

Distr.: General
26 March 2003
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 18 من
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
التقارير الدورية الرابعة المقدمة من الدول الأطراف

كوساستاريكا*

* تصدر هذه الوثيقة دون تحرير رسمي.
للاطلاع على التقارير الدورية الجموعة الأولى والثانية والثالثة، المقدمة من حكومة كوساستاريكا، انظر
.CEDAW/C/CRI/1-3

تقرير دولة كوستاريكا عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال
التمييز ضد المرأة

عن الفترة من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٢

أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢

المحتويات

الصفحة

١١	مقدمة
٢١	الجزء الأول: التقدم في حالة المرأة في كوستاريكا: الحصيلة العامة
٤٢	الجزء الثاني: تحليل مواد الاتفاقية
٤٢	المادتان ١ و ٢: السياسات والأساليب الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة
٤٣	القواعد الدستورية والمعاهدات الدولية
٤٥	القوانين العامة والقوانين الخاصة
٤٩	المراسيم التنفيذية
٥٠	القرارات والتوجيهات الصادرة عن حكومة كوستاريكا ومحكمة العدل العليا بشأن تحقيق الإنصاف بين الجنسين
٥٢	تعديلات النظم التشريعية
٥٢	دوائر المساعدة القانونية
٥٢	مشاريع القوانين المعلقة والإصلاحات المنشودة
٥٤	التشقيق القانوني
٥٥	المادة ٣: السياسات الوطنية والقطاعية وال المؤسسية لتعزيز المساواة في الفرص
٥٥	الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة
٥٥	آلية الحكومية الوطنية: المعهد الوطني للمرأة
٦٦	الآليات الامركرية الوزارية والقطاعية: مكاتب أو وحدات الإنصاف بين الجنسين
٦٨	الآليات الامركرية المحلية: المكاتب البلدية للمرأة
٧٠	الوحدات المتخصصة
٧٣	وضع ونشر بيانات ومعلومات للتحطيط والتقييم موزعة حسب الجنس
٧٣	المادة ٤: التدابير الخاصة المؤقتة للتعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة

سبل العمل الإيجابي للتعجيل بالمساواة بين المرأة والرجل في العمليات السياسية	٧٤
السبل الخاصة للتعجيل بالمساواة بين الرجل والمرأة في الحالات الأخرى	٧٦
التدابير الخاصة الرامية إلى حماية الأئمة	٨٠
المادة ٥: تدابير تغيير أدوار الرجل والمرأة والأدوار النمطية	٨١
أدوار الرجل والمرأة والأدوار النمطية في التعليم	٨٢
صورة المرأة في الأغراض الدعائية	٩٠
المادة ٦: تدابير القضاء على جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بعاء المرأة	٩١
الاستغلال الجنسي والبغاء القسري للطفلات والراهبات	٩١
المادة ٧: المشاركة في الحياة العامة والسياسية للبلد	٩٣
المشاركة السياسية للمرأة	٩٣
المشاركة في الوظائف العامة والوصول إليها	٩٥
مشاركة المرأة في سلك القضاء	١٠٧
مشاركة المرأة في المحكمة العليا للانتخابات	١٠٧
مساهمة الحركات النسائية	١٠٧
المادة ٨: التمثيل الدولي والمشاركة في المنظمات الدولية	١١٠
وجود المرأة في التمثيل الدبلوماسي	١١٠
الإنصاف بين الجنسين في السياسة الخارجية	١١٤
كشف حساب عن الالتزامات الدولية بتحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين	١١٥
المادة ٩: الجنسية والمواطنة	١١٥
المحجرات تؤدي إلى نشوء مشاكل جديدة في مجال المواطنة	١١٦
المهاجرات النيكاراغويات	١١٦
المادة ١٠: المساواة في الحقوق في مجال الثقافة والتعليم والتدريب	١٢٠
الحصول على التعليم والتدريب	١٢١

١٢٢	المرأة في التعليم العالي الحكومي
١٢٤	المساواة والإنصاف بين الجنسين في جامعة كوستاريكا (٢٠٠٢)
١٢٧	المادة ١١: المساواة في الحصول على العمل
١٢٨	ازدياد مشاركة المرأة في العمل، ولكن في ظروف غير مواتية
١٢٩	المشاركة المختلفة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي
١٣٠	الفجوة في الأجر بين المرأة والرجل تضيق
١٣٢	التفرقة بين الجنسين في المهن
١٣٣	للمرأة وجود قوي في الوظائف المتخصصة
١٣٤	مشاركة المرأة في امتلاك المشاريع
١٣٥	المرأة في العمل غير الرسمي
١٣٦	العمل المترلي غير المأجور
١٣٧	العمل المترلي المأجور: امتداد للأعباء المترلية للمرأة
١٣٨	حقوق العمل
١٤١	اللجنة المشتركة بين المؤسسات المعنية بحقوق العمل للمرأة
١٤٢	النساء الفقيرات
١٤٦	رعاية الفقيرات
١٤٧	السياسة الوطنية لعمل المرأة وعمالتها
١٥٢	المادة ١٢: المساواة في الحصول على الرعاية الصحية
١٥٢	المساواة في الحصول على الرعاية الصحية
١٥٤	قواعد ومعايير الصحة الجنسية والإنجابية
١٥٦	أهمية المشورة في مسائل الصحة والحقوق الإنجابية والجنسية
١٥٩	تعديل القواعد والمعايير في مجال الصحة الجنسية والإنجابية
١٦٠	السرطان والمرأة

فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في المرأة	١٦٢
الصحة العقلية للمرأة	١٦٤
عدم وجود برامج صحية موجهة خصيصاً لرعاية المسنات	١٦٥
الحصول على مزايا التأمينات الاجتماعية في كوستاريكا	١٦٧
مستشفى الدكتور أدولفو كاريت إيفا النسائي	١٧٢
مشاركة المنظمات غير الحكومية	١٧٦
العنف ضد المرأة	١٧٦
العنف المؤدي إلى قتل المرأة	١٧٨
دور الإيواء: خيار متاح للنساء من ضحايا العنف	١٧٩
قانون مكافحة العنف المترتب: وسيلة للحماية من سوء المعاملة في الأسرة والحياة الزوجية ..	١٨٠
قطع حبل الصمت	١٨٢
النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه	١٨٩
العنف الجنسي والحمل القسري والإجهاض غير الآمن	١٩٣
التحرش الجنسي في العمل والدراسة	١٩٦
العنف ضد المرأة التي تتعرض للتمييز المفرط	١٩٧
العنف المؤسسي	١٩٧
المادة ١٣: الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية	١٩٨
الحق في الحصول على القروض المصرفية والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي	١٩٩
المادة ١٤: المرأة الريفية	٢٠٢
الفقر يصيب المرأة الريفية أساسا	٢٠٣
تجربة وزارة البيئة والطاقة	٢١١
المادة ١٥: المساواة أمام القانون	٢١٥

عقد من الصكوك القانونية يعكس تقدما في حقوق المرأة في كوستاريكا ٢١٥	
استراتيجية لنفرد المرأة: الهيئات الخاصة ٢١٧	
برنامج المرأة والعدالة والجنسانية التابع لمعهد الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة الجرمين في أمريكا اللاتينية ٢١٨	
المادة ١٦: الحق في الزواج والأسرة ٢٢٣	
قانون الأبوة المسؤولة ٢٢٤	
الجزء الثالث: جوانب التقدم والعقبات والتحديات في تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ٢٢٦	
أ. المراجع ٢٥٢	
المرفقات ٢٦٩	

فهرس الرسوم البيانية

الرسم البياني رقم ١ : العمر المتوقع عند الولادة حسب الجنس
كوسตารيكا، ١٩٩٩-٢٠٠٠	٢٤
الرسم البياني رقم ٢ : النسبة المئوية للنساء في الوظائف المتخصصة حسب القطاع المؤسسي،
١٣٣	١٩٩٩
الرسم البياني رقم ٣ : تطور النسبة المئوية لربات العمل حسب قطاع النشاط، ١٩٩٩-١٩٩٠
١٣٤	...
الرسم البياني رقم ٤ : النسبة المئوية للأسر المعيشية الفقيرة حسب جنس العائل، ١٩٩٩-١٩٩٠
١٤٣	(النسبة المئوية إلى مجموع الأسر المعيشية)

فهرس الجداول

الجدول رقم ١

كوستاريكا: تعديلات على القوانين العامة والقوانين النوعية التي اعتمدتها الجمعية التشريعية في

٤٥ الفترة من آذار/مارس ١٩٩٨ إلى ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٢

الجدول رقم ٢

تعيين النساء في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦ ٩٥

الجدول رقم ٣

المشاركة النسائية في الجمعية التشريعية، ١٩٥٨-٢٠٠٦ ٩٦

الجدول رقم ٤

المشاركة حسب الجنس في مناصب الانتخاب الشعبي حسب مناصب القوائم - الفترة الانتخابية

٩٨ ٢٠٠٦-٢٠٠٢

الجدول رقم ٥

عدد القوائم المستبعدة لعدم الالتزام بالحصة الدنيا البالغة ٤٠ في المائة للمشاركة النسائية حسب

٩٩ الحزب السياسي - الفترة الانتخابية ٢٠٠٦-٢٠٠٢

الجدول رقم ٦

مشاركة الرجل والمرأة في مجالس إدارة بعض المؤسسات المستقلة ذاتياً وشبه المستقلة ذاتياً

١٠٢ واللامركزية ورئاسة الجمهورية

الجدول رقم ٧

توزيع الذكور والإناث حسب الوظيفة المشغولة في السلك الأجنبي، الأعوام ١٩٩٨-٢٠٠٢ ١١٢

الجدول رقم ٨

نسبة الخريجات في الجامعات الحكومية إلى الخريجين حسب مجال الدراسة، ١٩٩٥، ١٩٩٠، ١٩٩٥

١٢٢ ١٩٩٦-١٩٩٩

الجدول رقم ٩

التوزيع النسبي للقوة العاملة حسب الجنس وحسب قطاع النشاط، ١٩٩٩ ١٢٩

الجدول رقم ١٠	نسب متوسط أجر المرأة في الساعة بالنسبة إلى أجر الرجل حسب المستوى التعليمي، ١٩٩٠	١٣١
الجدول رقم ١١	النسب المئوية للسكان العاملين (إلى المجموع) في قطاعات الإنتاجية المنخفضة حسب طبقة القطاع وحسب الجنس، كوستاريكا، ٢٠٠٠	١٣٥
الجدول رقم ١٢	قيمة العمل المترتب غير المأجور كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي، ١٩٩٥-١٩٩٧	١٣٦
الجدول رقم ١٣	تطور الأسر الفقيرة حسب الجنس ومنطقة الإقامة، ١٩٨٩-١٩٩٧ (أرقام مطلقة ونسبة)	١٤٥
الجدول رقم ١٤	كوستاريكا: حالات وفاة النساء الناجمة عن قتل المرأة، والعنف المؤدي إلى قتل المرأة، والإيدز، ووفيات الأمهات، ١٩٩٠-١٩٩٩	١٧٨
الجدول رقم ١٥	كوستاريكا: طلبات الحصول على وسائل للحماية التي قدمت إلى المحاكم حسب المقاطعة، ١٩٩٦-٢٠٠٠، بالأرقام المطلقة والنسبة المئوية	١٨٠

مقدمة

الغرض من هذا التقرير هو الوفاء بما التزمت به جمهورية كوستاريكا بتوقيع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتصديق عليها دون تحفظات. وهذا التقرير يستكمل التقرير السابق المقدم بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية عن الفترة من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٢. وقد أعد هذا التقرير المعهد الوطني للمرأة، بصفته الآلية الوطنية للإنصاف بين الجنسين، وفي سياق جهوده لضمان تطبيق القوانين الممثلة في متابعة السياسات العامة للنهوض بالمرأة وتساوي المرأة والرجل في الحقوق والفرص.

٢ - وقد بدأت عملية إعداد هذا التقرير في ١٥ شباط/فبراير ٢٠٠٢ وانتهت في ٣٠ أيلول/سبتمبر من السنة ذاتها. وبالتعاون مع الإدارة التقنية في المعهد، قامت مستشارتان بإعداد مسودة أولية تحتوي على المعلومات الوثائقية الأساسية والإحصائيات التي أعدتها في البلد مختلف الأجهزة الحكومية وغير الحكومية والجامعات العامة والمتخصصون. واستكملت هذه المعلومات بلقاءات مع أفراد ذوي خبرة ومطلعين أساسيين. وجرى التشاور بشأن نتائج هذه العملية مع الأجهزة التقنية في المعهد الوطني للمرأة التي قدمت مدخلات ووصيات جديدة. وقدمت وثيقة ثانية من جديد إلى أجهزة المعهد لتقييمها، وطرحت للتشاور على ١٤ من ممثلي منظمات المجتمع المدني الذين حضروا المنتدى التشاوري الذي دعت الآلية الوطنية إلى عقده في ٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢^(١). وحضرت المنتدى أيضاً المهندسة إسميرالدا بريتون، الوزيرة المعنية بوضع المرأة والمديرة الفنية للمعهد. وقد ساعد تبادل الآراء والمناقشة النقدية للتقرير على الحصول على معلومات إضافية، وكذلك على تعزيز مناقشة المسائل ذات الأولوية بالنسبة إلى الحركة النسائية، والدور الذي يتعين على المعهد أداؤه باعتباره آلية وطنية. وهذا التقرير المقدماليوم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة يتضمن نتيجة هذه المشاورات.

- والتقرير السابق (CEDAW/C/CRI/1-3) وصفي أكثر لأنه يتحدث عن أوجه التقدم الأساسية التي تحققت للبلد في مسألة إنصاف الجنسين منذ التصديق على الاتفاقية في ٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٤ حتى ٣١ آذار/مارس ١٩٩٨ ،علاوة على العقبات التي مازالت

(١) كانت المنظمات الممثلة هي: Denosotras، مركز أمريكا الوسطى للدراسة وتعزيز حقوق الإنسان، اتحاد التنمية الاقتصادية المتكاملة للعمل النسائي، نقابة المصرف الوطني، جمعية صحة المرأة، جدول الأعمال السياسي للمرأة، مركز الدراسات والمنشورات - البرنامح الإقليمي المنسق للثقافة الشعبية (Alforja)، رابطة النساء من أجل السلام في أمريكا اللاتينية، مركز المرأة الأفريقية الكوستاريكية. وقد اشتراك امرأتان بصفة شخصية دون دعم من أي منظمة. وقد وجه المعهد الوطني للمرأة دعوات عديدة لحضور المنتدى التشاوري، إذ دعا ما يزيد على ٦٠ منظمة نسائية ومنظمة اجتماعية من لديها برامج لتحقيق الإنفاق بين الجنسين.

تعترض التنفيذ الفعلى لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. إن ضرورة رسم صورة أساسية تكون بمثابة نقطة انطلاق إلى عمليات التقييم اللاحقة كانت تقتضي تفاصيل أكثر. وقد أدرج جزء كبير من هذا التقرير في ”تقييم دولة كوستاريكا لمنهج عمل بيجين. التقدم والتحديات“، الذي أعده المعهد الوطني للمرأة (٢٠٠٠). وقد وضع هذا التقييم في إطار المفاوضات التي أجريت بين المعهد والمنظمات النسائية في المجتمع المدني، كجزء من الأعمال التحضيرية على الصعيد الوطني لمؤتمر الأمم المتحدة بيجين + ٥.

٤ - ويركز هذا التقرير على التحولات التي طرأت في هذا الصدد في الفترة قيد الدراسة: التشريعات وغيرها من التدابير المعتمدة منذ التقرير السابق لتنفيذ الاتفاقية؛ التقدم الذي حققه البلد في القضاء على التمييز ضد المرأة؛ أهم التحولات في وضع المرأة. كما يعمق هذا التقرير في دراسة وتحليل المشاكل هيكلية والفارق بين الجنسين التي ما زالت قائمة والتي تمثل عوائق خطيرة أمام تحقيق المساواة بين المرأة والرجل. وينضم التقرير، علاوة على ذلك، مناقشة للتدابير التي تطبقها كوستاريكا للوفاء بالالتزامات التي تعهد بها البلد في إعلان ومنهاج عمل بيجين.

