهقات. وفي عام ٢٠٠٧، صمم المعهد أيضاً واعتمد استراتيجيات محددة لعمله مع نساء السكان الأصليين ومع النساء المنحدرات من أصل أفريقي، تنص على المشاركة المباشرة للنساء المعنيات.

٦٩٠- وللمضي قدماً في هذا الجهد على المستوى الإقليمي، عقد المعهد يومي ٢٦ و٢٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ منتدى *إريريا*[٢٦] في شيروليس دي تالامَنكا. وكان الغرض من هذا المنتدى هو تجميع نساء كابيكاريس وبريبريس في مقاطعة ليمون لكي يحددن الاحتياجات والمقترحات وخطوط العمل وآليات التنسيق التي من شأنها تمكينهن من وضع برنامج لنساء السكان الأصليين لمنطقة أويتار أطلنطيكا.

(٢٦) في بريبري، تعني كلمة إريريا (iriria) "المرأة والأرض". وقد تسنى تنظيم هذا المنتدى بفضل الدعم المقدم من منظمات محلية مثل رابطة نساء السكان الأصليين في تالامَنكا، وشبكة نساء البحر الكاريبي، وزعيمات نساء السكان الأصليين المحليات الأخريات.

٦٩١- وكانت المواضيع الرئيسية التي جرى تناولها في هذا المنتدى: (أ) ملكية الأراضي، (ب) الثقافة والتعليم، (ج) الإنتاج التقليدي والتسويق والبيئة، (د) الصحة، و(ه) الوضع القانوني والظروف الاجتماعية.

٦٩٢- ولمتابعة المقترحات التي طُرحت في هذا المنتدى، ستعكف نساء السكان الأصليين لهذه المقاطعة في خلال النصف الثاني من عام ٢٠٠٧ على إعداد برنامج وستبدأ العمل في تصميم وتنفيذ استراتيجية للتفاوض مع المؤسسات العامة لعقد التعهدات الضرورية والالتزام بها من أجل تعزيز حقوق الإنسان لنساء السكان الأصليين في المنطقة وكفالة قدرتهن على ممارسة تلك الحقوق.

٦٩٣- وفي اتجاه مماثل، عقدت الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعني بالقضايا الجنسانية بالتنسيق مع مكتب الرقابة على الخدمات منتدى بشأن السكان الأصليين ووصولهم إلى العدالة. وتمثل الهدف من ذلك في تقديم معلومات وتدريبات فيما يتعلق بوصول السكان الأصليين إلى العدالة وتسليط الضوء على الاختلافات الثقافية، وتقريب نظام العدالة من هؤلاء الأفراد بطريقة صادقة وفعالة. وتضمن المشاركون ممثلين لمكتب المدعي العام، ومكتب المحامي العام، والجهاز القضائي، ووكالة التحقيقات القضائية، وممثلين عن السكان الأصليين. ولمتابعة الإجراءات المقترحة خلال هذه الحلقة الدراسية، اتُخذت مبادرة في آذار/مارس ٢٠٠٣، بمشاركة عدد من القضاة والمحامين والمدعين العامين وزعماء السكان الأصليين، لتيسير الاتصال بين أعضاء الجهاز القضائي وجماعات السكان الأصليين في المناطق المحيطة بغرانو دي أورو في توريالبا بغية عقد جلسات مصالحة في القضايا المعروضة على المحاكم (المصدر: التقرير السنوي للأمانة التقنية للجهاز القضائي المعني بالقضايا الجنسانية، ٢٠٠٣).

٦٩٤- وفي آذار/مارس ٢٠٠٧، أصدر نظام إقامة العدل نظاماً أساسياً يتعلق بحقوق الأشخاص الذين يخدمهم النظام القضائي. وتنص المادة ١٥ من هذا النظام الأساسي التي تحدد أحكاماً تتعلق بحماية مصالح السكان الأصليين على أنه ينبغي للجهاز القضائي والمحاكم تحديداً أن تكفل وصول السكان الأصليين إلى العدالة والممارسة الكاملة لحقوقهم بالسماح لهم باستخدام لغتهم وتقديم خدمات أخرى تمكنهم من الفهم التام لمعنى الإجراءات القضائية والغرض منها. كما تنص المادة على ضرورة توخي ممثلي النظام القضائي والمحاكم، لدى تعاملهم مع أفراد جماعات السكان الأصليين، لاحترام كرامتهم الشخصية وتقاليدهم الثقافية. كما تنص على أنه يتعين على نظام إقامة العدل أن يصمم نموذجاً لآلية بديلة لتسوية المنازعات تتفق مع القانون العرفي للسكان الأصليين من أجل استخدامها في القضايا التي يكون أعضاء من جماعات السكان الأصليين طرفاً فيها (المصدر: مكتب البروتوكول والعلاقات العامة التابع لنظام إقامة العدل، *Estatuto de la Justicia, y Derechos de las Personas Usuarias del Sistema Judicial*، ٢٠٠٧).

المادة ١٥

الاعتراف للمرأة:

١- بالمساواة مع الرجل أمام القانون،

٢- بأن لها أهلية قانونية في المسائل المدنية،

٣- بالتمتع بذات الحقوق التي يتمتع بها الرجل في توقيع العقود وإدارة الممتلكات،

٤- بتخصيص معاملة متكافئة لها في جميع مراحل إجراءات المحاكم.

٦٩٥- ليست النتائج الإجمالية لفترة الإبلاغ هذه من حيث الأنظمة والقوانين المقررة رسمياً في كوستاريكا على الدرجة من الإيجابية التي كانت عليها في العقد السابق. فقد سُن عدد ضئيل من القوانين المصممة خصيصاً لمكافحة التمييز ضد المرأة، كما أُشير إلى ذلك في القسم المتعلق بالمادة ٢. ومع ذلك، فقد اتُّخذت خطوة رئيسية في مكافحة العنف ضد المرأة بسن قانون تجريم العنف ضد المرأة. غير أن التحدي المقبل المتمثل في تفسير هذا القانون وإنفاذه بطريقة سليمة يتطلب تنسيق الجهود المشتركة بين الوكالات.