٥ - وقد خلص التقرير السابق إلى ما يؤكده هذا التقرير من أن كوستاريكا قد حققت تقدماً كبيراً في تطوير التشريعات والآليات للنهوض بالمرأة، فيما يتعلق ببعضها من حيث التعليم والعمل والصحة، وفي تنمية الموارد المؤسسية والقانونية لمنع العنف ضد المرأة والاهتمام به، وفي مشاركة المرأة في المواطنة. وقد وسّعت هذه التحولات هامش الفرص المتاحة للنساء من جميع الأعمار. وكان ذلك واضحاً للغاية في مجال التعليم والعمل والقانون.

٦ - وما زالت هناك، مع ذلك، مشاكل هيكلية تعمل على إدامة وتعيق الفروق بين الجنسين في شتى المجالات، وهو ما يجعل وضع المرأة غير موات. ويعين على البلد تشجيع التحولات العميقية، سواء في المجال الاجتماعي أو الاقتصادي أو السياسي أو الثقافي، إذا كان يتيح توسيع نطاق التقدم المتحقق وترسيخه.

٧ - وقد ورد في التقرير السابع عن حالة الأمة من حيث التنمية البشرية المستدامة لعام ٢٠٠١ (٢٠٠١)، في الفصل المعنون ”التحديات في طريق تحقيق الإنصاف بين الجنسين“، أنه يتبع على الدولة الكوستاريكيَّة أن تعنى قبل كل شيء بفقر المرأة؛ والاعتراف بالعمل المترلي غير المأجور؛ وإدماج المرأة في دنيا العمل؛ وانقسام سوق العمل. ويجب عليها أيضاً الاهتمام بمشاكل التمييز والتفرقة بين الجنسين في النظام التعليمي؛ والاهتمام التكامل بالعنف ضد المرأة على أساس الجنس، والقصور المؤسسي، والموارد المحدودة المخصصة للسياسات

العامة المعنية وللآلية الوطنية لتحقيق الإنصاف بين الجنسين؛ فضلا عن المشاركة السياسية الكاملة للمرأة.

٨ - ومن الأمور العاجلة أيضا تقليل الفجوة القائمة بين المناطق الحضرية والريفية. ويوضح ما سبق أن هذه التحديات تبين اختلاف السياسات الموضعية حسب المناطق من أجل المساهمة في تقريب المسافة بين النساء استنادا إلى معايير شتى، من بينها المعايير الجغرافية.

٩ - ومن الضروري الإشارة إلى وجود نقص خطير في المعلومات الرسمية من حيث بيان التقدم الحادث في وضع المرأة ومركزها.

١٠ - ومن أجل متابعة حالة وضع المرأة منذ بيجين قام المعهد الوطني للمرأة، بالاشتراك مع ”مشروع حالة الأمة“ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بتنقيح اقتراح يتعلق بالمؤشرات مقدم من اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وموضع حسب المحاور المواضيعية لنهج عمل بيجين (Ramos Pilar، ٢٠٠١). وفي هذا التنقيح، استُخدم نوعان من المصادر: الاستقصاء بالعينة، وبصفة خاصة استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض، والسجلات الإدارية في مختلف المؤسسات. وقد بين استخدام هذه المصادر العادلة أن ٥٠ في المائة فقط من المؤشرات التي تقرحها اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي متاحة، وأن الربع منها غير متاح ولا بديل له. كما أن نصف المؤشرات المتاحة يتطلب إعادة معالجة المعلومات الأساسية، مما يصعب حساب المؤشرات.

١١ - وعند إشارة المعلومات إلى النوع الثاني من المصادر، تبيّن وجود فجوات كبيرة في المعلومات. وقد أثّر ذلك على معالجة المسائل الأصلية والفرعية، مثل: الحصول على الموارد (الممتلكات غير المنقولة، القروض، التدريب، المنح)؛ الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة؛ حقوق الإنسان التي للمرأة؛ المرأة ووسائل الإعلام؛ المرأة والبيئة؛ العنف ضد المرأة.

١٢ - ولا بد من الاهتمام البالغ بهذه المسألة الأخيرة، لأن المؤشرات المقترحة والمؤشرات الإضافية توضح بصورة تكاد تكون تقريرية وجود مظاهر عامة للعنف، ولكنها تغفل بيان مدى وخطورة الأشكال المختلفة للعنف ضد المرأة. وتظهر فجوة أخرى في المعلومات في المسألة الفرعية المتعلقة باستخدام الوقت، مما يحدّ من الاختلافات بين الجنسين في تحمل عبء العمل الكامل وما يتصل بذلك من جوانب أخرى. ولتعزيز هذا الجانب، لا بد من إجراء استقصاءات بالعينة.

١٣ - وعند بيان التحولات في حالة المرأة ووضعها، تنشأ مشكلة إضافية تتصل بوقت المعلومات. وفي موازاة ذلك، ورغم وجود معلومات في أوقات مختلفة، فإن ذلك يمكن أن

يشير مشاكل تتصل باللغطية والتغير في المنهجية، وتتصل حتى بمعلومات يمكن التساؤل عن نوعيتها. وكل جوانب النقص هذه أو بعضها يظهر في مسائل من قبيل ما يلي:

- **صحة المرأة:** مع أن هذه المسألة من المسائل التي تحظى بقدر كبير من المؤشرات، فما زالت هناك مشاكل تتصل باللغطية، فهذه المؤشرات لا تشمل كل السكان المعينين، مثل المؤشرات المتعلقة بإجراء فحوص للوقاية من سرطان عنق الرحم، والإصابة بالسرطان (الثدي وعنق الرحم)، وبفيروس نقص المناعة البشرية، ومؤشرات الحالة التغذوية للأطفال. وتتأثر هذه المؤشرات الأخيرة أيضاً بعدم تحديد أوقات جموع المعلومات وباختلاف المنهجيات، مما يؤثر في نوعيتها. وهنا أيضاً مجال للتشكك في نوعية البيانات المتعلقة بحوادث وأمراض المهنة بين النساء، حيث يحتمل أن تكون التغطية بالتأمين قليلة، وبالتالي يكون هناك تسجيل غير كاف للسكان الذين تلحق بهم إصابات عمل.
- **العنف ضد المرأة:** تتسم هذه المسألة بجوانب قصور، لأن الجزء الأكبر من مؤشراتها لا يجمع إلا عن سنة واحدة فقط. والاعتماد إلى حد كبير على الشكاوى يمثل مشكلة من حيث التغطية والنوعية، ولا سيما في تسجيل المعلومات الذي لا يتبع شكلاً واحداً في شتى الجهات التي يمكن أن تقدم إليها الشكاوى، ولذلك يكون من المعقول التفكير في الشهادات المبتدأة. وفي الوقت ذاته، وفيما يتعلق ببعض أشكال العنف، مثل العنف الجنسي، لا يكون هناك سوى عدد الشكاوى، دون توزيعها حسب الجنس وحسب المعلومات المتعلقة بالمعتدى المزعوم (عندما يكون معلوماً)، ولذلك يستحيل تحديد مواصفات الضحايا.
- **تعليم وتدريب المرأة:** لا تزال هناك أساساً مشاكل تتصل باللغطية في إحصاءات التعليم العالي، حيث لا يمكن استرجاع المعلومات المتعلقة بالجامعات والمؤسسات الخاصة الشبيهة بالجامعات.
- **الاقتصاد والمرأة:** تتركز هذه المعلومات في الفترة الكاملة الواقعة بين عامي ١٩٩٠ و١٩٩٩. ومع وجود استقصاءات للأسر المعيشية قبل عام ١٩٩٠، بل حتى قبل عام ١٩٨٦، تعتبر مهمة لتوسيع نطاق هذه السلسلة، فإنه لا يزال هناك نقص يتمثل في تغير برنامج الاستقصاءات، حيث لا بد من مراعاة التغيرات المنهجية، مع الإجراءات الخاصة المطلوبة للحصول على التقسيمات المنشودة.

١٤ - ولم توضع الإحصاءات الرسمية بحيث تركز على الجنسانية، كما لم توضع بغرض الحد من التفاوت بين الجنسين، وإن كان الاهتمام قد بدأ مؤخراً بمراعاة الفوارق بين الرجل

والمرأة. ويساعد هذا الاهتمام على توزيع معظم المعلومات حسب الجنس، والشروع في تنقيح مفاهيم القياس وطريقه. ونظرا إلى أنه لم يتم إدخال تغييرات منهجية جوهرية، فإن من الممكن إظهار جوانب النقص في التغييرات الأساسية لتوضيح قيمة الإنفاق بين الجنسين.

١٥ - وأحد هذه التغييرات هو القوة العاملة. وقياس هذه القوة يصطدم بمعوقات تتعلق بالفترة المرجعية المحددة والتحديد الواحد لمكوناتها، أي تحديد السكان العاملين والعاطلين. ومفهوم القوة العاملة يعادل مفهوم "السكان الناشطين حالياً". وهذا يعني أنه لما كانت الفترة المرجعية المستخدمة قصيرة (أسبوع واحد)، فإنه لا يمكن الاعتداد إلا بالحالة "الراهنة" وليس الحاله المعتادة، وهو ما يمكن أن يحدث لو استخدمت فترة أطول (سنة)، وعندئذ يمكن الحديث عن "السكان الناشطين اقتصادياً" أو "السكان الناشطين عادة". ويعتبر هذا باللغ الأهمية في حالة النساء والشبان، لأن لهم مساهمات موسمية طويلة في سوق العمل يمكن، في حالات مثل التجارة، أن يجعلهم موجودين في سوق العمل لمدة تصل إلى ستة أشهر (وإن كانت تشمل مرات الدخول والخروج). وفي أنشطة أخرى، يمكن أن تستغرق فترة الالتحاق ربع السنة، كما يحدث في جمع محصول البن. وفي كلتا الحالتين، يمكن أن تظل مشاركتهم، وبالتالي إسهامهم في تكوين دخل الأسرة، غير ملحوظة إذا لم تتفق فترة بقائهم في سوق العمل مع الفترة المرجعية.

١٦ - وتحدد بشكل اعتبرطي فترة ساعة على الأقل في الأسبوع المرجعي للتأكد من أن أحد الأشخاص يعمل. وهذا يمكن أن يقلل من مشاكل البطالة المطلقة، لأن وصف شخص له مثل هذه العلاقة العابرة بالسوق بأنه "يعمل" لا يتيح الفرصة لاعتباره عاطلا بشكل مطلق. فإذا كان يوم العمل الجزئي (بالنسبة إلى جميع المهن) غير اختياري، اعتبرت بطالة الشخص جزئية بشكل ملحوظ، وإن كان يمكن اعتباره يعمل بشكل كامل، حتى ولو كانت هناك عوائق جدية تحول دون اندماجه بشكل مرض في العمل، مثل عدم كفاية آليات الدعم للعناية بالأطفال، وتحمل مسؤوليات عائلية أخرى، وعدم كفاية الدخل الذي لا يتناسب مع فترة يوم العمل التي يزاول فيها عمله.

١٧ - وتنحو مشاكل عدم كفاية الأجر إلى أن تمثل في شكل بطالة جزئية غير ملحوظة. وهذا القياس يعد جزئيا أيضا إذا اهتم فقط بالسكان الذين يعملون ما مجموعه ٤٧ ساعة أو أكثر في الأسبوع، وقارن الأجر الأساسي الشهري بـ "الحد الأدنى للأجور"، وهو ما يتصرف بالعيوب التالية:

- القياس على أجر واحد لا يعكس عدم كفاية الأجر المدفوع لقاء العمل المؤدى، ولذلك يجب القياس على الحد الأدنى للمجموعات المهنية.
 - إخفاء البطالة الجزئية غير الملحوظة للأشخاص الذين تقل عدد ساعات عملهم عن ٤٧ ساعة في الأسبوع كما ورد من قبل، إذ إن من الضروري حساب الأجر بالساعة.
 - فيما يتصل بالبطالة الجزئية الملحوظة وغير الملحوظة على السواء، يستخدم مجموع الساعات والأجر الأساسي، وهذا يغفل العدد الصحيح للوظائف الناقصة، لأن شغل واحدة أو أكثر من الوظائف الثانوية يمكن أن يعرض يوم العمل الناقص أو الأجر المالي المناسب للوظيفة الأساسية. وبقدر ما تشيع الوظائف الثانوية، يمكن أن يزداد النقص في تقدير البطالة الجزئية كما تقادس الآن.
- ١٨ - ويضاف إلى ذلك أن حجم العمالة بوجه عام في كوستاريكا مقدر بأقل من حقيقته، لعدم إدراج الأشخاص العاملين في إنتاج السلع الأولية للاستهلاك الذاتي ضمن القوة العاملة، مما يحجب الإسهام الاقتصادي للمرأة في الإنتاج الزراعي. ولا يدرج أيضاً في إطار العمل المساهمة في الأنشطة المخصصة للسوق، إما لأن هذه المساهمة لا تعتبر، لأسباب ثقافية، نشاطاً اقتصادياً، أو لأنها تعتبر قليلة الأهمية بحيث لا تستحق أن تورد في الأسئلة التقليدية (الأنشطة الخامشية). وحجب هذا العمل يؤثر في المرأة في المقام الأول.
- ١٩ - وتعزز البطالة بأنها انعدام لوجود العمل، وإمكانية العمل على الفور، ولوجود طائق محددة للبحث عن عمل. ولا يدخل في الحسبان في كوستاريكا الأشخاص الراغبون والمستعدون للعمل “الآن”， بل الأشخاص غير الباحثين عن عمل لأنهم تبعوا وأصبحوا يؤمنون بأنهم لن يجدوا عملاً. وهذا هو ما يسمى بالبطالة المثبتة أو البطالة المقنعة.
- ٢٠ - وفي هذا السياق، لا يمكن للبعد الحقيقي لمشاكل العمالة أن يُختزل في تحليل البطالة المطلقة، فالمطلوب، غير ذلك، النظر في الاستخدام الناقص إجمالاً، والبطالة المقنعة، والاستخدام الناقص غير الملحوظ في أيام العمل الجزئية، والعقبات التي تعرّض زيادة أيام العمل لأسباب ”لا تتصل بالسوق“، والعمالة الموسمية، مما يمكن أن يخفى البطالة المطلقة بمناولة عمل غير مناسب ”مع التوصل إلى عمل مرضٍ“.
- ٢١ - ويبدو من الضروري أيضاً تكميل هذه المؤشرات بقياس أفضل للعمالة الموقته يدخل فيه التأمين الاجتماعي، وأخطار العمل، والاستخدام الناقص للمؤهلات المطلوبة، واستقرار العقود، وإعمال الحقوق، وتطبيق قوانين العمل، وغير ذلك مما يتصل بالموضوع.

٢٢ - وهناك متغير أساسي آخر هو “إعالة الأسرة”. والتعريف المستخدم في التعدادات واستقصاءات الأسر المعيشية يشير إلى أن العائل هو:

- في المقام الأول من يسلم لهسائر أفراد الأسرة بذلك، وهو ما يرد عمليا في بيانات الشخص المبلغ،
- الشخص الذي يأتي بالجزء الأكبر من الدخل،
- الشخص الأكبر سنا.

٢٣ - وهذا المتغير مهم في تحليل الإقرار بالسلطة في اتخاذ القرار في المحيط الخاص، وهذا التعريف السابق يحابي الرجل إما لعوامل ثقافية، أو بسبب القدرة الاقتصادية (يحصل الرجل على أجر أعلى من أجر المرأة ويؤجر على عمله نقدا)، أو بالنظر إلى التكوين الديمغرافي - الثقافي في عقد الزيجات.

٢٤ - ولا يكون هناك اعتراف بإعالة الإناث للأسرة إلا عند غياب الزوج، مما يحجب ما تتحمله المرأة، حتى في الأسر الزوجية، من مسؤولية كبيرة في تنظيم واجبات والتزامات أفراد الأسرة، وإدارة الميزانية، ومراقبة وضبط سلوك الأطفال والراهقين، وتحديد أمانات الاستهلاك، سواء في السلع المعمرة أو غير المعمرة، بما في ذلك الغذاء، والبيت في توزيع الخيز الداخلي وتحميم المترد، وغير ذلك الكثير مما يمكن أن يسهم في زيادة المسؤوليات وفي القرارات التي تؤثر في الحياة المشتركة وتواجد أفراد الأسرة.