٦٩٦- ومع ذلك، فالقضية الأشمل التي يتعين تناولها هي أن انعدام المساواة أمام القانون (وبالتالي التمييز ضد المرأة) ليس مجرد نتيجة لعدم وجود التشريع المناسب. إنما هو نابع من وجود قوانين تمييزية، وثغرات وفجوات قانونية، ومن التفسير الخاطئ والتطبيق غير السليم للقانون من قبل المؤسسات والأفراد، بما في ذلك القضاة. والسلوكيات الثقافية تعمق هذه الاختلالات التي تتعرض نساء السكان الأصليين لمستويات أعلى منها.

٦٩٧- ومن الأمثلة البليغة على الاختلال الناجم عن وجود قانون عمل تمييزي حالة خدم المنازل التي جرت مناقشتها في القسم المتعلق بالمادة ١١. وقد تحقق تقدم كبير نحو الهدف المتمثل في إرساء حقوق متساوية للمرأة مع صدور حكم المحكمة الذي نوقش في ذلك القسم من التقرير. غير أنه لا يزال يتعين تعديل الفصل المتعلق بالخدمة في المنازل المدفوعة الأجر من قانون العمل، ولا سيما فيما يتصل بأحكامه المتعلقة بطول يوم العمل الذي يبلغ حالياً ١٢ ساعة، في تعارض صارخ مع القوانين الواجبة التطبيق على العمال الآخرين الذين يبلغ يوم عملهم ثماني ساعات.

٦٩٨- وثمة وضع تمييزي آخر يؤثر على المرأة بالتحديد ولا يعزى فقط إلى عدم وجود نص قانوني وإنما يُعزى أيضاً إلى عدم سلامة تطبيق القانون، يتمثل في التحرش الجنسي في أماكن العمل وفي المدارس. ويرجع السبب في ذلك في الوقت الراهن إلى وجود ثغرات قانونية تتيح عدم معاقبة الموظفين العموميين المنتخبين من الشعب على ارتكاب التحرش الجنسي. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الأنظمة الداخلية للمنظمات ليست دائماً متوائمة مع القوانين الراسخة، ولا تطبق دائماً تطبيقاً سليماً. فعلى سبيل المثال، تعقد اجتماعات المصالحة في بعض

الأحيان وتنتهي هذه الاجتماعات عادةً بسحب الشكوى المقدمة من الضحية، مما يمهد الطريق للإفلات من العقاب. ولا يوجد أيضاً تشريع محدد بشأن الترهيب في أماكن العمل.

٦٩٩- وفي بعض الحالات، يطبق قانون مكافحة العنف المترلي أيضاً بطريقة تنتهك مبدأ المساواة أمام القانون عن طريق عدم مراعاة التفاوتات في القوة القائمة على نوع الجنس. وعلى الرغم من أن قانون مكافحة العنف المترلي في حد ذاته ينص على أنه يتعين على القضاة أن يكفلوا عدم استخدامه ضد ضحايا الاعتداء، فثمة ميل متزايد إلى منح تدابير وقائية لكلا النساء والرجال استناداً إلى فرضية العنف "من الجانبين" أو المتبادل. وهذا يضع النساء اللاتي يتعرضن للاعتداء داخل المترل في موقف خطير للغاية. ومن الجوانب المقلقة الأخرى من طريقة تطبيق هذا القانون ذلك العدد الكبير من الحالات التي ينتهي فيها الأمر بسحب التدابير الحمائية لأن النساء لا يحضرن جلسات الاستماع (٧٦ في المائة في عام ٢٠٠٣). إذ يُرى رد فعل النساء (المفهوم تماماً نظراً للتخويف الذي يتعرضن له ونظراً لخوفهن وسيطرة المعتدين عليهن) على أنه نتاج لوجود هياكل سلطوية غير متكافئة، بل على أنه عدم اهتمام من جانب هؤلاء النساء. وهكذا، فإن الحدث الذي من شأنه أن يحث السلطات على توفير المزيد من الحماية ينتهي إلى سحب الحماية التي سبق توفيرها. وهذه والمشاكل الأخرى التي تكتنف قانون العنف المترلي وتطبيقه هي السبب في مخاوف بالغة، حيث إن هذا القانون هو واحدة من الأدوات الرئيسية التي تمتلكها النساء لحماية أنفسهن (المصدر: M. Sc. Ana Carcedo Cabañas, *Seguridad Ciudadana de las Mujeres y Desarrollo Humano*).

٧٠٠- وتمشياً مع التوصيات التي أصدرتها اللجنة عقب عرض التقرير السابق، تخلت كوستاريكا عن الممارسة القضائية المتمثلة في عقد اجتماعات المصالحة خارج المحكمة بين النساء والمعتدين عليهم المزعومين في إطار الدعاوى القانونية. وبُحثت هذه الممارسة علنياً وحظرت حظراً صريحاً لأنها إجراء لا ينص عليه أي قانون (ومن ثم فهو غير مشروع) ويعرقل أو يحد من فرص وصول المرأة إلى العدالة والأمن بوضع سلامتها كشخص في موضع الخطر (المصدر: M. Sc. Ana Carcedo Cabañas, *Seguridad Ciudadana de las Mujeres y Desarrollo Humano*).

٧٠١- ولا بد من إجراء إصلاحات كبرى لكفالة تطبيق مبدأ التكافؤ من حيث اتصاله بالحق في المشاركة السياسية، كما أُشير إلى ذلك في القسم المتعلق بالمادة ٧.

٧٠٢- وفيما يتصل بقضايا الصحة، تلقت أمانة المظالم شكاوى من نساء رفض صندوق الضمان الاجتماعي طلباتهن الحصول على غطاء تأميني لأزواجهن على أساس أن الأزواج ليسوا معيلين اقتصادياً من زوجاتهن. وهذا بمثابة معاملة المرأة على أنها بلا أهلية قانونية ويشكل بالتالي انتهاكاً للحق في المساواة. وهذه الأوضاع التي تخضع للظروف الثقافية لا تعامل المرأة بوصفها شخصاً قانونياً يتمتع بأهلية قانونية واقتصادية يمكن أن يعتمد عليها الرجل. وأوصت أمينة المظالم لشؤون المرأة بأن يحصل موظفو صندوق الضمان الاجتماعي

على تدريب في تطبيق مبدأ العدل بين لجنسين في أنشطتهم اليومية في مكان العمل، وبإجراء دراسة لتحليل عدد الطلبات المقدمة من النساء للحصول على غطاء تأميني للرجال بالمقارنة مع طلبات الحصول عليه للنساء في الحالات التي كان المستفيد الرئيسي فيها هو الرجل (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥).

٧٠٣- وذكرت أمينة المظالم لشؤون المرأة أن النساء ضحايا الاعتداء الجنسي يتعرضن مرة أخرى للوقوع ضحايا بسبب النظام القضائي، وأن على نظام إقامة العدل بوصفه أداة رئيسية لتحقيق الأغراض النبيلة التي أنشئ من أجلها ألا يتنصل من تعهده بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في هيكله وتنظيمه وسياساته من أجل كفالة وصول النساء إلى نظام العدالة وتمتعهن بمكان فيه (التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥). وكما هو مذكور في القسم المتعلق بالمادة ٢ من هذا التقرير، عكفت الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية على إنجاز هذا العمل في كافة أروقة الجهاز القضائي. وفي نهاية المطاف، ينبغي أن ينعكس هذا الجهد في أحكام قضائية تسد الفجوات القانونية وتصوب التفسيرات الخاطئة التي تصب في غير صالح حقوق المرأة.

٧٠٤- وينبغي أن تستند المعاملة المتساوية التي يحق للمرأة أن تتمتع بها في جميع مراحل الإجراءات القضائية، ولا سيما في الدعاوى المتعلقة بالأسرة وترتيبات الوساطة، إلى مبدأ المساواة بالاقتران مع الاعتراف بعلاقات القوة غير المتكافئة القائمة بين الرجال والنساء. ذلك أن النساء، في بعض الحالات، يوافقن على المصالحة تحت تأثير التهديدات والتخويف، فيستسلمن بالتالي حتى ولو كان هذا الاتفاق ضد مصلحتهن. فعلى سبيل المثال، عندما تمر المرأة بإجراءات الطلاق، فإنه قد يبدو أنها تقبل تسوية دنيا للملكية في حين أنها تكون مجبرة في واقع الأمر على القيام بذلك من أجل الهروب من علاقة اعتسافية (المصدر: M. Sc. Ana Carcedo Cabañas, *Seguridad Ciudadana de las Mujeres y Desarrollo Humano*). ولذا، يوصى بالتحقق من اتفاقات الوساطة والموافقة عليها عندما يتعلق الأمر بأناس يمرون بوضع غير موات اجتماعياً أو اقتصادياً.

المادة ١٦

اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بما يلي:

(أ) الزواج؛

(ب) حرية اختيار الزوج؛

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛

(د) الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين في الأمور المتعلقة بأطفالهما؛

(هـ) حق الوالدين في أن يقررا بحرية عدد أبنائهما؛

(و) الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية والتبني، إلخ.؛

(ز) الحقوق الشخصية؛

(ح) الملكية.

(أ) تعزيز مسؤولية الوالدين وتقاسم المسؤولية عن تربية الأطفال والمراهقين

٧٠٥- كان الانخفاض الكبير في عدد الولادات التي لم يكن الأب فيها معروفاً هو النتيجة الرئيسية لاستخدام اختبار الحمض الخلوي الصبغي (الدنا) كما ينص على ذلك قانون مسؤولية الوالدين. فقد انخفض عدد هذه الولادات من ٣٨٤ ٢٢ في عام ٢٠٠١ إلى ٦٦٦ ٥ في عام ٢٠٠٣، و٠٣١ ٥ في عام ٢٠٠٥، وهذا يعادل، بالنسب المئوية، انخفاضاً من ٢٩ في المائة من جميع الولادات في عام ٢٠٠١ إلى ٧ في المائة في عام ٢٠٠٥. وهذا يعادل، بالنسب المئوية، انخفاضاً من ٢٩ في المائة من جميع الولادات في عام ٢٠٠١ إلى ٧ في المائة في عام ٢٠٠٥. ويشهد هذا الاتجاه على رد الفعل الإيجابي تجاه هذا القانون من آلاف النساء في كوستاريكا (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، *Memoria Institucional: Administración, 2002-2006*).

٧٠٦- وكانت النسبة المئوية للعلامات الوراثية السلبية الناجمة عن اختبار الدنا منخفضة إلى حد كبير، في حين أن النسبة المئوية للاعترافات الطوعية بالأبوة كانت مرتفعة. ومنذ دخول هذا القانون حيز النفاذ في ٣١ كانون الأول ٢٠٠٥، جرى حل ٤٧,٥ في المائة من جميع القضايا عن طريق الاعتراف الطوعي بالأبوة، في حين أن اختبار الدنا استبعد الأبوة في ١٧ في المائة من الحالات (المصدر: المرجع السابق).

٧٠٧- وطوال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥، عكف المعهد الوطني للمرأة على نشر هذا القانون باتباع استراتيجيتين: واحدة تستند إلى إصدار وتوزيع مواد تعليمية ومواد توعية، والأخرى ركزت على تدريب موظفي المؤسسات الذين يشاركون مباشرة في تطبيقه وإنفاذه (مكتب السجل المدني والمستشفيات والعيادات التي يديرها صندوق الضمان الاجتماعي). وقد صدرت الملصقات والنشرات والمواد الأخرى التالية التي تستخدم أشكالاً ولغة بسيطة من أجل توفير معلومات أساسية عن إجراءات تطبيق هذا القانون والتوعية بأهمية مسؤولية الوالدين وتقاسم الرجال والنساء للمسؤوليات عن تنشئة الأطفال. ووزعت هذه المواد في جميع أنحاء البلد:

- "الخطوات التي ينطوي عليها تطبيق قانون مسؤولية الوالدين" (ملصق ونشرة)
- "دليل مبسط لقانون مسؤولية الوالدين" (نشرة)
- نسخ محدثة من قانون مسؤولية الوالدين مع التعليق

- "أسئلة وأجوبة بشأن قانون مسؤولية الوالدين" (مطوية ونشرة)
- "ليس لدي رحم ولكن لدي قلب" (ملصق ونشرة)
- "رعاية الأطفال وتربيتهم وحبهم وظيفة يؤديها اثنان ... الأب والأم" (ملصق ونشرة) (المصدر: المرجع السابق).