٢٥ - ومن هذا المنظور، يعتبر التعريف الوارد في التعدادات والاستقصاءات غير ملائم لتحليل الإنصاف بين الجنسين، فعرض هذه التحريرات هو فقط تحديد شخص مرجعى لتسهيل جمع البيانات، مما يسرّ بدوره العمل لاحقا على تحديد سمات الأسر التي تفي في التحليلات الاجتماعية والاقتصادية. ولذلك فمما لا غنى عنه أن يقوم شخص خبير في الدراسات الجنسانية، نظريا وعمليا، بتحديد المفهوم من عبارة “إعالة الأسرة” حتى يمكن استخدامها في تعدادات واستقصاءات الأسر المعيشية.

٢٦ - وفيما يتعلق بـ “الحصول على الموارد”， سبقت الإشارة إلى قلة المعلومات المتاحة والموزعة حسب الجنس، سواء كانت هذه الموارد للإنتاج، أو للإقراض، أو للتدريب المهني، أو لغير ذلك. ومع ذلك فإن الحصول على هذه المعلومات لا يكفي لتحليل التنمية من منظور الإنصاف بين الجنسين. وهذه المسألة، علاوة على ذلك، تعكس نظرة إلى وضع السياسات وصياغة التدابير التي تدور حول المرأة فقط، أي تركز على أنه “إذا كانت المرأة فقط هي المدف، فإنها تعتبر سبب المشكلة وأيضاً السبيل الوحيد إلى حلها”， حيث إنه إذا

كانت المرأة تحصل على المساعدة، فإنما يجب أن تتعاون في التغلب على حرمانها ”الذي يجد حذره وتفسيره، جزئيا على الأقل، في أدوارها التقليدية وفي يوم عملها الذي يمتد إلى يومين أو ثلاثة“ (الجامعة الوطنية، معهد الدراسات النسائية، ١٩٩٣، من اقتباس Ramos، ٢٠٠١). ومن منظور أكثر تكاملا، وحيث إن المدف هو بالتحديد تعزيز التحول في أدوار الإناث والذكور بما يقضي على عدم الإنفاق في العلاقات بينهم، يصبح من الضروري ليس فقط وضع مؤشرات تعكس حالة المرأة، بل أيضا وضع مؤشرات تتضمن ”الآليات المحددة لتكرار عدم المساواة“ (الرجوع نفسه). ويطلب ما سلف وضع مؤشرات للحصول على الموارد، وأيضا للتحكم في الموارد، وأشكال التعبير عن مختلف عناصر عدم المساواة، وإعادة توزيع هذه الموارد على شتى المستويات. وهذا يتطلب ضمنا ضرورة التركيز على أن تكون المؤشرات موزعة بحيث توضح السياقات المحددة التي تندم فيها المساواة.

٢٧ - فلا يكفي، على سبيل المثال، إيراد النسبة المئوية للنساء المالكات لوسائل إنتاج (كالأرض مثلا) والنسبة المئوية للأراضي الممنوحة للنساء. بل إن من الضروري إضافة سمات محددة، مثل الحالة الاجتماعية، والموقع الجغرافي، وشكل الاستفادة من المورد الإنتاجي، وتحديد الشخص الذي يستغل هذا المورد وقدرته على اتخاذ القرار، ودوره في الاستغلال الذي يوضح، مثلا، هل يتعلق الأمر بالبنية حتى ولو كانت المرأة هي المالكة، وغير ذلك من المعلومات التي لا تكون متاحة فعلا، وإن كانت تلقى الضوء على ضرورة أن تأخذها الاستقصاءات المحددة (كالنعداد الزراعي) في الاعتبار، والتي تساعد على القيام بتحليلات لاحقة تركز على الإنفاق بين الجنسين.

٢٨ - وينبغي للموظفين التقنيين الذين يقدمون مدخلات لوضع السياسات أن يعكفوا على تحديد آليات انعدام المساواة في الظروف المادية للحياة، وبيان المعلومات المطلوبة لرؤيتها والتغلب عليها، والعمل انطلاقا من ذلك على تعين المؤشرات ومصادر المعلومات، حتى ولو كانت غير متاحة.

٢٩ - وفيما يتعلق بـ ”الجماعات المحددة“، هناك عدد قليل من الدراسات التقريرية والبحثية التي تتناول حالة المرأة من المنظور العرقي الثقافي، والتي عالجت بالتحديد الحالة الخاصة للمرأة من السكان الأصليين. ومع ذلك فإنه ليست هناك حتى الآن دراسة وطنية تصلح مرجعا لتحليل حالة المرأة الأفريقية الكوستاريكية. ويعكس ما سبق حالة التعنيف التي يعيشها تاريخيا مجتمع الأفارقة الكوستاريكيين بسبب العنصرية. وتعتمق هذه الحالة وتصبح أكثر حدة بالنسبة إلى المرأة بسبب جنسها. ويضاف إلى ما سلف أنه ظل هناك، حتى عام ٢٠٠٠، غياب للمعلومات الرسمية، سواء في التعدادات أو في استقصاءات الأسر المعيشية.

ولو اعتُبرت المعلومات الإحصائية الرسمية والدراسات المتصلة بوضع المرأة وحالتها في البلد مرجعاً، لكن معنى ذلك ألا وجود للمرأة الأفريقية الكوستاريكية. وقد تضمن التعداد الأخير في عام ٢٠٠٠ سؤالاً لتحديد الأصل العرقي للكوستاريكين من نساء ورجال، ولكن كانت هناك مشاكل في صياغة هذا السؤال لم يتسرّ معها تسجيل الجزء الأكبر من هؤلاء السكان.

٣٠ - وينقسم هذا التقرير إلى أربعة أجزاء. ويتضمن الجزء الأول تحديداً للسياق الذي تندمج فيه التدابير التي شجعها البلد للقضاء على أوجه عدم المساواة التي تتعرض لها المرأة على أساس الجنس، والتحديات الأساسية التي يتعين على الدولة والمجتمع الكوستاريكى مواجهتها. والمقصود بهذا التركيز الاستعاضة عن الوصف المنشئ والمحزّأ بتحليل شامل يتبعه مزيداً من الوضوح والاتساق الداخلي.

٣١ - ويصف الجزء الثاني تنفيذ الدولة الكوستاريكية لاتفاقية - مادة مادة - في الفترة المشمولة بالتقرير. ويتضمن هذا الجزء تحليلاً لأهم جوانب التقدم والاتجاهات فيما يتصل بكل مادة من مواد الاتفاقية وتوصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. ولأسباب تتصل بفعالية العرض، رئي عدم تخصيص جزء لمناقشة التدابير التي اتخذتها كوستاريكا لتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيهجين. وكان الرأي أن هذه التعهدات يجب أن تحلّ في سياق كل مادة من مواد الاتفاقية. وحتى إذا كان هذا الصك القانوني يخلو من إشارة واضحة إلى بعض الشواغل المهمة، فإن هناك توصيات للجنة تبيّن مواضعها. وبهذه الطريقة أمكن تفادي التكرار غير المناسب.

٣٢ - ويوجز الجزء الثالث أهم جوانب التقدم المتحقق في هذه الفترة، بالإضافة إلى الدروس المستفادة والتحديات التي تحتاج إلى اهتمام الدولة الكوستاريكية على المدىين القصير والمتوسط. وتحدّف هذه المناقشة الأخيرة إلى تقسيم مدخلات إلى اللجنة من أجل توصياتها للدولة الكوستاريكية، سعياً إلى المضي قدماً في عملية القضاء على مختلف أشكال التمييز ضد المرأة، كشرط لا بد منه لإنشاء مجتمع تسوده الديمقراطية في العلاقات بين الجنسين والعدالة الاجتماعية لجميع المواطنين.

٣٣ - وتعرب كوستاريكا عن دعمها لاتفاقية، مؤكدة من جديد التزامها بالاستمرار في تشجيع توفير ظروف تتحقق فيها المساواة في الفرص، والإنصاف بين الجنسين، ومارسة المرأة لمواطنتها بشكل فعال في كوستاريكا.

٣٤ - وتسعد حكومة كوستاريكا بتقديم هذا التقرير إلى اللجنة للنظر، مراعاة منها للالتزام الذي تحمّله البلد عندما وقع الاتفاقية. وهي بهذا تعيد تأكيد جهودها من أجل الاضطلاع بالالتزامات المترتبة على التصديق على الاتفاقية.

الجزء الأول

التقدم في حالة المرأة في كوستاريكا:

الحصيلة العامة

٣٥ - شهدت حالة المرأة الكوستاريكية تحولات مهمة في العقد الماضي. وقد نتج ذلك عن عوامل مختلفة. فمن ناحية، كان إقرار قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة في ٨ آذار/مارس ١٩٩٠ بمثابة معلم مهم في نضال الحركة النسائية والمؤسسات العامة من أجل إيجاد الظروف اللازمة لتحقيق مساواة حقيقية للمرأة. ومن ناحية أخرى، فإن نموذج التنمية الاقتصادية القائم على تدوين الاقتصاد يشير مشاكل وتحديات جديدة للوضع الاجتماعي للمرأة وفرصها في الاستفادة من منافع التنمية، في ظل تساوي الفرص مع الرجل. وأخيرا، فإن دعم حزمة من السياسات المتعلقة بالإنصاف بين الجنسين وإقامة مؤسسات حكومية تعزيز هذه السياسات وتنفيذها والتأكد من الالتزام بها إنما يخطّان سبلاً جديدة ويأتّيان بالجديد من المشاكل والتحديات. وهناك، علاوة على ذلك، تحديات عامة في مجالات مثل الأوضاع من حيث التعليم والعمل، والاعتداء الجنسي، والعنف المترتب، والمشاركة السياسية^(٢).

٣٦ - ويشير التعداد الوطني التاسع للسكان، الذي أجري في حزيران/يونيه ٢٠٠٠، إلى أن عدد سكان كوستاريكا في ذلك الوقت بلغ ما مجموعه ١٧٩٣٨١٠ نسمة، منهم ١٩٠٢٦١٤ من الذكور، و١٩٠٧٥٦٥ من الإناث. وفي الفترة ١٩٥٠-١٩٦٣، بلغ السكان أعلى مستوى تاريجي في النمو، فبلغ هذا المستوى ٣,٩ في المائة. وبدأ هذا المستوى ينخفض بعد ذلك حتى وصل إلى ٢,٣ في المائة فيما بين عامي ١٩٧٣ و١٩٨٤، ثم أخذ في الارتفاع من جديد حتى بلغ ٢,٨ في المائة في الفترة ١٩٨٤-٢٠٠٠. ويعزى الارتفاع في معدل النمو إلى الهجرة الوافدة، مع أن الخصوبية في هذه الفترة ظلت تتراجع، وكان معدل الوفيات يتسم بالانخفاض والثبات (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١).

٣٧ - ويشكل المهاجرون الوافدون من الجنسين ٧,٨ في المائة من مجموع سكان البلد، وبلغت نسبتهم المئوية أعلى نسبة في الخمسين سنة الأخيرة. وثلاثة أرباع هؤلاء المهاجرين من أصول نيكاراغوية. وهناك الآن اتجاه إلى ازدياد السكان القادمين من كولومبيا (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١).

(٢) لمزيد من المعلومات، يمكن الاطلاع في المرفق رقم ١ على موجز المؤشرات المتعلقة بمركز وضع المرأة في كوستاريكا في الفترة ١٩٩٠-٢٠٠٠.

٣٨ - وكوستاريكا مجتمع متعدد الأعراق والثقافات، وإن كان قسم كبير من السكان من المخلطين أو من أصول أوروبية. ويلي ذلك أهم ثلاث مجموعات عرقية، وهم السكان الأصليون، والسكان المنحدرون من أصول أفريقية، والسكان المتنمون إلى أصول صينية. ويشير التعداد (٢٠٠٠) إلى أن عدد السكان الأصليين بلغ ٦٣ ٨٧٦ نسمة (١,٧ في المائة)، منهم ٣٢ ٨٨٠ من الذكور و ٩٩٦ من الإناث. ويوجد معظم هؤلاء السكان في المناطق الريفية (٤٩٣٥٠)، في حين لا يوجد في المناطق الحضرية سوى ١٣ ٣٨٣ نسمة (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١). وقد ورد أن عدد السكان الأفارقة الكوستاريكين أو الزنوج في كوستاريكا بلغ ٧٢ ٧٨٤ نسمة (١,٩ في المائة)، منهم ٤٧٨ من الذكور و ٣٦٣٦ من الإناث. وعلى عكس السكان الأصليين، يوجد معظم السكان الزنوج في المناطق الحضرية (٤٦ ٩٠٣ من النساء) (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١). وهناك أقلية عرقية مهمة أخرى في كوستاريكا، هي السكان الصينيون الذين يصل عددهم إلى ٧ ٨٧٣ نسمة (٠,٢ في المائة)، منهم ٤٠٨٩ من الذكور و ٣٧٨٤ من الإناث. ويقيم ٨٨ في المائة من هؤلاء السكان في القطاعات الحضرية (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١)^(٣).

٣٩ - والكثافة السكانية الراهنة في كوستاريكا تبلغ ٧٥ نسمة في الكيلومتر المربع، وكانت في عام ١٩٨٤ قد بلغت ٤٧، أي أن الزيادة وصلت إلى ما نسبته ٦٠ في المائة تقريباً في هذه الفترة. على أن هذه الكثافة تختلف باختلاف المناطق، ففي الوادي الأوسط توجد أقاليم تتجاوز الكثافة فيها ١٠٠ نسمة في الكيلومتر المربع، في حين تصل في أقاليم أخرى إلى ١٠ نسم بالكاد (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١). وهذا العامل تأثير مختلف على الطلب على الخدمات ونوعيتها على سبيل المثال.

٤٠ - وفي عام ٢٠٠٠، كان ٧٥ في المائة من سكان كوستاريكا يقيمون في المنطقة المتروبولية الكبرى، بسبب عملية التحضر في المنطقة الوسطى من البلد. وتشمل هذه المنطقة المنطقة المتروبولية من مقاطعة سان خوسيه وعواصم مقاطعات كرتاغو وإيريديا وألاخويلا. وقد زاد عدد السكان المقيمين في المناطق الحضرية في العقد الماضي، فبلغت نسبتهم، في عام ٢٠٠٠، ٥٩,٠ في المائة من سكان البلد (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١). وكان

(٣) تضمن تعداد السكان لأول مرة سؤالاً يهدف إلى إثبات الأصل العرقي للسكان. ولم تكن الطريقة المتبعة تتحقق من عوامل مختلفة كان يمكن أن تؤدي إلى تسجيل ناقص، ومن ذلك مثلاً الأشخاص المخلطون أو المولدون الذين لم يرغبو في تسجيل أنفسهم باعتبارهم من السكان الأصليين أو من أصول أفريقية. ولذلك فإن من المناسب التعامل مع هذه البيانات بشيء من الحذر، لأن الأرقام أعلى من الأرقام المذكورة.

الدافع إلى هذا التزوح إلى المناطق الحضرية اختلاف فرص العمل وإمكانية الحصول على الخدمات الاجتماعية والتعليمية (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٤١ - وقد ورد من قبل أن التعداد الذي أجري في عام ٢٠٠٠^(٤) عكس توزيعاً للسكان حسب الجنس بواقع ١٠٠ رجل تقريباً لكل ١٠٠ امرأة. ومع ذلك فقد اختلف هذا التوزيع حسب المجموعات العمرية. ففي المجموعات العمرية الرئيسية نجد أن النسبة هي ١٠٤ رجال لكل ١٠٠ امرأة، ثم تأخذ النسبة في الانخفاض حتى تصل إلى ٨٤ لكل ١٠٠ بعد تجاوز الخامسة والسبعين من العمر، وسبب ذلك زيادة العمر المتوقع للمرأة بالنسبة إلى الرجل (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١).

٤٢ - وكان الهيكل العمري في عام ٢٠٠٠ هو هيكل سكان يتجهون إلى الشيخوخة، حيث يشكل صغار السن ٣١,٩ في المائة من السكان، في حين يشكل من تزيد أعمارهم على ٦٥ سنة ٥,٦ في المائة^(٥). وهذا يرجع إلى معدل للوفيات يتسم بالانخفاض والثبات، وخصوصية تتراوح، وهجرة دولية وافدة في ازدياد (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١). وقد وصل المعدل الإجمالي للمواليد في عام ٢٠٠٠ إلى ٢١,٤ لكل ١٠٠٠ نسمة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٤٣ - وقد تناول التقرير السابع عن حالة الأمة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١) هذا التغير في الهيكل العمري للسكان، باعتباره عاملاً مواتياً يجب أن يستفيد منه البلد. وقد لوحظ بالفعل تغير في علاقة التبعية بين السكان، إذ قلّ عدد الأشخاص الذين يعتمدون اقتصادياً على المجموعة العمرية المتقدمة. والمتوقع حدوث انخفاض كبير في السنوات القادمة بعد انضمام عدد كبير من السكان، المعتمدين الآن على غيرهم، إلى القوة العاملة. ومع أن هذا الاتجاه يمثل فرصة لكوستاريكا، فإن الاستفادة من هذه الفرصة ستتوقف على جوانب الصحة والتعليم في السكان وعلى فرص العمل.