٧٠٨- وأُجري أيضاً عدد من المشاريع البحثية التي تناولت قانون مسؤولية الوالدين في أثناء فترة الإبلاغ بغية تقديم توجيهات بشأن أفضل السبل لتقديم التدريب والمعلومات عن هذا القانون. ويجري تكوين السمات الاجتماعية الديمغرافية للنساء اللاتي يحتججن بهذا القانون والآباء الذين يعترفون بالأبوة، وذلك بالاستناد إلى المعلومات المتاحة من ملفات السجل المدني. وتجرى أيضاً دراستان استقصائيتان مصممتان لتحديد الأسباب التي تجعل النساء يقررن الاحتجاج بهذا القانون أو لا: واحدة في عيادة مارسيال فالاس والأخرى في غولفيتو (المصدر: المرجع السابق).

٧٠٩- وفي خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥، ركزت أعمال لجنة مسؤولية الوالدين على وضع وتعزيز سياسة للتشجيع على مسؤولية الوالدين وتقاسم المسؤوليات عن تربية الأطفال. وبدأت هذه الأعمال بوضع مبادئ توجيهية سياساتية وتعهدات وخطط مؤسسية ثم جرى الانتقال إلى صياغة مقترح للسياسة يهدف إلى تجميع السياسات الأشمل الأخرى المتصلة اتصالاً وثيقاً بهذه السياسة والمتعلقة بالأطفال والمراهقين والعدل والمساواة بين الجنسين. وتنشأ المسؤوليات العائلية الاقتصادية المتقاسَمة والمتعلقة بتربية الأطفال بوصفها عناصر جديدة للسياسة العامة في كوستاريكا (المصدر: المرجع السابق).

٧١٠- وأكدت أمانة المظالم أهمية تدعيم هذا القانون بأنشطة التدريب لتشجيع الرجال والنساء على تقاسم مسؤوليات تنشئة الأطفال، وبسياسات عامة تثقيفية من أجل مؤسسات الرعاية الصحية والمنظمات الأخرى المكلفة بولايات مثل المعهد الوطني للمرأة والوكالة الوطنية لرعاية الأطفال (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦).

٧١١- وتتضمن التدابير الأخرى التي ساهمت في تطبيق هذا القانون: اعتماد وتنظيم معمل اختبار الأبوة التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، وتحسين التنسيق بين المؤسسات المسؤولة عن إنفاذه، مما مكّن من تقليص زمن الاستجابة؛ وعمل مكتب السجل المدني مع مكاتبه الإقليمية على اختصار المدة الزمنية التي يستغرقها تقديم الإخطار الأولي بالأبوة المفترضة؛ واتُخذ قرار بالاعتراف باستقلالية معمل اختبار الأبوة التابع لصندوق الضمان الاجتماعي عن مستشفى سان خوان ديوس. وأصبح هذا المعمل الآن بعد أن صارت له ميزانية خاصة يستطيع أن يحدد أولوياته وأن يضع خططه التشغيلية الخاصة به. ومكّنه هذا من اختصار زمن انتظار نتائج الاختبارات من حوالي ٩ أشهر إلى ١٥ يوماً. ويؤمل في أن يوفر المكتب التنفيذي للرئيس الموارد الاقتصادية والبشرية الضرورية لكي تتسنى مواصلة أعمال هذا المعمل

المعترف به لما يقدمه من خدمات رفيعة المستوى (المصدر: التقريران السنويان لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ والفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦).

٧١٢- وتبحث لجنة مسؤولية الوالدين في حالات الأشخاص الذين لا يمثلون لإجراء اختبار الدنا من أجل تحديد ما إذا كان عدم ظهورهم يرجع إلى أنهم لا يستطيعون تحمّل تكاليف انتقال ثلاثة أشخاص للحضور إلى المعمل أو الإقامة في سان خوسيه. وإذا كانت تلك هي الحال، فإن صندوق الضمان الاجتماعي أو المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية يستطيع أن يقدم المساعدة (المصدر: المرجع السابق).

٧١٣- وقد حددت السوابق القضائية التي استقرت منذ سنّ قانون مسؤولية الوالدين أن نتائج اختبار الدنا أدلة دامغة على الأبوة، وأنه يجوز للمحاكم أن تفترض ثبوت الأبوة إذا لم يخضع الأب المزعوم لاختبار الدنا دون أن يقدم سبباً وجيهاً لعدم القيام بذلك. ومن ثمّ فإن الصكوك القانونية ذات الصلة تفسَّر بطريقة واقعية وبروح القانون الذي يركز، في هذه الحالة، على حماية المصالح الفضلى للقُصّر (المصدر: المعهد الوطني للمرأة *Informe Técnico Jurídico sobre el Estado de la Legislación Nacional en Materia de Paternidad - Corresponsabilidad de hombres y mujeres en la crianza de sus hijos e hijas* [التقرير القانوني التقني عن حالة التشريعات الوطنية المتعلقة بالأبوة – تقاسم المسؤولية بين الرجال والنساء في تربية أبنائهم]، إريني أغويلار وباولو كاسافونت، ٢٠٠٦).