٤٤ - وقد تمكنـتـ كـوـسـتـارـيـكاـ مـنـ تـحـقـيقـ تـقـدـمـ كـبـيرـ فيـ مـجـالـ الصـحـةـ أـثـرـ بـشـكـلـ مـوـاتـ عـلـىـ الـظـرـوفـ الـحـيـاتـيـةـ الـعـامـةـ لـلـمـرـأـةـ. عـلـىـ أـنـهـ يـجـدـرـ بـالـإـشـارـةـ وـجـوـدـ اـخـتـلـافـاتـ بـيـنـةـ فـيـ الـمـؤـشـراتـ، وـفـقـاـ لـنـطـقـةـ إـقـاـمـةـ النـسـاءـ وـمـسـتـوـاهـنـ الـتـعـلـيـمـيـ، مـنـ يـحـصـلـ عـلـىـ تـعـلـيمـ أـفـضـلـ، وـالـقـاطـنـاتـ فـيـ الـمـنـاطـقـ الـحـضـرـيـةـ هـنـ الـلـاتـيـ يـقـدـمـ أـفـضـلـ الـمـؤـشـراتـ.

(٤) أجري التعداد الوطني السابق للسكان في عام ١٩٨٣.

(٥) في عام ١٩٨٨، وصلت نسبة السكان الذين تزيد أعمارهم على ٦٥ سنة فأكثر إلى ٤ في المائة.

٤٥ - وفي عام ٢٠٠٠، وصل العمر المتوقع عند الولادة إلى ٧٧,٩ سنة، مما يزيد على ما كان متوقعاً للفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠، وهو ٧٥,٦ سنة. ويتبين من الرسم البياني رقم ١ أن العمر المتوقع للنساء يزيد على عمر الرجال. وفي عام ٢٠٠٠، زاد العمر المتوقع للنساء بقدر ٤٨,٥ سنوات على عمر الرجال، و ٢,٨١ من السنوات على المتوسط الوطني.

الرسم البياني رقم ١
العمر المتوقع عند الولادة حسب الجنس. كوستاريكا، ٢٠٠٠-١٩٩٩

المصدر: وزارة التخطيط الوطني والسياسة الاقتصادية، ١٩٩٥. المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١.

٤٦ - وهذا التروع إلى طول عمر المرأة يتطلب تنبؤات من جانب جهاز الصحة والضمان الاجتماعي للتأكد من مراعاة احتياجاتها المحددة لجنسها، مما يتعدى وظيفتها في الإنجاب بكثير.

٤٧ - وترتبط الزيادة في العمر المتوقع بالانخفاض الكبير في معدل وفيات الأطفال. ففي أوآخر عام ٢٠٠١، وصل هذا المعدل إلى ١٠,٢ لكل ألف مولود حي، وهو أكبر انخفاض في العقد، وترى وزارة الصحة أنه راجع إلى انخفاض معدل الوفيات بالأمراض المعدية، وبخاصة الأمراض المعدية وأمراض الجهاز التنفسي الحادة. وقد حدث الانخفاض الأكبر في معدل الوفيات المبكرة للأطفال الحديسي الولادة، أي في الأيام السبعة التالية للولادة. ومع ذلك فإن هذا الانخفاض يختلف باختلاف المناطق والفئة الاجتماعية والاقتصادية، إذ توجد أقاليم يزيد

فيها معدل وفيات الأطفال على معدل عام ١٩٩٥، وهو ١٣,٢ في الألف (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٤٨ - ولا تزال كوستاريكا مجتمعاً ينخفض فيه معدل الوفيات العام بقدر كافٍ بالمقارنة بسائر بلدان المنطقة، إذ يصل إلى ٤,١ لكل ألف نسمة. وتحدث معظم الوفيات في المجموعات الأكبر سنًا. وتشير الأسباب الرئيسية للوفاة حسب الجنس إلى ارتفاع حالات الوفاة بين الرجال. والسبب الرئيسي للوفاة بينهم هو سرطان المعدة الذي وصل معدله إلى ١٧,٩ حالة وفاة لكل ١٠٠ ٠٠٠ رجل في عام ١٩٩٩. وفي مقابل ذلك، وصل معدل وفيات النساء بسبب سرطان عنق الرحم - وهو سبب الوفاة الرئيسي بينهن - إلى ٩,٣ لكل ١٠٠ ٠٠٠ امرأة في العام ذاته (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٤٩ - وفي إطار الاهتمام بهذه المشكلة الصحية لدى المرأة ومن منظور الاهتمام المتكامل بصحة المرأة، بدأ في عام ١٩٩٨ اتخاذ إجراءات في هذا المجال من جانب قطاع الصحة، بدعم من مكتب السيدة الأولى والمعهد الوطني للمرأة. وقد أسهمنا برنامج الوقاية من سرطان عنق الرحم والثدي والكشف المبكر عنه في توسيع نطاق فحص خلايا الرحم والكشف المبكر عن سرطان عنق الرحم. ونتيجة لذلك، زادت عمليات فحص خلايا الرحم بنسبة ٢٠٠ في المائة في عام ٢٠٠٠، وانخفض معدل الوفيات من ٩,٢ لـ ٦,٢ لكل ١٠٠ ٠٠٠ امرأة في عام ١٩٩٤ إلى ٦,٢ لكل ١٠٠ ٠٠٠ في عام ٢٠٠٠. وفيما يتعلق بالكشف المبكر عن سرطان الثدي، جرى في العام ذاته الكشف عن حالة سرطان متشر من كل حالتين من السرطان في هذا الموضوع. وفي مطلع العقد تغيرت هذه العلاقة إلى العكس (مكتب السيدة الأولى، ٢٠٠٢).

٥٠ - وقد حدث تطور موات في الحالة التعليمية للمرأة بالمقارنة بحالتها السابقة وبالرجل. فعدد الإناث يزيد على عدد الذكور في جميع مستويات النظام التعليمي، ومعدل التحاقهن بالمدارس أعلى في المتوسط. وعلاوة على ذلك تمكن البلد من خفض المعدل العام للأمية من ٦,٩ في المائة في عام ١٩٨٤ إلى ٤,٨ في المائة في عام ٢٠٠٠ (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١). وكانت هذه النسبة المئوية متماثلة كثيراً لكلا الجنسين. ومع أن هذا الانخفاض حدث في جميع المقاطعات، فإنه لا تزال هناك فروق فيما بينها. فالأممية تقل في المقاطعات الواقعة في المنطقة المتروبولية الكبيرة (سان خوسيه، كرتاغو، لااخوييلا، إيريديا)، في حين تزداد في المقاطعات الأبعد (ليمون، بونتاريناس، غواناكاسته). وهذه المقاطعات الأخيرة هي التي تزداد فيها مؤشرات الفقر.

٥١ - وقد تحسّن مستوى المساعدات المقدمة إلى المراكز التعليمية للسكان بوجه عام، وكذلك بالنسبة إلى مختلف المجموعات العمرية لكلا الجنسين، فارتفع من ٢٨,٣ في المائة في عام ١٩٨٤ إلى ٣٣,٦ في المائة في عام ٢٠٠٠. ومع ذلك فإن الاختلافات الكبيرة ما زالت موجودة بين المناطق. ففي المنطقة الحضرية، كان ٦٢,٦ في المائة من السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات و ٢٩ سنة يتربدون على المراكز التعليمية، في حين بلغت نسبة المترددين ٥١,٢ في المائة في المنطقة الريفية. ونجم الفارق أيضاً عن اختلاف المستوى التعليمي، فقد حدث معظم الزيادة في جموعات السكان الذين هم في سن ما قبل الدراسة (من ٣٨,٠ في المائة في عام ١٩٨٤ إلى ٦٤,٦ في المائة في عام ٢٠٠٠). وزادت المساعدات بنسبة طفيفة في المرحلة الابتدائية، من ٩١,٤ في المائة إلى ٩٥,٧ في المائة، وفي المرحلة الثانوية من ٤١,٢ في المائة إلى ٦١,٣ في المائة. وهذا يبرهن على أن البلد يواجه مشكلة كبيرة فيما يتعلق بالتحاق الشباب بالمدارس الثانوية واستمرارهم فيها (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١).

٥٢ - ولوحظ اتجاه مماثل في مستوى التعليم، فقد حصل ٨٩,٦ في المائة من السكان الذين تزيد أعمارهم على ٥ سنوات على نوع من التعليم الابتدائي أو ما بعده، في حين حصل ١٠,٢ في المائة على تعليم جامعي. ومع ذلك فما زالت هناك فوارق بين المنطقة الريفية والمنطقة الحضرية تتمثل أساساً في انخفاض النسبة المئوية للسكان المتعلمين والملتحقين بالتعليم الثانوي من الريفيين (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٥٣ - ورغم الزيادة التي تحققت في السنوات الأخيرة في القيد بالتعليم الثانوي، فما زالت هناك أوجه نقص فيما يتعلق بالشمول والنوعية. فهناك استبعاد وتسرب من النظام التعليمي تشتد حدّهما اعتباراً من سن الخامسة عشرة. وبهذا فإن معدل الالتحاق بالمدرسة في الأعمر الصغيرة يصل إلى ٨٨,٠ في المائة لمن تصل أعمارهم إلى ١٢ سنة، و ٣٣,٣ في المائة لمن يبلغون ١٧ سنة من العمر، أي ينخفض المعدل مع ازدياد العمر. على أن هذه النسبة المئوية والنسب المتصلة بمستويات الرسوب والإعادة والتحصيل والنجاح في إتمام الدراسة الثانوية تختلف باختلاف القطاعات التي توجد فيها المراكز التعليمية، وتتصل أخطر الحالات بالقطاع العام. وتفوكد هذه الحالة وجود تفاوتات كبيرة بين الاثنين من حيث الإنفاق، وهو ما يتصل أيضاً بنوعية التعليم (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٤ - وقد شهد العقدان الماضيان مبادرات مختلفة تستهدف تغيير المفاهيم الاجتماعية والثقافية التي تشجع إخضاع المرأة والتمييز ضدها، والمارسات التي تزيد من عدم المساواة بين الجنسين. ومن الممكن إبراز التقدم الحادث في استخدام لغة خالية من التمييز على أساس

الجنس في متن وصور الكتب المدرسية في المرحلة الابتدائية وقوانين التعليم، وفي إدراج المنظور الجنسي في العمليات التربوية والإدارية. وعلى الرغم من هذا التقدم، لا تزال هناك ممارسات في التعليم تساعد على تكرار غموض سيطرة الجنس الغالب. وهذه الممارسات تشجع التمييز في اختيار نوع الدراسة والمهن والوظائف، بما في ذلك الجامعات العامة والخاصة. والتفرقة في هذه المؤسسات معتدلة، وإن كانت أكثر بروزاً في التخصص التقني بعد الدراسة كذلك الذي يقدمه المعهد الوطني للتلمذة الصناعية.

٥٥ - وقد حققت المرأة مستوى في التعليم أعلى مما حققه الرجل، من التعليم المتوسط حتى التعليم العالي في المؤسسات الجامعية. ففي التعليم المتوسط، كانت مشاركة المرأة مساوية لمشاركة الرجل في نظام التعليم النظامي. أما في التعليم الثانوي فقد حققت المرأة معدلاً صافياً أعلى من الرجل من حيث الشمول والاستمرار والتحصيل (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٥٦ - وهذا التقدم في المجال التعليمي أثر على الهيكل الوظيفي للمرأة، فحدثت زيادة طفيفة في مشاركتها بصفتها مهنية وفنية بالمقارنة بالرجل، وفي مشاركتها في فئة المناصب الإدارية، وقد زادت نسبة مشاركتها من ٢٣,٣ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى ٢٩,٩ في المائة في عام ٢٠٠٠. وحدث أكبر استيعاب لليد العاملة النسائية في فرع الخدمات الاجتماعية والمشتركة والشخصية، فبلغت نسبتها ٤٤,٥ في المائة. وزادت مساهمة المرأة أيضاً في الأنشطة التجارية والمطاعم والفنادق، نتيجة لنمو القطاع السياحي (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٥٧ - ويشير الاستقصاء الوطني للأسر المعيشية (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١) إلى ازدياد مشاركة المرأة المستمرة في تنظيم المشاريع، ولكن في ظروف من عدم المساواة يجعلها ضعيفة للغاية، وخصوصاً أن النسبة الغالبة من النساء تقوم بتنظيم المشاريع الصغيرة والبالغة الصغر. وارتفعت النسبة المئوية لصاحبات الأعمال الالاتي يتعاقدن مع موظفين يعملون بالأجر من ١,٨ في المائة في مطلع العقد إلى ٤,٣ في المائة من العاملين في هذه الفئة في عام ١٩٩٩. وقد حدث أكبر قدر من الريادة في المناطق الريفية في الأنشطة الصناعية والتجارية، وكانت ذات صلة بتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة. ويصطدم هذا القطاع الآن بعقبات كبيرة تعيق حصوله على الموارد الإنتاجية، مثل القروض والتكنولوجيا والتدريب التقني.

٥٨ - ورغم التقدم الملحوظ في مجال العمل، لا تزال هناك عقبات هيكلية لا بد من أن تهتم بها الدولة الكوستاريكية على وجه السرعة، من خلال سياسات عامة نشطة تستهدف

إزالة الحواجز الميكيلية التي تحول دون مشاركة المرأة في الإنتاج الوطني ودخولها في سوق العمل في ظروف تتسم بالإنصاف.

٥٩ - ولا يزال سوق العمل في كوستاريكا مقسما حسب الجنس. وتشير البيانات الواردة في تقرير حالة الأمة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١) إلى أن مؤشر التقسيم إلى مجموعات مهنية بلغ ٢٥ في المائة في التسعينات، وهو معدل عال إذا علمنا أن النساء أصبحن منذ عام ١٩٩٨ يشكلن ٣٢ في المائة من جموع العاملين. وكان الميكل المتعادل يقتضي تغيير الشطر الأكبر من النساء لعملهن.

٦٠ - ويضاف إلى ذلك أن جزءا كبيرا من الإسهام الاقتصادي للمرأة في الإنتاج الوطني مازال محجوبا، مما تعكس آثاره الخطيرة على حصولها على الموارد الإنتاجية، والضمان الاجتماعي، والتعليم، وخدمات الدعم، باعتبارها امرأة عاملة. فمن ناحية، لا تتقاضى المرأة اليوم أي أجر نقدي على العمل المترتب الذي تؤديه في بيتها، ولا قيمة لهذا العمل من الناحية الثقافية. ومن ناحية أخرى، تقوم المرأة الريفية والمرأة القاطنة في مناطق حضرية مهمشة بما لا حصر له من الأنشطة الهامشية التي تدر دخلا لإعاشه الأسرة، والتي تعتبر "امتدادا" لعملها المترتب، والتي لا تسجل أبدا ولا تعتبر "عملا". فعلى سبيل المثال، إذا حسبنا عمل المرأة المحجوب المؤدي في شكل أنشطة أولية للاستهلاك الذاتي وأنشطة هامشية، فسترتفع معدلات المشاركة في عام ١٩٩٠ من ٣٠,٣ في المائة إلى ٤١,١ في المائة، وفي عام ٢٠٠٠ من ٣٣,٨ في المائة إلى ٤٠,٨ في المائة. وقد تراوح التقدير الناقص لمعدل المشاركة النسائية في هذا العقد بين ١٠ و ٧ نقاط مئوية. ولو كان العمل المترتب قد حسب باعتباره عملا، لكان قد شكل ٩,٨ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام ٢٠٠٠، وهو ما يعادل حجم العمل، مقدرا بالقيمة الحقيقة، في قطاع الخدمات المشتركة والاجتماعية والشخصية في هذا العام ذاته (١٠,٣ في المائة) (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٦١ - وفي عام ٢٠٠٠، حدث هبوط في نصيب الفرد من الدخل القومي، وواكبه انخفاض بنسبة ٧,٠ في المائة في الدخل المتوسط للأسرة المسجل في استقصاء الأسر المعيشية (٢٠٠٠). وتراجع أيضاً متوسط الأجرور الدنيا، مما أثر على دخل الأسر، وفي مقدمتها أفراد الأسر (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٦٢ - وقد تعرض الاقتصاد الكوستاريكي لسلسلة من الاختبارات الخارجية، وإن كان قد استطاع الثبات أمامها ولم يفقد استقراره. ويعود ذلك إلى عوامل شتى: الإدارة الرصينة للسياسة النقدية، والعائدات الضريبية غير العادلة عن طريق زيادة الميدروكربونات، ويعود كذلك، أساسا، إلى التنوع الكبير في قاعدة الإنتاج بالبلد في العقود الماضية، ولا سيما في

الإنتاج المخصص للتصدير. غير أنه تُطرح تساؤلات جدية عن هذا النموذج الاقتصادي وهل يرسى الأسس اللازمة لنمو مستمر في المستقبل يساعد على الحد من الفقر بشكل واسع، وتصحيح ما لا يزال موجوداً من صور عدم المساواة في المجتمع وبين الجنسين (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٦٣ - وفي السنوات الأخيرة، صُممت قرارات السياسة الاقتصادية بحيث تعزز عملية تدويل الاقتصاد وإصلاح الدولة، اللازمين لتحقيق هذا الغرض. ونخت السياسات الاجتماعية نحو التركيز على تدابير التخفيف من حدة الفقر الذي يعنيه خمس سكان كواستاريكا. ومن هنا كانت برامج مكافحة الفقر شاغل مختلف الإدارات الحكومية وموضع المبادرة منها، وإن كانت هناك جوانب ضعف بالغ، لأن التركيز البالغ لهذه التدابير لا يعالج الأسباب الهيكلية للفقر ويزيد من ضعف الفئات الفقيرة وغير الفقيرة. ويضاف إلى هذا الضعف أن هذه البرامج لا تشكل جزءاً من سياسة وطنية للعمل تتجه صوب حل المشاكل الهيكلية المتصلة بهيكل الإنتاج وسبل إدماج القوة العاملة، أو الإدماج في عملية التعليم أو التدريب التقني في حالة صغار السن.

٦٤ - وقد جاء في التقرير السابع لحالة الأمة أن الفقر العام، في عام ٢٠٠٠ كما في عام ١٩٩٩، زاد زيادة طفيفة بواقع ٥,٥ نقطة مئوية بلغ ٢١,١ في المائة. وفي عام ١٩٩٤، كانت النسبة المئوية للفقراء ٢٠,٠ في المائة، مما يشير إلى اتجاه نحو ازدياد الفقر. أما الفقر المدقع فقد تراجع بشكل طفيف في العام السابق، من ٦,٧ في المائة إلى ٦,٤ في المائة. وهذه الظاهرة، ظاهرة ازدياد الفقر العام وتراجع الفقر المدقع، تحدث في المناطق الحضرية والمناطق الريفية معاً، وإن كانت تحدث بقدر أكبر في المنطقة الريفية حيث كان هناك في عام ٢٠٠٠، مقابل كل أسرة فقيرة في المنطقة الحضرية، ١,٦ من الأسر الفقيرة و ٢,٣ من الأسر الفقيرة فقراً مدقعاً في المنطقة الريفية (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٦٥ - وتعتبر دراسة فقر الإناث بسبب تعدد طرائق القياس ومصادر المعلومات الموجودة، بالإضافة إلى أن فقر الإناث غير مذكور في الكثير من هذه المصادر. فعلى سبيل المثال، ليست هناك بيانات رسمية عن الفجوة بين الجنسين في نصيب الفرد من الدخل (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠). وتوزيع الإحصائيات حسب الجنس، كما ورد في المقدمة، هو الاستثناء قبل أن يكون القاعدة. وتشير البيانات الحالية، مع اختلافات بسيطة حسب طرائق القياس المختلفة وإيراد حسابات مقربة للفقر حسب الجنس، إلى أن نسبة الفقيرات في عام ١٩٩٠ بلغت ١٧,٤ في المائة من مجموع السكان من النساء في هذا العام. وفي عام ١٩٩٩، ارتفع هذا الرقم إلى ما يقارب ٢١ في المائة. وفي هذين العامين، كان الفقراء من الرجال

يشكلون ١٦,٩ في المائة و ٢٠,٣ في المائة من مجموع السكان من الرجال، على التوالي (وزارة التخطيط الوطني والسياسة الاقتصادية، ١٩٩٩).

٦٦ - وإذا لم تكن إعالة المرأة للأسرة ناجمة عن فقر الإناث، فإنها تخلق ضعفا اقتصاديا بالغا في هذه الفئة من السكان. وتفيد البيانات الأخيرة المستمدة من تعداد عام ٢٠٠٠ واستقصاءات الأسر المعيشية أن عدد الأسر الفقيرة التي تعولها امرأة يتزايد. وفي مطلع هذا العقد، زاد عدد ربات الأسر على عدد أرباب الأسر بواقع ٣,٢ في المائة. وفي عام ١٩٩٨، زاد هذا الفارق بواقع ٥,٧ نقاط مئوية . ويزداد الفقر بين ربات الأسر في الريف وفي الأسر التي تعولها امرأة دون الخامسة والثلاثين من العمر، قد يكون لديها طفلاً وأطفال تعولهم ولا مفر لهم من أن يشبوا في بيئة من العوز الشديد (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ١٩٩٩).

٦٧ - وعملاً على إضفاء الطابع المؤسسي على السياسة العامة لمعالجة فقر المرأة، اعتمد في نيسان/أبريل ١٩٩٨ القانون رقم ٧٧٦٩ لرعاية الفقيرات، الذي ينص في مادته الثانية على أن رعاية الفقيرات يجب أن تشمل ”عملية متكاملة تتضمن على الأقل ما يلي: التدريب الإنساني، التدريب التقني في مجال العمل، الإدماج في مجال العمل والإنتاج، الحصول على مسكن لائق، إيجاد حافز اقتصادي يرتبط بعمليات التدريب“ . ومن هنا نشأ الأساس القانوني ل ”برنامج تنمية الجمعيات“، وأرسيت أساس الاستمرار في رعاية فقيرات البلد من خلال جهود مختلفة تبذلها المؤسسات المشاركة، اتساقاً مع العناصر المحددة في القانون والرامية إلى تحسين ظروفهن الحياتية.

٦٨ - والمهدف العام لهذا البرنامج هو تنفيذ عملية للرعاية المتكاملة المشتركة بين المؤسسات، التي تراعي المنظور الجنسي في رعاية الفقيرات. والمتوجهي توفير الدعم الشخصي والجماعي والتدريب التقني وفي مجال العمل، بما يساند هؤلاء الفقيرات في دخولهن محيط العمل أو محيط الإنتاج، في ظل المساواة والإنصاف.

٦٩ - وقد ذكرت المؤلفة Piedra (٢٠٠١) أنه كان من أهم ما حققه البرنامج في هذه الفترة إسهام الشرعية على أهمية القيام بعمل في السياسة العامة يستهدف المرأة وفقاً لسماتها الخاصة. وهكذا أدرجت في جدول الأعمال العام بكتوستاريكا المناقشة المتعلقة بأهمية وضع سياسات عامة تسهم في تحقيق الإنصاف والمساواة، وجرى الكشف عن انعدام المساواة مادياً وثقافياً الذي تواجهه قطاعات كبيرة من السكان، وبخاصة النساء والأطفال والبالغون المسنون. وما تحقق أيضاً أنه أصبح هناك دعم قانوني قوي لمواصلة هذا البرنامج، باعتباره أداة لتنفيذ برنامج رعاية الفقيرات. وظهر التقدم أيضاً في تنفيذ عناصر البرنامج، إذ جرى تدريب

زهاء ١٤٥٣٢ امرأة، وتعريفهن بحقوقهن كمواطنات، ودعمهن على الصعيدين الشخصي والجماعي في جميع أرجاء البلد. وجرى إعداد ما لا يقل عن ١٤٤ مجموعة نسائية ملتفة حول مشروع لتوليد الدخل؛ وبذلت نساء كثيرات مساعي شخصية للاستفادة من مختلف فرص التدريب التقني والتعليمي وغير ذلك.

٧٠ - ومع ذلك فقد ذكرت هذه المؤلفة أيضاً أن هناك تحديات كبيرة مرتبطة بتعزيز البرنامج في مجمله. وهذه التحديات هي الاستثمار في إيجاد قدرات مؤسسية جديدة تساعد على التغلب على القيود الراهنة، سواء على الصعيد الأيديولوجي أو على صعيد الموارد المادية والبشرية. ولذلك فإن الاقتراح المتعلق بالرعاية المتكاملة، بالشكل المقدم به، حديـر على الأقل بمستوى كبير من لامركـزية الموارد و مجالـات عمل المؤسسات المشارـكة؛ وتشجـيع وضع اقتراح بتحديد إطار إقليمي للـبرنـامج؛ وإنشـاء آليـات للـتقـيـم والإـشـراف من جـانـب السـكـانـ الذين يستـهدـفـهمـ البرـنـامجـ، وـمنـ جـانـبـ المجتمعـ المـدـيـ بـوجهـ عامـ.

٧١ - وفي العـقدـ المـاضـيـ، تـرـاـيدـ دـخـولـ المـرأـةـ سـوقـ العـملـ. وـمـعـ ذـلـكـ فـقـدـ جـرـىـ ذـلـكـ فيـ ظـرـوفـ غـيرـ موـاتـيـةـ، إـذـ جـوـهـتـ المـرأـةـ بـعـزـيـزـ منـ التـميـزـ وـمـنـ تـدـهـورـ ظـرـوفـ عـمـلـهـاـ. وـفـيـ هـذـاـ العـقدـ ذـاـهـ، كـانـ مـعـدـ الـاسـتـخـادـ النـاقـصـ لـلـنـسـاءـ يـزـيدـ فيـ جـمـعـوـعـهـ عـلـىـ مـعـدـ الرـجـالـ، مـاـ يـفـسـرـ تـرـاـيدـ الـبـطـالـةـ الـمـطـلـقـةـ وـالـاسـتـخـادـ النـاقـصـ الـمـلـحـوـظـ بـيـنـهـنـ. وـفـيـ عـامـ ١٩٩٩ـ، وـصـلـ الـفـرـقـ بـيـنـ النـسـاءـ وـالـرـجـالـ إـلـىـ ٤,٥ـ نقاطـ مـئـوـيـةـ، فـيـ حـيـنـ أـنـهـ وـصـلـ بـالـكـادـ، فـيـ عـامـ ١٩٩٠ـ، إـلـىـ ٢,٥ـ مـنـ النـقـاطـ المـئـوـيـةـ (مـشـرـوعـ حـالـةـ الـأـمـةـ، ٢٠٠٠ـ). وـمـنـ نـاحـيـةـ أـخـرـىـ كـانـ لـلـنـسـاءـ وـجـودـ قـوـيـ فيـ فـتـةـ الـعـامـلـاتـ لـحـسـابـهـنـ. وـتـسـمـ هـذـهـ الفـتـةـ بـضـعـفـ شـدـيدـ لـأـنـ أـغـلـيـةـ النـسـاءـ يـوـجـدـنـ فـيـ قـطـاعـاتـ الـإـنـتـاجـ الـمـتـدـيـ وـتـلـكـ الـتـيـ يـسـودـ فـيـهـاـ مـسـتـوـيـ الـكـفـافـ. وـظـرـوفـ الـعـملـ فـيـ هـذـاـ الـقـطـاعـ تـسـمـ بـجـوـانـبـ نـقـصـ شـدـيدـ، وـيـسـودـهـاـ فـيـ حـالـاتـ كـثـيـرـةـ الـإـسـتـغـالـ، وـالـأـجـرـ الـمـنـخـفـضـ، وـقـلـةـ التـغـطـيـةـ بـالـضـمـانـ الـاحـتـمـاعـيـ.

٧٢ - وـتـمـثـلـ اـنـدـامـ الـمـساـواـةـ هـذـاـ فـيـ اـزـدـيـادـ الـفـرـوـقـ فـيـ الـأـجـورـ وـالـدـخـولـ بـيـنـ الـمـرأـةـ وـالـرـجـلـ. وـمـعـ أـنـهـ قـدـ لـوـحـظـ حـلـالـ الـعـقدـ اـنـخـفـاضـ بـسـيـطـ فـيـ الـفـرـقـ فـيـ الـأـجـورـ بـيـنـ الـرـجـلـ وـالـمـرأـةـ، وـبـصـفـةـ خـاصـةـ الـمـرأـةـ ذـاتـ الـمـسـتـوـيـ الـعـلـىـ، فـيـإـنـ الـفـرـقـ فـيـ الـأـجـورـ بـيـنـ الـجـنـسـيـنـ اـسـتـمـرـ قـائـمـاـ فـيـ جـمـعـ الـجـمـوـعـاتـ الـمـهـنـيـةـ تـقـرـيـباـ وـجـمـعـ مـسـتـوـيـاتـ التـدـريـبـ. وـتـعـمـقـتـ الـفـرـوـقـ فـيـ الـجـمـوـعـاتـ الـمـهـنـيـةـ الـتـيـ يـتـرـكـزـ فـيـهـاـ أـغـلـبـ عـلـمـ الـمـرأـةـ (الـخـدـمـاتـ الـشـخـصـيـةـ، الـتـجـارـةـ، الـبـيـعـ)، فـيـلـغـتـ نـسـبـتـهـاـ حـتـىـ ٧٠ـ فـيـ الـمـائـةـ (الـمـعـهـدـ الـوـطـنـيـ لـلـإـلـاحـصـاءـ وـالـتـعـدـادـ، ٢٠٠١ـ).

٧٣ - وـتـوـضـعـ هـذـهـ الـمـشـكـلـةـ اـسـتـمـرـارـ الـمـفـاهـيمـ الـتـيـ تـحـصـرـ دـورـ الـمـرأـةـ فـيـ الـمـحـيـطـ الـمـتـرـيـ الـخـاصـ وـفـيـ تـحـمـلـ عـبـءـ الـعـنـيـةـ بـالـأـسـرـةـ، وـدـورـ الـرـجـلـ فـيـ كـسـبـ الـعـيـشـ وـتـحـمـلـ مـسـؤـلـيـةـ الـخـاـذـ.

القرارات في النطاق العام والخاص باعتباره رب الأسرة. وهذه الطريقة في فهم العالم تحدّ من الدخول الكامل للمرأة في سوق العمل، وتؤدي إلى التفرقة حسب الجنس في العمالة، وتبقى على الفوارق المستمرة بين الجنسين في الأجر، وتحجب الإسهام الاقتصادي للمرأة في الإنتاج الوطني عن الأنظار. ولا يستطيع أكثر من ٥٠ في المائة من السكان العاملين من النساء التطلع إلى يوم عمل أفضل ليستطيعن تحمل مسؤولياتهن العائلية والخاصة، في مقابل أقلية من الرجال (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١). والهيكل الوظيفي أبعد كثيراً من أن يتسم بالتماثل، فالمرأة لا تزال تقوم بأنشطة مرتبطة بأدوارها النسائية التقليدية، وتتقاضى عنها أدنى الأجر بوجه عام.