٧١٤- وقانون مسؤولية الوالدين هو نص جديد في مجال قوانين الأسرة، لكنه يعاني، مع ذلك، من سلسلة من القيود والعيوب التي تقوّض تفسيره وتطبيقه:

- على الرغم من أن النسبة المئوية للأطفال المولودين الذين لا يعترف بهم آباؤهم تنخفض بانتظام منذ سنّ القانون، فلا يزال الواقع يبيّن أن الآباء وعدوا في عام ٢٠٠٣ في حالة ٢١,١ في المائة من الولادات في البلد، بالذهاب إلى مكتب السجل المدني لتسجيل أنفسهم كآباء للأطفال، في حين أن الترتيبات التي ينص عليها قانون مسؤولية الوالدين استُخدمت في ٤,٨ في المائة فقط من جميع الولادات (١٤٦ ٣). ويدعو هذا إلى القلق، لأنه يدل على أن النساء يثقن في توجّه الآباء طوعاً لتوقيع شهادة الميلاد، ومن ثمّ فإنهن لا يُردن الاستفادة من الترتيبات القانونية المتاحة. ويحدث هذا على حساب حقوق الأم والطفل عندما لا يذهب الأب إلى مكتب السجل المدني. وتوضّح هذه الإحصاءات أهمية كفالة تزويد موظفي السجل والمسؤولين عن التسجيل في المستشفيات والعيادات للأمهات الجديدات بمزيد من المعلومات عن حقوقهن وعن القانون. ويمكن أيضاً لموظفي صندوق الضمان الاجتماعي أن يقدموا هذه المعلومات في أثناء المشاورات السابقة للولادة، وينبغي لوزارة التعليم أن تُدمج المعلومات المتعلقة بمسؤولية الوالدين في البرامج المدرسية (المصدر: أمانة المظالم)؛

- كما أن نقص الوعي والتدريب من جانب المسؤولين عن التسجيل في العيادات والمستشفيات هو واحد من الأسباب التي تجعل العديد من النساء يُحجمن عن الاستفادة من الترتيبات التي ينص عليها القانون. وقد أكدت اللجنة المشتركة بين الوكالات لرصد قانون مسؤولية الوالدين الحاجة الماسة إلى إجراء تدريب مستمر لموظفي السجل المدني وموظفي المستشفيات الذين يقومون بتسجيل الولادات (المصدر: أمانة المظالم)؛

- لا بد من إخراج إجراءات إثبات هوية والدي الطفل من مجال المحاكم من أجل دعم المساواة في حقوق الأشخاص المولودين قبل سنّ القانون وبعده. فالأشخاص الذين وُلدوا قبل آذار/مارس ٢٠٠١ أو الذين لم يسجلوا قبل هذا التاريخ لا يستطيعون استخدام الإجراء الإداري المبسّط لتسجيل الأبوة بل عليهم الدخول في إجراءات قضائية طويلة ومُكلفة (المصدر: أمانة المظالم). غير أن الجدير بالإشارة هو أن مكتب السجل المدني قرر قبول طلب لبدء الإجراء الإداري الذي تتقدم به امرأة بالنيابة عن ابنها المولود والذي لم تسجل ولادته قبل سنّ القانون. وأُسس حكم مكتب السجل على قرار أصدرته الدائرة الدستورية ينص على تطبيق المادة ٩٦ من قانون الأسرة بصيغته المعدَّلة بموجب قانون مسؤولية الوالدين في حالة وقوع الولادة المعنية قبل دخول هذا القانون إلى حيز النفاذ. وحكمت المحكمة في ذلك القرار بأنه ينبغي تطبيق الحكم القانوني الذي يخدم المصالح الفضلى للطفل. واستند القرار أيضاً إلى حكم صدر عن محكمة الأسرة ديسامبارادوس (مجتمع محلي كثيف السكان في ضواحي سان خوسيه) الذي ذكر، لدى السماح بإجراء خاص لتحديد نسب قاصر وُلد في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، أنه: "ينبغي إخطار الطرف في هذه القضية بأن قبول هذا الطلب لا يحول دون تقديمها طلباً إلى مكتب السجل المدني لاتخاذ الإجراء الإداري المنصوص عليه في قانون مسؤولية الوالدين رقم ٨١٠١ الصادر في ١٦ نيسان/أبريل ٢٠٠١، ولا تحتاج لتحقيق هذا الغرض إلا لتقديم وثائق سليمة تُثبت هويتها إلى المكتب ..."[٢٧] (المصدر: المعهد الوطني للمرأة *Informe Técnico Jurídico sobre el Estado de la Legislación Nacional en Materia de Paternidad - Corresponsabilidad de hombres y mujeres en la crianza de sus hijos e hijas*، إريني أغويلار وباولو كاسافونت، ٢٠٠٦)؛

- أصبح الأشخاص الذين أقاموا دعاوى قضائية قبل دخول التعديل على المادة ٩٨ مكرراً من قانون الأسرة إلى حيز النفاذ يواجهون الآن عقبة حجية الأمر المقضي. ففي إحدى القضايا، حكمت محكمة الأسرة بموجب القرار رقم ١٩١٧٥-٢١-٢٠٠٤

(٢٧) صدر القرار في الساعة ١٣/٥٥ من ٣٠ آذار/مارس ٢٠٠٦ عن محكمة الأسرة في ديسامبارادوس، الإجراء الخاص، لإثبات النسب من أجل التحقيق في الأبوة، ملف القضية رقم 06-400309-637-FA.

بأن اختبار الدنا لم يكن دليلاً قاطعاً ولو كان بين الرجل والطفل المعني توافق وراثي، وأنه لا يمكن بالتالي استبعاد الأبوة في عام ١٩٩٣. ومن ثمّ فقد غلّبت المحكمة الاعتراض على الأبوة، وأكدت مرة أخرى التأثير المادي بحجية الأمر المقضي (المصدر: أمانة المظالم)؛

- وثمة فرق شاسع بين وقت الإنجاز السريع الذي يتيحه معمل اختبار الأبوة وأوقات الانتظار الطويلة التي تنطوي عليها الدعاوى القضائية. ومعظم الشكاوى الخمس المتعلقة بالأبوة التي تلقتها أمانة المظالم يتعلق بالمحاكم وليس بمكتب السجل المدني. ويمكن أن تستغرق دعاوى إثبات النسب في المحاكم حتى ثلاث سنوات قبل أن يصدر قرار نهائي بشأنها، ويقضي معمل الدنا الخاص بالفرع القضائي حتى ثمانية أشهر لإصدار التقرير. أما معمل صندوق الضمان الاجتماعي، فلديه القدرة على أداء الاختبارات التي تعالجها المحاكم حالياً، ويُنصح بأن يدخل الصندوق والجهاز القضائي في اتفاق لهذا الغرض (المصدر: أمانة المظالم)؛