٧٤ - وفي النظام التعليمي، ورغم الجهد الذي بذلتها في هذا العقد شتى الإدارات للقضاء على التمييز بين الجنسين في التعليم، ما زالت الممارسات التعليمية في مؤسسات التعليم تتكلّف من أجل إعادة نظام هيمنة الرجل. وهذا السلوك الاجتماعي يساعد على التفرقة مستقبلاً، على سبيل المثال، في اختيار الدراسة في الجامعات وفي المؤسسات التقنية والمهنية. وفي الجامعات الحكومية يزيد عدد طالبات على الطلبة، وإن كان هناك درجة ما من التفرقة في مجال الدراسة (جامعة كوستاريكا، ٢٠٠١). ومع أن التفرقة كانت معتدلة - ١٦,٥ في المائة خلال العقد - فإن وجودها يعكس استمرار وجود "مناهج محجوبة". وفي التعليم الفني الثانوي والتعليم في المعهد الوطني للتلمذة الصناعية، كانت التفرقة أشد، إذ استمرت في حدود ٢١ في المائة، مع أن الإناث يمثلن ٤٥ في المائة من عدد الطلاب (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٧٥ - وقد كان هناك تسلیم واسع بالتقدم الذي حققته المرأة في مجال الصحة، وخصوصاً الصحة الجنسية والإنجابية. ومع ذلك فإن التقرير السابق المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة اعترف بالتعامل المحدود والمتسم بطابع "طبي" قوي مع العناية بصحة المرأة، وهو ما اتضحت آثاره في الأسباب الرئيسية للاعتلال والوفاة بين النساء. وبدأ، اعتباراً من عام ١٩٩٨، دعم الأنشطة من منظور الصحة المتكاملة للمرأة، وتطبيق نموذج للرعاية الصحية يتناول، بشكل متكامل، احتياجات المرأة واهتمامها في جميع مراحل حياتها. وتتضخ هذه المبادرات في برنامج الوقاية من سرطان عنق الرحم والثدي والكشف المبكر عنه، الذي سلقت الإشارة إليه، وفي إنشاء المستشفى النسائي الوطني باتباع هذا النموذج البديل، وصدور مرسوم تنفيذي يقرّ بحق المرأة في الحصول على خدمات المشورة الفنية والاختيار الحر للتعقيم الجراحي، وتعزيز الأبحاث، وتدريب الموظفين الصحيين في المجالات الاستراتيجية، دفعاً لهذا النموذج إلى الأمام.

٧٦ - ويتعامل نموذج الرعاية الصحية المتكاملة للمرأة مع الصحة باعتبارها ناتجة اجتماعيا، ولذلك لا بد من مراعاة السياق والتحديات الاجتماعية في حياة كل شخص. وقد اعتبر هذا النموذج جزءا من عملية إصلاح قطاع الصحة وتحديث الدولة. ويشجع النموذج على إيجاد الظروف التي تكفل للمرأة رعاية صحية جيدة في جميع المجالات، من منظور جنساني ومشاركة اجتماعية، بتوفير التدريب لها، وتمكنها، ووصولها إلى مناصبتخاذ القرار، وغير ذلك من التدابير التي تخدم الصحة. وفي هذا الإطار، وضع المستشفى النسائي الوطني تسعه برامج ذات أولوية: الصحة الجنسية والإنجابية؛ الصحة العقلية؛ العنف الجنسي؛ المخدرات والطباخ والمشروبات الكحولية؛ حمل المراهقات؛ الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ سن اليأس وانقطاع الطمث وما بعد انقطاع الطمث؛ سرطان عنق الرحم والثدي؛ الصحة والمجتمع والبيئة.

٧٧ - وما زال الشوط اليوم طويلا. فعلى الرغم من الاقتراح، لا تزال الاحتياجات الصحية للمرأة تعتبر أمراضا، في الوقت الذي يجري التعامل فيه "طبيا" مع التطورات الطبيعية المتعلقة بدورة حياة المرأة. إن التنفيذ الفعال لهذا النهج يقتضي التصدي للمشاكل الخطيرة المتعلقة بصحة المرأة التي لا تلتقي الرعاية المتكاملة والمناسبة:

- تعاني الطفلاط والراهقات نقص التغذية بأقل مما يعاني الذكور، ولكن مع التواتر يتعرضن لازدياد الوزن والسمنة. ومن الأسباب المحتملة ذكر العادات الغذائية المرتبطة بقلة النشاط البدني.
- أرسى المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٩١٣ - س سابقة مهمة بالإقرار بحق المرأة في اختيار أو عدم اختيار التعقيم بشكل حر ومسؤول وآمن وبعيد عن العنف. ومع ذلك تظل هناك مسائل دون حل. ومنها أن الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي يقيم عرافيل أمام الرجال الذين يطلبون، بمقتضى هذا المرسوم، قطع قناة المني، وهذا يؤدي إلى استمرار تحمل المرأة مسؤولية تنظيم النسل. وتنفيذ بيانات الصندوق أنه أجريت، في عام ٢٠٠٠، ١٧٨ عملية تعقيم للنساء، في مقابل ١٠٥ عمليات لقطع قناة المني، وهذا يؤكّد الممارسة المشار إليها، بالإضافة إلى النقص الحادث في خدمات المشورة بالنسبة إلى النساء الراغبات في التعقيم.
- لوحظت، خلال العقد، زيادة في مواليد الأمهات اللاتي تقلّ أعمارهن عن ٢٠ سنة، من ١٥,٨ في المائة إلى ٤,٢٠ في المائة، وكذلك زيادة في النسبة المئوية للنساء إلى مجموع حالات الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي. ويمكن لهذا التحول أن يرتبط بمارسات مع الحمل. وقد تبيّن للاستقصاء الوطني للصحة الإنجابية، الذي أجرى

في عام ١٩٩٩^(٦)، وجود نزعة إلى التقليل من استخدام الحاجز الذكري، وزيادة لجوء الأمهات الشابات إلى وسائل منع الحمل، وخصوصاً الوسائل الهرمونية.

- لا تزال هناك حواجز أمام حصول القصر من النساء والرجال على المعلومات والوسائل المتعلقة بتنظيم الأسرة، وكذلك في فترات انتظار الحصول على الخدمات بعد التوجه إلى المؤسسة الصحية.

- لا تزال هناك مشاكل في العناية بالمرأة ساعة الولادة. ولا تزال كوستاريكا تشهد معدلات عالياً من العمليات القيصرية رغم تراجع حالات الولادة.

- قلة الرعاية التي يحظى بها مرضى الاكتئاب وأشكال علاجهم.

- قامت عملية إصلاح قطاع الصحة بتشغيل آليات تسعى إلى زيادة إشراك المجتمع المدني في اتخاذ القرارات، ومع ذلك لم يكن للمرأة وجود كبير في هذه الهيئات. ويضاف إلى ذلك أن شطراً كبيراً من احتياجات المرأة واهتماماتها ذات الصلة بصحتها لم يُدرج بعد بشكل شامل في السياسات العامة والأولويات المؤسسية، رغم وجود نموذج للرعاية الصحية المتكاملة للمرأة.

- لا تزال العناية بالمعوقات هامشية، رغم أن البلد أقر قانون تساوي الفرص للمعوقين. ويوضح من بيانات تعداد السكان لعام ٢٠٠٠ أن شخصاً واحداً من كل ٢٠ يعاني نوعاً ما من العجز. ويترافق هذا القدر مع تقدم العمر، والمعدل^(٧) في الرجال أعلى منه في النساء (٥٥,٣ و ٥١,٦ على التوالي). وأشيع أنواع العجز في الرجال هو العمى، في حين تتوزع النساء على حالات عجز متنوعة (المعهد الوطني للإحصاء والتعداد، ٢٠٠١).

٧٨ - وعلى الرغم من هذه المبادرات والجهود، ما زالت هناك مقاومة للتغيير تمثل في مفاهيم جامدة عن صحة المرأة، ومارسات تنتهك ما لها من حقوق الإنسان، صادرة عن السلطات الصحية والموظفين الصحيين. واستمرت هذه النية في المحالات المتصلة بالصحة الإنجابية للمرأة، وإن كان بنظرة أرحب.

(٦) الاستقصاء الوطني للصحة الإنجابية الذي أجراء، في عام ١٩٩٩، برنامج أمريكا الوسطى للسكان بجامعة كوستاريكا، استناداً إلى عينة من ١٦١٢ امرأة تتراوح أعمارهن بين ١٨ و٤٤ سنة، كان منها ١٠٢٩ امرأة من عينة تمثل البلد وتساعد على إجراء مقارنات بعينة عام ١٩٩٢.

(٧) المعدل لألف نسمة.

٧٩ - وهناك مشكلة خطيرة في مجال الصحة الإنجابية، وهي ازدياد ولادات الأمهات المراهقات التي زاد حجمها في مجموع الولادات، مع تراجع خصوبة المجموعات العمرية الأخرى. وتنتج عن ظاهرة أوممة المراهقات عواقب خطيرة على النماء المتكامل لهذه الفئة، لأن الحمل المبكر يحدّ من الكثير من الفرص ويعرّض هذه الفئة لخطر الفقر. ويطلب الاهتمام بهذه المشكلة إعادة النظر في أثر القانون على الصحة وعلى الحقوق الجنسية والإنجابية، وال العلاقات الاجتماعية بين الجنسين في الأسرة وفي المراكز التعليمية، وفعالية استراتيجيات الرعاية، والتغيرات الحادثة في السلوك الجنسي لهذه المجموعة العمرية. وقد أجرى مركز الأبحاث والدراسات النسائية بجامعة كوستاريكا (٢٠٠٢) دراسة على الأمهات المراهقات المشترّكات في برنامج بناء الفرص، بّينت وجود صلة قوية للغاية بين الحمل المبكر ومكانة الأوممة في خطة حياة هؤلاء الفتيات.

٨٠ - وعملاً على معالجة هذه المشكلة، قام المجلس المشترك بين المؤسسات لرعاية الأم المراهقة ومكتب السيدة الأولى والمعهد الوطني للمرأة، منذ عام ١٩٩٩، بتشجيع برنامج بناء الفرص. وهذا البرنامج المشترك بين المؤسسات ومتعدد القطاعات، وهدفه توفير الدعم الشخصي والاجتماعي للحوامل والأمهات من الأطفال والمراهقات. ويتجه البرنامج بنشاطه إلى جميع الأطفال والمراهقات من الحوامل والأمهات الفقيرات. وشرع هذا البرنامج، اعتباراً من عام ٢٠٠٢، في توفير التدريب للطلاب والمراهقات المعرضات لأنماط اجتماعية. وإلى جانب عنصر التدريب، وضع البرنامج عنصراً يسمى "توفير الخدمات المتكاملة"، هدفه توفير خدمات رعاية جيدة في مجالات الصحة، والتعليم النظامي، والتدريب التقني، والعناية بالأطفال من الجنسين، وإتاحة خيارات جديدة للتدريب في مجالات غير تقليدية وتنافسية في سوق العمل.

٨١ - وتشير دراسات شنٍ أجريت مؤخرًا في كوستاريكا (Faerrón, ٢٠٠٢؛ Preinfalk, ١٩٩٨؛ Rosero, ٢٠٠١) إلى ضرورة وجود برامج للثقافة الجنسية تضع مكان المناهج التي تتحدث عن التناسل مناهج أخرى تتصل بالنمو الوحداني وتطور الذات وقيم الاحترام الفردي والجماعي. وتشير دائرة بناء الذات وخطبة الحياة، التابعة للمعهد الوطني للمرأة، إلى أنه سجلت في البلد، في عام ١٩٩٠، ٣٦٠ حالة ولادة لأمهات دون الخامسة عشرة، وزاد هذا العدد إلى ٥٩٧ في عام ١٩٩٩. واستمر اتجاه مسائل في الفئة العمرية ١٥-١٥ سنة، وبلغ عدد الولادات فيها ٥٧٨ في عام ١٩٩٠، ووصل إلى ٤٤٤ في عام ١٩٩٩.

٨٢ - وفي عام ١٩٩٩، شرعت إدارة رودريغوس إتشيفيريا في تنفيذ برنامج "الحب للشباب" الذي ينادي بحق الأطفال والمراهقين في الثقافة الجنسية. وبهذا العمل كان هناك

إقرار بأن للمرأهقين والمراهقات نفس الحقوق الأساسية التي للمجموعات العمرية الأخرى، وإن كانوا بحاجة إلى سياسات اجتماعية وبرامج تلبى احتياجاتهم الخاصة.

٨٣ - وقد انقضت ستة أشهر على هذا البرنامج الذي كان بمثابة برنامج للثقافة الجنسية في وزارة التعليم العام، والذي استطاع أن يحقق تقدماً في وضع مفهوم موسع لهذه الظاهرة وفي توعية مختلف القطاعات بهذه المسألة، وذلك بدعم من مؤسسات حكومية أخرى، مثل الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، ووزارة الصحة، والحركة الوطنية السابقة للشباب (أصبحت الآن المجلس الوطني للسياسة العامة للشباب)، ووزارة العدل، والجمعية الخيرية الوطنية للطفولة، والمعهد الوطني للمرأة، فضلاً عن مشاركة شتى المنظمات غير الحكومية.

٨٤ - على أنه في فترة تنفيذ البرنامج، ظهرت انتقادات قوية من بعض القطاعات التي كان من أهمها رئاسة الكنيسة الكاثوليكية. وقد استخدمت الكنيسة نفوذها لوقف وضع سياسات لتدريس الثقافة الجنسية، من خلال الجمعيات الدينية والقطاعات ذات الصلة. وقد اتخذت جميع هذه الجهات مواقف واضحة في معارضه من الحمل واستخدام الحاجز الذكرى للوقاية من نقل فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وتدخلت في محتويات وطائق تدريس الثقافة الجنسية في المدارس العامة والمدارس الثانوية لأنها في رأيها خروج على الأخلاق المسيحية.

٨٥ - وقد أدت هذه المواقف، بالإضافة إلى مقاومة بعض السلطات والعاملين في وزارة التعليم العام، إلى تيسير إدخال تعديلات كبيرة على الاقتراح الذي انحصر في برنامج لتدريس الثقافة الجنسية.

٨٦ - ويعتبر العنف ضد المرأة على أساس الجنس الآن مشكلة صحية عامة يعترف بها المواطنون وتشكل جزءاً من جدول أعمال جميع الأحزاب السياسية والحكومات. وكان العمل، في عام ١٩٩٦، على إنشاء نظام وخطة وطنية لمعالجة العنف العائلي تجسيداً للعمل المستمر الذي تقوم به منظمات اجتماعية عديدة، ولا سيما المنظمات النسائية، للحصول على استجابة من الدولة للمشكلة. ويتولى المعهد الوطني للمرأة تنسيق هذه الخطة الوطنية التي تستهدف، في المقام الأول، إنشاء وتشغيل نظام مجتمعي مشترك بين المؤسسات يحدد ما تتخذه الدولة والمجتمع المدني من إجراءات لمعالجة العنف الذي تواجهه المرأة وأبناؤها وبناتها في المترن.

٨٧ - وقد اتضح أثر هذه التدابير في إقرار القانون رقم ٧٥٨٦ لمكافحة العنف المترن، الذي يمكن للمرأة بمقتضاه أن تطلب تطبيق وسائل لحمايتها هي وأسرتها، واعتراف المجتمع بهذه المشكلة، وقطع حبل الصمت الذي تلتزمه الكثيرات بحيث يمكنهن الشكوى بطريقة

أسهل. وفيما بين عام ١٩٩٦، وهو تاريخ نفاذ القانون، وعام ٢٠٠٠، تضاعفت سبل الحماية ست مرات. ومع ذلك فقد كان هذا التقدم محدوداً بسبب كمية الوسائل المؤقتة التي يحددها القضاة، والتي بلغت نسبتها ٧٠ في المائة في عام ٢٠٠٠ (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١). ومن الشواغل الأخرى ثبات معدل "العنف المؤدي إلى قتل المرأة"، مما يدل على وجود قاعدة اجتماعية راسخة للعنف ضد المرأة. وتقول مفهومية المرأة إن المرأة هي الضحية الرئيسية للعنف العائلي. ففي عام ١٩٩٩ وحده، زادت نسبة القتلى من النساء بقدر ٥.٥ مرات على نسبة الرجال، من جموع حالات القتل القائم على الخديعة في الخيط العائلي (Sagot و Carcedo، ٢٠٠١).

٨٨ - وقد قوبل تطبيق القانون رقم ٧٥٨٦ لمكافحة العنف المترتب بمقاومة وعوائق، وأثبتت في الوقت نفسه أنه لا يكفي لتدخل العدالة في العنف الذي تتعرض له النساء البالغات. ولذلك قدم إلى الجمعية التشريعية، في عام ١٩٩٩، مشروع قانون للعقاب على العنف ضد النساء البالغات. وينص هذا المشروع على العقاب على العنف ضد النساء البالغات الذي يرتكبه أشخاص قريبون منهن (حيث يكون للثقة دورها)، على سبيل إقامة العدل ومنع استمرار إفلات المعتدين من العقاب. ولم يعتمد هذا المشروع حتى الآن، رغم حصوله على رأي إيجابي جماعي في اللجنة الخاصة للمرأة بالجمعية التشريعية منذ آب/أغسطس ٢٠٠٠. ويعُكِد ذلك المقاومة الشديدة الموجودة في دوائر النفوذ بالمجتمع الكوستاريكي التي تأبى الاعتراف بالحقوق الأساسية للمرأة، ومنها أن تحيا حياة خالية من العنف والتبعية.

٨٩ - وكان من علائم التقدم ازدياد الشكاوى من الجرائم الجنسية، لأن العنف الجنسي يعد مشكلة صحية عامة، وقد بدأ المواطنون يعون هذه المشكلة. وكان أكثر الجرائم المشكورة منها التحرشات المخلة التي يتعرض لها القصر في العادة. وقد بدأ الاهتمام يتزايد بالاستغلال التجاري للأطفال والراهقين من الجنسين، لأنه زاد من عدد الشكاوى منذ إقرار القانون رقم ٧٨٩٩ لعام ١٩٩٩ لمكافحة الاستغلال الجنسي للقصر (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٩٠ - وهذا القانون أصبحت هذه المشكلة تعتبر اعتداء واستغلالاً جنسياً لا عملاً من أعمال إفساد من يتعرضون لهذا اللون من العنف. وتركز الإجراءات على معاقبة المسؤولين من الجنسين، واعتبار الفعل جريمة، وحماية القصر.

٩١ - ومع أن في البلد الآن خدمات واستجابات أكثر على الصعيدين الوطني والمحلي، مع وجود تنسيق أفضل بين المؤسسات المسئولة، فما زال هناك الكثير من التغرات وجوانب الضعف التي تحتاج إلى العناية على المدى القريب. وما زالت تتجدد إساءة المعاملة في المؤسسات للمرأة التي تجاهه شتى صنوف العنف. ويضاف إلى ذلك أن الاهتمام المبدي تجاه

العنف العائلي حجب أشكالاً أخرى من العنف، كالعنف الجنسي الذي تتعرض له المرأة المعاقة والمرأة البالغة. ولم تتوفر الدولة ولا أجهزة إقامة العدل سبيلاً للوصول إلى العدالة وتوفير الحماية الواجبة للنماحيات من العنف. ولم تتحول الصكوك القانونية المعتمدة إلى الدعم الفعال لإبعاد المعتدين أو مراقبتهم، ومنع التحرش الجنسي في أماكن العمل والتعليم والاستغلال الجنسي التجاري للطفلات والراهقات والمعاقبة عليهم.

٩٢ - وفي مجال القانون، حققت كوستاريكا في الفترة قيد الدراسة تقدماً كبيراً، ليس فقط من حيث عدد الصكوك القانونية والقوانين التي اعتمدت، بل أيضاً من حيث المدى الذي بلغته القوانين المعتمدة. وفي أواخر عام ٢٠٠٠، بدأ العمل في أول محكمة متخصصة في العنف المترافق والجنساني بالدائرة القضائية الثانية في سان خوسيه، على سبيل التجربة الرائدة التي يمكن تطبيقها بعد ذلك في مناطق أخرى من البلد. وفي آذار/مارس ٢٠٠١، صدقت الجمعية التشريعية على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مما أتاح الفرصة لتقديم الشكاوى على الصعيد الدولي. وفي ١٦ نيسان/أبريل ٢٠٠١، أقر القانون رقم ٨١٠١ المسمى "قانون الأبوة المسؤولة". وهذا القانون صك ثوري في أمريكا اللاتينية يعمل على تعجيز إجراءات الاعتراف بالأبوة، ويبعد للمرأة، وبخاصة من يكون لديها أبناء وبنات مولودون خارج نطاق رابطة الزوجية، أن تخمي نفسها من واحد من أعنف وأشقي أشكال العنف في الذمة المالية، وهو رفض الأب القيام بمسؤوليته في الإعالة الاقتصادية للأبناء والبنات الذين لا يعترف بهم قانوناً، وهذا يعني عيناً إضافياً للمرأة التي تجد نفسها مضطورة إلى أن تتحمل وحدها جميع نفقات حمل وتنشئة هذه البنت أو هذا الإبن.

٩٣ - وقد اصطدم هذا التقدم بمقاومة على جبهات أخرى، كما في حالة مشروع قانون العاقبة على العنف ضد النساء البالغات. فهذا المشروع، الذي حظي برأي إيجابي جماعي في اللجنة الدائمة للمرأة بالجمعية التشريعية في آب/أغسطس ٢٠٠٠، اصطدم بكل أشكال العقبات في سبيل إقراره، ومنها الطعن بعدم الدستورية، والتعطيل. ويرمي هذا المشروع إلى العاقبة على العنف الذي يتعرض له المرأة من أشخاص قريبين منها، حيث يكون للثقة دورها، على سبيل إقامة العدل ومنع إفلات المعتدين من العقاب. وحتى الآن، لم يعتمد الكونغرس هذا المشروع.

٩٤ - ولدى كوستاريكا مجموعة ضخمة من القوانين لحماية ما للمرأة من حقوق الإنسان، ولكن من الضروري تعزيز آليات تنفيذ هذه القوانين وزيادة التعريف والتمسك بها بين النساء، وكذلك بين من يقيّمون العدل وبين الجمهور بصفة عامة. فليس هناك في التشريع الكوستاريكي، على سبيل المثال، جريمة محددة للتمييز، رغم إقرار قوانين تنص على

عقوبات. وفي الممارسة العملية، لا يعاقب على الكثير من هذه الأعمال التمييزية، كما لا يطالب الضحايا بإصلاح الضرر.

٩٥ - وشهد عقد التسعينات إنشاء العديد من الجهات التي تتولى وضع وتنفيذ سياسات عامة للإنصاف بين الجنسين، والتي تتحمل مسؤولية حماية حقوق المرأة. فعلاوة على إنشاء مكتب الدفاع عن المرأة في إطار مكتب الدفاع عن السكان والوحدات الوزارية والقطاعية لتحقيق الإنصاف بين الجنسين، زيد عدد اللجان والمكاتب البلدية المعنية بالمرأة في الحكومات المحلية، وأنشئت اللجنة الدائمة الخاصة للمرأة في الجمعية التشريعية وأجهزة متخصصة في السلطة القضائية والجامعات العامة.

٩٦ - وفي أواخر العقد، أُنشئ في عام ١٩٩٨ بموجب القانون المعهد الوطني للمرأة، باعتباره آلية وطنية للنهوض بالمرأة، ليحل محل المركز الوطني للنهوض بالمرأة والأسرة. وقد تعزز هذا الإجراء بتعيين وزيرة معنية بوضع المرأة، مما كفل الوصول مباشرة إلى مجلس الحكومة، ويسّر قيام المعهد بعهديته في توجيهه العمل في مجال تحقيق الإنصاف بين الجنسين في الإدارة العامة. وجرى، كجزء من هذه العملية، دفع السياسة الوطنية لتحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين، من أجل إدراج بعد الجنساني في المسار الرئيسي للسياسات العامة وتيسير إجراءات تمكين المرأة. وكان هناك تقدم مهم آخر في هذا الشأن، هو توقيع المرسوم التنفيذي رقم ٢٨٤٨٤ المؤرخ ٢ آذار/مارس ٢٠٠٠ بإنشاء لجان سياسية وتقنية رفيعة المستوى في سبع مؤسسات عامة، وتحديد وتنفيذ موارد مؤسسية لخطط عمل تتعلق بتحقيق المساواة والإنصاف بين الرجل والمرأة.

٩٧ - على أن عمل هذه المؤسسات ظل محدوداً بسبب محدودية الأموال العامة المخصصة لها. وقد واجه المعهد الوطني للمرأة ذاته مشاكل حادة في الحصول على الموارد التي خصصها له القانون، مما حدّ من نشاطه ومن إمكانية الاضطلاع فعلاً بدوره التوجيهي. ويفضف إلى ذلك أنه عند توزيع الإنفاق العام، لا تراعي المعايير الجنسانية ولا يقاس الأثر المقارن لهذا الإنفاق على المرأة والرجل. وتسود الآن ثقافة مؤسسية تجذب وضع برامج لجميع السكان، وتفرض التعتمد على احتياجات المرأة واهتماماتها ومطالباتها المحددة. وهناك مشاكل أخرى تضاف إلى هذه المشكلة، مثل التعيين الميسيس للموظفين في بعض المكاتب البلدية المعنية بالمرأة، مما يعكس عدم وعي هذه الحكومات المحلية لمطالب المرأة وحقها في الحصول على خدمات جيدة.

٩٨ - وقد زادت خلال العقد مشاركة المرأة في الأحزاب السياسية والعمليات الانتخابية، وكذلك في مناقشة الظروف المواتية لمشاركتها ومارستها الوعية لمواطنتها. ومع أنه ليس

هناك حتى الآن مشاركة متعادلة في أحجزة التمثيل الشعبي، فإن التقدم كان كبيراً، وتعزز جزئياً بالتعديل المدخل على القانون الانتخابي، الذي ينص على تطبيق حصة للمشاركة تبلغ ٤٠ في المائة. وفي عام ٢٠٠٠، تحققت خطوة هامة، إذ تعزز هذا القانون بصدور قرار (الملف رقم ١٤٥٨٢) من المحكمة العليا للانتخابات يحدد ٤٠ في المائة حداً أدنى لحصة مشاركة المرأة في وظائف الجمعية التشريعية وفي عضوية المجالس البلدية والنقابات، وهو ما ينطبق على الأعضاء الأصليين والمناوين. وكانت لهذا القانون آثار بالغة، فقد زادت نسبة المرشحات للنيابة من ١٧,٨ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى ٤٧,٢ في المائة في انتخابات عام ١٩٩٨. وبالنسبة إلى انتخابات عام ٢٠٠٢، زادت مشاركة المرأة إلى ٣٥,١ في المائة. وكان التقدم الأبلغ دلالة هو حصول النساء على عضوية المجالس البلدية، فقد زادت نسبتهن من ١٢,٤ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى ٤٥,٨ في المائة في عام ٢٠٠٢ (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١؛ المحكمة العليا للانتخابات، ٢٠٠٢).

٩٩ - وقد قدمت آخر عملية انتخابية دروساً مهمة في هذا الصدد. فقد وضعت الأحزاب السياسية إجراءات وآليات مختلفة التراثاً بحصة الـ ٤٠ في المائة للنساء. وباستثناء حزب العمل الأهلي الذي كفلت آليته التعادل، وضعت الأحزاب الأخرى شروطاً عسراً على المرأة السير. فالنتائج غير المتوقعة للانتخابات النيابية وانتخابات الحكومات المحلية أدت إلى ضياع المناصب على كثير من المرشحات اللاتي كن يحتللن مراكز ذات قابلية للانتخاب تاريخياً. وأخيراً أصبح ٣٥,١ في المائة من النساء نائبات، وانتخب ٤٦,٧ في المائة منهن في عضوية المجالس البلدية. ويقى بعد ذلك الالتزام بالحصة المقررة في المؤسسات الحكومية المركزية واللامركزية.

١٠٠ - والنظام السياسي في كوستاريكا ديمقراطي يفي بالشروط الأساسية، كأن يكون هناك نظام سياسي انتخابي يكفل إجراء انتخابات نزيهة وحرة وتنافسية ومتكررة؛ ونظام تقسيم مقبول يشرف على أعماله؛ وآليات ومؤسسات رقابية؛ ورأي عام حر مستقل؛ وحماية فعالة للحربيات السياسية والمدنية ولحقوق الإنسان (حالة الأمة، ٢٠٠١).

١٠١ - ولا يزال هناك شيء من الاستقرار السياسي، ومن هنا وجود روح وطنية تقليدية وثقة للمواطنين والمواطنات في بعض المؤسسات التي تتصدر السياسة الحزبية. ومع ذلك نال من هذا الاستقرار في السنوات الماضية عدة عوامل، منها أساساً: انعدام الثقة المتبادل بين الحكام والمحكمين، القصور في آليات التمثيل السياسي والتشريعي والحزبي في النظام، عدم وجود آليات مناسبة لحل الخلافات، ضعف عمليات التشاور الموازية للنظام السياسي

الرسمي. وليس هناك الكثير الواضح من المجالات التي تشجع أشكالاً أخرى للمشاركة، كما أنه لم تكن هناك استفادة أفضل مما هو موجود منها (حالة الأمة، ٢٠٠١).

١٠٢ - وقد تألفت جبهة واسعة من المنظمات والجماعات النسائية، والشبكات والاتحادات التنظيمية، والبرامج المتخصصة في الجامعات العامة، والمنظمات غير الحكومية، للقيام بدور مهم في التحولات الحادثة في البلد بفضل التقدم في التشريع والسياسات العامة، وغير ذلك من التدابير. وقد نجم الكثير من القوانين المعتمدة في هذه الفترة عن تدابير متعددة بين قطاعات الحركة النسائية والمعهد الوطني للمرأة وغيره من المؤسسات الحكومية. وقد أدت هذه المنظمات، في التنفيذ والمتابعة، دوراً بارزاً من خلال العمل الإعلامي، وإصداء المنشورة، والتدخل المباشر بما يكفل الالتزام الواجب بهذه القوانين.

١٠٣ - وقد أنشئ منتدى المرأة التابع للمعهد الوطني للمرأة. بوجب القانون رقم ٧٨٠١ المنشئ للمعهد لدعم مشاركة المواطنين. وللمنتدى طابع استشاري، ويتألف من منظمات نسائية اجتماعية وتلك العاملة من أجل تحقيق الإنصاف بين الجنسين. ورغم الدور المساعد لهذا الجهاز، فقد كان عوناً مهماً للمعهد في نضاله من أجل توفير التمويل للأالية الوطنية، وتقديم النصائح فيما يتصل بصياغة اقتراحات لتعديل مشاريع القوانين الداعمة للإنصاف بين الجنسين، وتعزيز قدرة جمahir المجتمع المدني المنظم، واقتراح تعديل القانون المنشئ للمعهد لإضفاء الديمقراطية على هيئات اتخاذ القرار.

١٠٤ - وكانت الحملة الانتخابية الأخيرة مجالاً لكي تقدم شتى المنظمات والشبكات مبادرات لإجراء نقاش وطني بشأن حالة المرأة، وتحديد جدول أعمال أدنى يتضمن الشواغل ذات الأولوية للمرأة. وقد جرت في عام ١٩٩٨ أول محاولة لوضع جدول أعمال للحركة النسائية فيما يتصل بالعملية الانتخابية، وذلك عندما صدر ”جدول الأعمال السياسي النسائي“. وأدى ذلك فيما بعد إلى قيام منظمة تحمل الاسم ذاته. وأتاحت هذه الوثيقة إجراء مناقشات حافلة داخل الحركة. وفيما يتصل بانتخابات شباط/فبراير ٢٠٠٢، استكمل جدول الأعمال. بمشاركة منظمات وجماعات أخرى، مما ولد عملية تفاوض مع مرشحي الرئاسة في الـ ١٣ حزباً المسجلة وتقديم كشف حساب. وقد شملت هذه العملية مبادرات أخرى من قطاعات نسائية مختلفة، تهدف إلى وضع جداول أعمال أو مناهج عمل محددة.

الجزء الثاني

تحليل مواد الاتفاقية

المادتان ١ و ٢

السياسات والأساليب الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة

المادة ١ : لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح ”التمييز ضد المرأة“ أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه البيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحربيات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمنعها بها ومارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية.

المادة ٢ : تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتوافق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك، تعهد بالقيام بما يلي:

(أ) تحسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى؛

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من حزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة؛

(ج) إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى، من أي عمل تميزي؛

(د) الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛

(هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة؛

(و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والمارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛

(ز) إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

القواعد الدستورية والمعاهدات الدولية

١٠٥ - عدل الدستور السياسي الساري لجمهورية كوستاريكا (١٩٤٩)، منذ ٢٧ أيار/مايو ١٩٩٩، عن استخدام لفظة "إنسان" (hombre) للدلالة على المرأة أيضا، بعد أن أقر تعديلاً للمادة ٣٣ من الميثاق الأساسي بموجب القانون رقم ٧٨٨٠. ويبدل التعديل الدستوري لفظة hombre بلفظة "شخص" (persona) على النحو التالي: "المادة ٣٣ - كل الأشخاص متساوون أمام القانون، ولا يجوز التمييز بأي شكل بما ينال من كرامة الإنسان". وإذا لم يكن التعديل ينص بشكل صريح وإيجابي واضح على أن لفظة "شخص" (persona) تشير إلى "الرجل والمرأة"، على النحو الوارد في توصية اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في هذا الشأن، فإن هذه الواقعة تمثل خطوة فاصلة الأهمية في النضال من أجل إسقاط اللغة التي محورها الرجل من النصوص القانونية، وتكريس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدستور السياسي. وقد عدل هذا القانون ذاته المادة ٢٠ من الدستور بما يتفق والمادة ٢ من الاتفاقية، فاستبدل بعبارة "من الرقيق" عبارة "من الرقيق، رجلاً كان أو امرأة"، بقصد تحذب التفسيرات التي قد تقود إلى تمييز قانوني على أساس الجنس^(٨).