- وثمة مشكلة أخرى مع قانون مسؤولية الوالدين تتصل أيضاً بالمادة ٥٤ من قانون محكمة الانتخابات وتنظيم السجل المدني، تتمثل في أنه ينص على أن "موعداً واحداً فقط هو الذي سيُقدَّم بالمجان" إلى الأم والقاصر والأب لاختبار الدنا. وهذه مشكلة لأن المرأة المعنية ربما تكون قد أقامت علاقات جنسية مع رجلين أو أكثر في أثناء الفترة نفسها أو ربما تكون قد اغتُصبت ومن ثمّ فقد لا تكون متأكدة من هوية والد الطفل. غير أن القانون يُلزمها بتعيين شخص واحد كوالد مُفترض. فإذا تبين أنه ليس هو الوالد (أي أن اختبار الدنا يستبعد هذا الاحتمال)، لم يعد بإمكانها الوصول إلى الإجراء الإداري ويتعين عليها أن تلجأ إلى المحاكم (المصدر: المعهد الوطني للمرأة، *Informe Técnico Jurídico sobre el Estado de la Legislación Nacional en Materia de Paternidad - Corresponsabilidad de hombres y mujeres en la crianza de sus hijos e hijas* إريني أغويلار وباولو كاسافونت، ٢٠٠٦).

٧١٥- وتنظر اللجنة المعنية بقانون مسؤولية الوالدين حالياً في تعديل مقترح لهذا القانون.

(ب) نفقة الزوجة والطفل

٧١٦- حُددت مدفوعات نفقة الزوجة والطفل بأنها أكبر عوامل الخطر على المرأة. ولا توجد دراسة استقصائية وطنية تقدم معلومات عن هذا الموضوع، لكن الواقع هو أن ٢٢ ٢٩٧ ملفاً من أصل ٧٢ ٣٥٩ من الملفات النشطة المتعلقة بنفقة الزوجة/ الطفل الموجودة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ قد فُتحت في تلك السنة نفسها، يشهد على انتشار هذه المشكلة التي يطرحها عدم وفاء الوالدين (الآباء في الغالبية العظمى من الحالات) طوعياً بالتزاماتهم الاقتصادية تجاه أسرهم. وللأسف، فحتى في ظل الإجراءات الموضوعة،

لا تزال القوانين والآليات المؤسسية القائمة لا تكفل بسرعة أو بفعالية حماية الحق في مدفوعات نفقة الزوجة والطفل. وبعض المحاكم لديها متأخرات هائلة، وتشكّل التأخرات في أوامر استدعاء الأشخاص المتخلفين عن الدفع واحداً من الاختناقات الرئيسية. ونتيجة لذلك، لا يُقبل العديد من النساء ولو على مجرد رفع هذه الأنواع من الدعاوى القضائية لأنهن يعتقدن أنها لا تُجدي نفعاً (المصدر: M. Sc. Ana Carcedo Cabañas, *Seguridad Ciudadana de las Mujeres y Desarrollo Humano*).

٧١٧- وعلى سبيل المثال، تلقت أمانة المظالم لشؤون المرأة ٥٥ شكوى في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ بشأن عدم قيام قوات الشرطة باتخاذ إجراءات لإنفاذ أوامر دفع نفقة الزوجة والطفل (عدم إنفاذ أوامر الامتثال للاحتجاز الصادرة عن وزارة الأمن العام) و٣٠ شكوى بشأن تأخر المحاكم في تحديد مبالغ الدفع المؤقتة والنهائية.

٧١٨- وثمة مشكلة أخرى تتمثل في أن مدفوعات نفقة الزوجة و/أو الطفل للعديد من العائلات ليست كافية لتوفير مستوى معيشي لائق بها. فعلى سبيل المثال، من بين ملفات القضايا البالغ عددها ١٤ ٤٠٦ ملفات التي تناولتها المحكمة المسؤولة عن مدفوعات نفقة الزوجة والطفل في الدائرة القضائية الثانية لسان خوسيه في عام ٢٠٠٣، كانت المدفوعات في ٨ في المائة من الحالات أقل من ١٠ ٠٠٠ كولون، وتراوحت مبالغ المدفوعات في ٦٦ في المائة من الحالات بين ١٠ ٠٠٠ و٥٠ ٠٠٠ كولون. وبعبارة أخرى، تبلغ نسبة ٧٤ في المائة من مبالغ مدفوعات نفقة الزوجة ورعاية الطفل أقل من ٥٠ ٠٠٠ كولون (دراسة جرت في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٣). وفي حالة المحكمة المسؤولة عن تناول هذه المسائل في سان خوسيه، كانت نسبة ٧٠ في المائة من هذه المدفوعات تتراوح بين ٣٠ ٠٠٠ و٦٠ ٠٠٠ كولون في عام ٢٠٠٣ (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤).

٧١٩- وتتضمن الخطوات المتخذة للتصدي لهذه المشكلة الخطيرة للنساء الكوستاريكيات في أثناء فترة الإبلاغ ما يلي:

- عكفت لجنة التحقيقات المسؤولة عن رصد الحق في مدفوعات نفقة الزوجة والطفل في كوستاريكا والتي تُشرف على آليات الإنفاذ وتتضمن ممثلين عن وزارة العدل، ووزارة الأمن العام، والفرع القضائي، والمعهد الوطني للمرأة، والخزانة، ومكتب المحامي العام، وصندوق الضمان الاجتماعي، وأمين المظالم، والمحامين، على العمل مع الجهاز القضائي من أجل تنسيق تنفيذ خطة للتعجيل بمعالجة قضايا نفقة الزوجة والطفل في بعض المحاكم عن طريق توفير المزيد من القضاة أو غيرهم من المشمولين بتناول المتأخرات الضخمة. ودخل المجلس العالي للجهاز القضائي في اتفاقات مع المكاتب القضائية في المجتمعات المحلية الرئيسية داخل البلد، ستتيح لها تحسين ما تقدمه من خدمات. وبفضل هذه الاتفاقات مثلاً، تمكنت محكمة ألاخويليتا من إعادة توزيع وظائفها الإدارية؛ وكُلف قاضٍ إضافي بالعمل في محكمة بافاس؛ وفي غويتشويتشيا، عُيّن

قاضٍ لتناول أوامر الإحالة؛ وفي ألاخويليتا، زادت تخصصات واجبات القضاة بتعيين قاضيين لتناول متأخرات القضايا المتعلقة بأوامر الإحالة الخاصة بعدم الدفع وتسويات الدفع المؤقتة (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤)؛

- أصدر المجلس العالي للجهاز القضائي توجيهاً يشير فيه إلى أنه يتعين معالجة مكافآت نهاية السنة والزيادات المقررة وإعانات الذهاب إلى المدرسة بطريقة تلقائية (المرجع السابق)؛

- في عام ٢٠٠٣، انضم موظفون من مكتب الرقابة على الخدمات التابع لنظام إقامة العدل إلى هذه المبادرة. وتتمثل الفكرة في أن يتولى هذا المكتب رصد أي تأخيرات غير معقولة في تجهيز أوامر نفقة الزوجة أو الطفل وتقديم معلومات عن حقوق المستخدمين لهذه الخدمة العامة (المصدر: المرجع السابق)؛

- قامت أمينة المظالم لشؤون المرأة بالتنسيق مع وزارة الأمن العام بحملات تفتيش في مختلف أقسام الشرطة بما في ذلك أقسام الشرطة في أسيري، وسان ميغل، وغيدوس دي ديسامبارادوس، من أجل تحديد أسباب عدم إنفاذ أوامر التقييد أو الإحالة الصادرة بموجب قانون نفقة الزوجة والطفل. ووجدت عدداً من الظروف التي تعوق أداء ضباط الشرطة السليم لواجباتهم (المصدر: التقرير السنوي لأمانة المظالم عن الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦)؛

- ولمعالجة مسألة مدفوعات نفقة الزوجة والطفل، أعدّت وزارة الأمن العام في نيسان/أبريل ٢٠٠٦ بروتوكول إجراءات الشرطة المتعلقة بمدفوعات نفقة الزوجة والطفل، الذي يشرح المبادئ الناظمة لإجراءات الشرطة في هذا الشأن، ويعرض الخطوط العريضة لإجراءات إنفاذ أوامر التقييد أو الإحالة، ويناقش الآليات المتاحة للتصدي لعدم الامتثال لهذه الالتزامات، إلى جانب العقوبات المقابلة (المصدر: وزارة الداخلية والشرطة والأمن العام)؛

- وُضعت الاختصاصات اللازمة لإعادة تصميم محاكم نفقة الزوجة والطفل في ديسامبارادوس والمحكمة المحلية الأولى لسان خوسيه (المصدر: تقرير الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية، النصف الثاني من عام ٢٠٠٤)؛

- حضر حلقة العمل المتعلقة بالتعديلات الإجرائية لقانون نفقة الزوجة والطفل معظم القضاة الذين يرأسون المحاكم التي تستمع إلى القضايا المتعلقة بهذه المسائل، وممثلون عن مكتب المحامي العام، ومحكمة الأسرة، ومحاكم الأسرة الأخرى، ولجنة الشؤون الجنسانية (المصدر: المرجع السابق)؛

- وفي عام ٢٠٠٦، اتُخذت خطوات لتنفيذ توصيات المستشار المعين لإجراء تحليل أساسي لمحاكم نفقة الزوجة والطفل في المحكمة المحلية الأولى في سان خوسيه ومحكمة

ديسامبارادوس، ولاقتراح خطة لإعادة تصميمها (المصدر: الأمانة التقنية للجهاز القضائي المعنية بالقضايا الجنسانية، ٢٠٠٦).

(ج) زيجات المصلحة: عائق أمام حرية اختيار الزوج

٧٢٠- لُفت انتباه مكتب الهجرة والأجانب في الآونة الأخيرة لعدد من الحالات التي يتعلق معظمها بنساء من القطاعات المنخفضة الدخل اللاتي يذكرن أنهن تزوجن من أجانب لم يلتقوا بهم من قبل من أجل المال (زيجات المصلحة). وفي بعض الحالات، كانت بعض مؤسسات الأعمال تفرض مبالغ ضخمة لإجراء الترتيبات القانونية لهذه الزيجات.

٧٢١- ويدعو هذا الوضع لقلق حقيقي، بما أنه يجري استغلال هؤلاء النساء، بسبب ضعفهن البالغ، في القيام بعمل له آثاراً قانونية عليهن، وإن كان يشوبه عيب بيّن وكان معرّضاً للإبطال. ومن بين هذه الآثار إعاقة حقهن في حرية اختيار الزوج. فبعض هؤلاء النساء يردن الزواج من شريكهن الحالي، لكنهن لا يستطعن ذلك حيث إنه يتضح أنهن متزوجات من مواطن أجنبي. كما أنهن يفقدن حقوقاً أخرى؛ فهن يلقون مثلاً صعوبات خطيرة في الحصول على المساعدة الاجتماعية كبدلات السكن أو استحقاقات المعهد المختلط للمساعدة الاجتماعية. ومن الجوانب المُقلقة الأخرى لهذا الوضع أن بعض هؤلاء النساء يخشون من أن يعرف شركاؤهن الحاليون أنهن متزوجات ومن أن يطلق ذلك شرارة العنف المترلي إذا ما عرفوا به.

٧٢٢- ويتمثل التحدي الذي يجب التصدي له هنا في إنهاء هذه الممارسة غير القانونية على الإطلاق من جانب مجموعات لا ضمير لها تجعل من تنظيم هذه الترتيبات عملاً تجارياً، وإعادة حالة الزواج الأصلية لهؤلاء النساء، ومن ثمّ حمايتهن من تحويلهن إلى ضحايا مرة أخرى. وسيستلزم هذا تضافر جهود مختلف المؤسسات الحكومية مثل المديرية الوطنية للهجرة والأجانب، ونظام إقامة العدل، ونقابة المحامين، وجهات أخرى.

(د) ملكية الأصول المادية

٧٢٣- تبين الدراسة الاستقصائية للأمن الوطني لكوستاريكا لعام ٢٠٠٤ (ENSCR-04) التي تقدم معلومات عن ملكية المنازل والدخل أن هناك اختلافات جنسانية كبيرة في هذا الشأن. فعدد الذكور الذين يملكون المنازل التي يعيشون فيها أكبر من عدد النساء (٢٧,٩ في المائة في مقابل ٢٣,٥ في المائة)، وعلى الرغم من أن عدد الإناث اللاتي أجبن على الاستقصاء بأن المترل مملوك ملكية مشتركة بينهن وبين أزواجهن أكبر من عدد الرجال المجيبين على الاستقصاء (١٠,٧ في المائة في مقابل ٦,٨ في المائة)، فإن عدداً من النساء أكبر من عدد الرجال أجَبن أيضاً بأن المترل باسم أزواجهن فقط (٢٨,٥ في المائة في مقابل ١٦,٩ في المائة). ويقل عدد النساء اللاتي لهن دخل خاص بهن عن عدد الرجال، و لم تعمل نسبة ٦٠,٧ في المائة من المجيبات خارج المترل. وتسود عادةُ قيام الرجال باتخاذ القرارات الاقتصادية للأسرة

المعيشية. وقد أشارت الدراسة الاستقصائية الوطنية لعام ٢٠٠٣ بشأن العنف ضد المرأة (ENVCM-03) إلى أن نسبة ١٨,٢ في المائة من النساء اللاتي لهن شركاء لا يشتركن في اتخاذ القرارات المتعلقة بالشؤون الاقتصادية لشريكهن (المصدر: كارسيدو كاباميا‌س).

٧٢٤- ويمثل الحرمان من الوصول إلى ملكية السلع الأساسية واحداً من الأشكال الرئيسية للعنف المالي أو الاقتصادي التي تتعرض لها المرأة. فالنساء أكثر ضعفاً أمام هذا النوع من المخاطر من ضعف الرجال فيما يتصل بكل من ملكية منازلهم وأثاثهم والمركبات اللازمة لانتقالهم وانتقال معيلهم ولعملهم. وتقل احتمالات امتلاك النساء للأعمال التجارية، كما تقل احتمالات امتلاكهن لمنازلهن، وعندما تكون لهن أعمال تجارية، فإنهن لا يمتلكن عادة موارد الإنتاج التي يستخدمنها. وبوجه عام، يوجد اتجاه نحو وصول المرأة إلى الائتمان بقدر أقل من الرجل أيضاً[٢٨] (المصدر: المرجع السابق).

٧٢٥- ووصول النساء إلى هذه الموارد غير أكيد ويتوقف إلى حد كبير على استعداد شركائهن للسماح لهن باستخدامها. ولعل هذه هي الحال عندما تُقدم النساء المعنيات جزءاً من الأموال أو كل الأموال المستخدَمة لحيازة العقارات أو الممتلكات. وليس من النادر استخدام المصدر الثاني من دخل الزوجين (أي أجور المرأة) لدفع ثمن المنزل أو تسديد الرهونات العقارية المتصلة بالمنزل الذي يُسجّل بعد ذلك باسم الزوج أو الشريك الذكر. وهذا هو واحد من الأسباب التي تعرّض المرأة لخطر مرتفع بفقدان ممتلكاتها في حالة الطلاق. ولا ينشأ هذا الخطر عندما يمر الزواج بصعوبات أو عندما تُدرك المرأة هذه المشاكل، وإنما يظهر عندما يُسجل الرجل الممتلكات باسم مؤسسة أعمال، فيخرجها بذلك من الملكية المشتركة التي يتعين تقسيمها بين الزوجين، أو عندما ينقل ملكيتها إلى أقاربه أو إلى أشخاص آخرين مع بداية فشل الزواج (المصدر: المرجع السابق).

٧٢٦- وللأسف، لم تُجرَ دراسات بعدُ لتحديد كمية هذه الأنواع من تحويل الملكية التي لها عادة، علاوة على ذلك، صفة قانونية بالمعنى التقني. وفي بعض الحالات، تقبل النساء هذه الترتيبات أو تضطر إلى إظهار قبولها لها طوعياً تحاشياً لسوء العلاقة. ويبين حدوث هذه الأنواع من انتزاع الملكية في أثناء التفاوض على الطلاق أن العلاقات الجنسانية المقبولة اجتماعياً وقانونياً تضع النساء على أرضية غير مستقرة، وتمر هذه المشكلة مرور الكرام لأنها تحدث في سياق ما يُعتبر قواعد أساسية سليمة من الناحية القانونية (المصدر: المرجع السابق).

٧٢٧- ومن عوامل الخطر الأخرى من حيث حقوق المرأة في الملكية التي لا تتصل اتصالاً مباشراً بالقيمة الاجتماعية للممتلكات أو الموارد المعنية تدمير شريك المرأة أو أفراد الأسرة الآخرين لهذه الممتلكات. وتشير نتائج الدراسة الاستقصائية الوطنية لعام ٢٠٠٣ المتعلقة

(٢٨) المعهد الوطني للمرأة (٢٠٠٣) الصفحات ٢٩-٣٤.

بالعنف ضد المرأة إلى أنه في حالة ٧,٣ في المائة من جميع النساء اللاتي لهن شريك يُقْدم الشريك أحياناً أو مراراً على تدمير عقاراتهن أو ممتلكاتهن (المصدر: المرجع السابق).

٧٢٨- ومن الواضح أن هذه المسألة تدعو إلى اعتماد وتنفيذ آليات قانونية تكفل وصول المرأة إلى عقاراتها وممتلكاتها وتمتعها بها، ولا سيما عندما تكون مُعرّضة لانتزاع هذه الأصول منها في أثناء الانفصال أو الطلاق.

٧٢٩- وقد أعد المعهد الوطني للمرأة بالاشتراك مع قضاة متخصصين في قوانين ملكية الأسرة مشروع قرار لعرضه على الكونغرس سيكفل حقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية عن طريق تعزيز قانون ملكية الأسرة ووضع آليات مبتكرة وتشاركية لتوزيع الدخل والنفقات داخل الأسرة. وقد أُرجئ مشروع القرار هذا وهو في انتظار صياغة نص بديل أبسط عن طريق حزب عمل الموطنين.

المرفقات