١٠٦ - وجدير بالذكر أن القانون رقم ٧١٤٢ لتعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة، الذي اعتمد في عام ١٩٩٠، يعتبر تقدماً في التشريع الداخلي، إذ ينص صراحة على المساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز ضد المرأة، عملاً بتوصية اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في هذا الصدد.

١٠٧ - وكانت عملية التخلص من التحيز للرجل في التشريع الوطني وفي الدستور السياسي يوجه خاص بطبيعة وصعبة، فاللوقائع القانونية هي نتاج اجتماعي تظل فيه الاحتياجات والاهتمامات الخاصة للمرأة غير مرئية. وقد أدى تصديق كوستاريكا على الاتفاقية في عام ١٩٨٤ إلى فتح المجال لإعادة التفكير في مفهوم مبدأ المساواة الصربيحة بين الأشخاص وجعله مبدأً للمساواة على أساس الفوارق. وبذلك فإن "التمييز" الذي يُفهم أنه اختلاف في المعاملة يكتسب محتوى جديداً يتحدد باستبعاد حقوق المرأة. ويحدث التمييز، سواء في منشأ القانون أو في نصه، عندما يقيّد حق المرأة أو يلغى، وكذلك عندما ينجم ذلك عن تفسير مقييمي العدل للقانون. ويعتبر تغيير اللغة التي محورها الرجل في الصكوك القانونية خطوة مهمة في هذه العملية، وإن كان يجب أن تواكبها إجراءات نشطة ومنتظمة لتوسيعه العاملين

(٨) فيما يلي النص المعتمد في التعديل: "المادة ٢٠ - كل شخص حر في الجمهورية، ومن يكون في حماية قوانينها لا يمكن أن يكون من الرقيق، رجلاً كان أو امرأة"

في حقل العدالة بالمبادئ التي يقوم عليها القانون الدولي، وبمضمون ونطاق الصكوك المحددة لحقوق الإنسان التي للمرأة.

١٠٨ - ومنذ عام ١٩٥١، صدقت كوستاريكا على أكثر من عشرين معااهدة دولية تحمي حقوق الإنسان التي للمرأة في شتى الحالات^(٩). وقد ساعد إقرار هذا التشريع على إقرار قوانين محددة، وتعديل القواعد التمييزية الواردة في التشريع الوطني. ومع ذلك فإن العاملين بالقانون من الجنسين مازالوا حتى اليوم يجهلون وجود صكوك محددة لحقوق الإنسان التي للمرأة. وتؤدي هذه الحالة إلى تطبيق تقبيدي لهذه الصكوك في القضايا على الصعيد الوطني، رغم أنها قابلة للتطبيق مباشرة دون حاجة إلى قانون صريح ينص على ذلك. والدائرة الدستورية هي وحدها التي تطبق هذه الصكوك كثيراً في المجال القضائي.

١٠٩ - وكانت هناك خطوة مهمة أخرى لضمان التطبيق الفعال لمبدأ المساواة وتوفير الحماية الحقيقية لما للمرأة من حقوق الإنسان، وهي اعتماد الجمعية التشريعية للقانون رقم ٨٠٨٩ ”اعتماد البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة“ في ١٢ شباط/فبراير ٢٠٠١. وسيتيح هذا الصك القانوني للكوستاريكيات شكوى الدولة الكوستاريكية لعدم تنفيذ الاتفاقية. ومن ناحية أخرى، يسمح البروتوكول بجهاز متخصص في الأمم المتحدة بأن يتحقق من تلقاء ذاته في أي انتهاك جسيم أو منتظم لما للمرأة من حقوق إنسان تحميها هذه الاتفاقية.

١١٠ - وفي ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، صُدّق على اتفاقية البلدان الأمريكية للالتزامات المتعلقة بالنفقة، التي أصبحت القانون رقم ٨٠٥٣. وتوفر هذه الاتفاقية الحماية للأزواج السابقين، والقصر من الأبناء والبنات، والآباء والأمهات المعالين، وسائر أفراد الأسرة الأقربين المعالين أو المعوقين، عندما يكون الشخص الملتزم بالنفقة يقيم أو له أملاك أو دخل في دولة طرف غير الدولة التي يوجد بها الشخص المستحق للنفقة. وباعتماد هذه الاتفاقية، أصبح من الممكن رسمياً حل مشكلة العديد من الأسر الكوستاريكية التي تعول المرأة الكثير منها، والتي كانت عاجزة عن طلب الوفاء بهذا الالتزام بسبب وجود الشخص الملتزм أو أملاكه في بلد آخر.

(٩) في المرفق رقم ٢ يرد الجدول رقم ١-١ محتوياً على موجز للمعاهدات الدولية التي تحمي، بشكل محدد، حقوق الإنسان التي للمرأة والتي صدقت عليها كوستاريكا في الفترة ١٩٥١-٢٠٠٢.

القوانين العامة والقوانين الخاصة

١١١ - عند الانتهاء من التقرير السابق، كان هناك في مجرى العمل التشريعى عدد من مشاريع القوانين التي تنتظر الموافقة عليها. وكان المعهد الوطنى للمرأة هو الذى قدم معظم هذه المشاريع حل مسألة التمييز الموجود في القوانين العامة، ومنها مثلاً قانون الأسرة وقانون العمل. وقد أُجري تقييم للمشاريع المحفوظة لانتفاء الغرض منها اتضح منه أن العديد منها كان يتسم بجوانب ضعف جرى التغلب عليها أو معالجتها. مشاريع أخرى تحولت إلى قوانين (مثل قانون الأبوة المسئولة). وفي حالات أخرى، كانت المشاريع التي قدمت لاحقاً تتطوّى على جوانب وردت في المشاريع المحفوظة ومعالجتها. ولم يحظَ بعض مشاريع القوانين بمتابعة من المعهد الوطنى للمرأة لأنه رأى أن أهميتها محدودة، أو أنها لا تسعف في حل مشاكل جوهرية للتمييز ضد المرأة.

١١٢ - وقد جرى، في الفترة المشمولة بهذا التقرير، اعتماد قوانين نوعية مختلفة وتعديل قوانين أخرى سارية، وهو ما يرد في الجدول رقم ١. وهناك قيد الحفظ أو المناقشة في الجمعية التشريعية بكمال هيئتها. مشاريع مختلفة لتعديل عدد من القوانين العامة أو النوعية، وسنّ قوانين أخرى تعمل على حل مشاكل خطيرة، مثل إفلات مرتكبي العنف ضد المرأة من العقاب. ويرد في المرفق رقم ٢ تفصيل لمشاريع القوانين هذه، وبيان حالة المشاريع التي وردت في التقرير السابق والتي لم ينعقد بشأنها رأي بعد أو التي هي قيد الاعتماد.

الجدول رقم ١

كوسٌتاريكا: تعديلات على القوانين العامة والقوانين النوعية التي اعتمدتها الجمعية التشريعية في الفترة من ١ آذار/مارس ١٩٩٨ إلى ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٢

القانون رقم	اسم القانون المعتمد	تاريخ الاعتماد
٧٧٦٩	رعاية الفقيرات	٢٤ نيسان/أبريل ١٩٩٨
٧٨٠١	إنشاء المعهد الوطنى للمرأة	٣ نيسان/أبريل ١٩٩٨
٧٨١٧	إنشاء برنامجي "الحب للشباب" و"بناء الفرص"	٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨
٧٨٩٩	قانون مكافحة الاستغلال الجنسي للقاصرات	٣ آب/أغسطس ١٩٩٩
٧٩٣٥	القانون المتكامل للشخص المسن	٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩

القانون رقم	اسم القانون المعتمد	تاريخ الاعتماد
٧٩٤٠	الإذن للمؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية بالإسقاط الكلي والجزئي للقروض العقارية على المساكن الداخلية في المنفعة العامة	٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩
٧٩٥٤	إنشاء "قاعة إبداع المرأة"	٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩
٧٩٥٠	تعديل قانون النظام الوطني للإسكان	٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠
٨١٠١	قانون الأبوة المسؤولة	٢٧ آذار/مارس ٢٠٠١
٨١٢٨	إنشاء محكمة للعنف المترلي في الدائرة القضائية الثانية في سان خوسيه	٢٠ آب/أغسطس ٢٠٠١
٨١٢٩	إنشاء محكمة للعنف المترلي في الدائرة القضائية في إيريديا، وفي الدائرة القضائية الأولى في ألاخويلا، وفي الدائرة القضائية في كرتاغو، ومحكمة جنائية في إقليم لا أونيون بمقاطعة كرتاغو	٢٣ آب/أغسطس ٢٠٠١

المصدر: الجمعية التشريعية لجمهورية كوستاريكا، ٢٠٠٠.

١١٣ - ويوضح من الجدول رقم ١ أن القوانين المعتمدة متباعدة في طبيعتها. فمن القوانين التي تعمل على تحقيق الدعم المؤسسي لزيادة الإنفاق بين الجنسين وإضفاء الطابع المؤسسي على السياسات العامة لحماية حقوق فئات معينة من النساء (مثل البالغات الفقيرات، والحوامل والأمهات من المراهقات، والبالغات المسنات)، إلى القوانين التي تركز على إبراز مساهمة المرأة الكوستاريكية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، وتيسير الحصول على الموارد والخدمات الالزامية لتحسين نوعية حياة المرأة.

١١٤ - وفي الفترة المشمولة بهذا التقرير، اعتمد قانونان كان هما أكبر الأثر سياسيا واجتماعيا: قانون إنشاء المعهد الوطني للمرأة، وقانون الأبوة المسؤولة. وعموماً القانون الأول، أمكن تزويد الآلية الوطنية بمركز سياسي أفضل وباستقلال إداري. ومن ناحية أخرى، أتى قانون الأبوة المسؤولة بطريقة جديدة لاعتراف الأب ببنوة البنات والبنين الذين يولدون خارج نطاق الزواج. وسيعمل هذا الصك الثوري على تعجيل إجراءات الإقرار بالأبوة، في نفس الوقت الذي سيساعد فيه المرأة على حماية نفسها من واحد من أعنف وأشيع أشكال العدوان في مجال الذمة المالية: رفض الأب إعالة الأبناء والبنات اقتصادياً بإنكار بنوّتهم.

١١٥ - وفي سعي إلى مكافحة الاتجار المنظم بالنساء والأطفال والراهقين من الجنسين والقضاء على هذا الاتجار الذي يدخل فيه الاستغلال الجنسي والدعارة والسياحة الجنسية، اعتمد في عام ١٩٩٩ القانون رقم ٧٨٩٩ لمكافحة الاستغلال الجنسي للقصر. وأنشئت، علاوة على ذلك، نيابة الجرائم الجنسية ووحدة الاستغلال الجنسي في وزارة الأمن العام.

١١٦ - وقد اصطدم هذا التقدم بمقاومة في جهات أخرى، كما في حالة مشروع قانون العاقبة على العنف ضد المرأة. فهذا المشروع، الذيحظى برأي إيجابي جماعي في اللجنة الدائمة الخاصة للمرأة في الجمعية التشريعية في آب/أغسطس ٢٠٠٠، اصطدم بكل أنواع العرقيين فيما يتصل باعتماده، كان منها الطعن بعدم الدستورية وال تعطيل، من جانب بعض المشرعين. وهذا المشروع يسعى إلى العاقبة على العنف ضد المرأة من جانب أشخاص قريبين منها، حيث يكون للثقة دورها، من أجل إقامة العدل ومنع إفلات المعتدين من العقاب. ولم يعتمد الكونغرس حتى اليوم هذا المشروع، رغم حصوله على رأي جماعي في اللجنة.

١١٧ - وقد شهد البلد، في السنتين الأخيرتين من الفترة، ظهور جماعات من المحافظين الجدد (مثل الفوضويين والآباء المنفصلين)، الذين أظهروا رفضهم لهذا النوع من التشريعات والسياسات التي ترمي إلى إنصاف الجنسين، بمحجة أنها تتعدي على حقوق الرجال وتحابي النساء. وفي خط موازٍ، لا تزال هناك مفاهيم محورها الرجل تتولد عنها مقاومة شديدة من بعض المشرعين والقضاة لمشاريع القوانين وطرق الانتصاف المختلفة. وقد أثارت مشاريع القوانين، مثل مشروع قانون الأبوة المسئولة ومشروع قانون العاقبة على العنف ضد النساء البالغات، مناقشة حامية اتضحت فيها هذه المقاومة والمواقف. وقد أثار المشروع الأول جدلاً بشأن حقوق الآباء، ثم خفت الجدال عندما وصل إلى حقوق الأبناء والبنات. ولم يتيسّر حدوث هذا التحول في حالة قانون العاقبة على العنف، وذلك أساساً لأن هذا القانون يسعى إلى حماية حقوق المرأة ويتناول، لذلك، الأساس الذي تقوم عليه علاقات السلطة بين الجنسين. وقد أسهم ذلك أيضاً في تفسير المقاومة التي يلقاها تعديل قانون مكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة المطروح الآن في الساحة التشريعية. وما يقتربه هذا التعديل من تغييرات إلغاء المزايا الخاصة لأعضاء مجالس إدارة النقابات، ورئيس الجمهورية ونوابه، والوزراء، والمبرعين، وقضاة محكمة العدل العليا، وغيرهم.

١١٨ - ولم يتيسّر حتى الآن التغلب على مشاكل التمييز الخطيرة بسبب تفسير شئ الجهات للصكوك، ومنها الدائرة الدستورية. فعلى سبيل المثال، قررت هذه الدائرة في عام ٢٠٠٠ فيما يتعلق بالحق في المشاركة السياسية المنصوص عليه في المادتين ٤ و ٥ من قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة وفي الاتفاقية بشأن تعين نسبة من النساء في الوظائف العامة، أن

ذلك من الناحية القانونية يعتبر التزاماً على السلطات العامة والأحزاب السياسية، ولكنه ليس حقاً أساسياً يكفله الدستور مباشرة. وهذا القرار يعتبر ارتداداً عن قرار آخر صدر في عام ١٩٩٨ عن الدائرة الدستورية نفسها، وحدّدت فيه الطابع الإلزامي لهذا الحق في قولهما "... من المؤكّد أنه لا يُسمح للمرأة بالمشاركة في هذه الهيئة الجمعية كما يأمر بذلك النظام الدستوري حتى القانون، ولذلك فإنّ هناك انتهاكاً لمبدأ المساواة ومنع أي شكل للتمييز المحفّظ بالمرأة باعتبارها جنساً وجماعة لا ذاتاً محددة". وكان هذا هو مصير تفسير المادة ٧ من قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة، التي اعتبرت غير دستورية جزئياً في تناولها موضوع كتابة مبني على منفعة مشتركة باسم الزوجة إذا كان الزواج يتخد شكل اقتران بحكم الواقع.

١١٩ - وكانت هناك انتكاسة أخرى تمثلت في قرار الدائرة الدستورية (الملف رقم ٠٠٠٧-٠٠٩٣٨٨-CO) ضد المصرف الوطني للتنمية المجتمعية الذي كانت قد أثّرته في مسألة الضرورة القانونية والاجتماعية لزيادة المشاركة النسائية في الحياة السياسية في هذا الكيان العام. إلا أن هذه المسألة اعتبرت غير ذات موضوع، بدعوى أن "جمعية العمال تحكمها المادتان ١٤ و ١٤ مكرراً من القانون الأساسي للمصرف الوطني للتنمية المجتمعية، مع التعديلات التي أدخلت عليهما في مناسبة الفتوى رقم ٩٦-١٢٦٧ الصادرة عن الدائرة الدستورية، التي استبعدت نظام التشكيل غير المقبول على أساس أنصبة محددة تخصص لكل قطاع، وهو النظام الذي كان موجوداً حتى ذلك الوقت، ووضعت بدله نظاماً للتشكيل يقوم على مبدأي التنااسب والإنصاف، وهو ما يعني، من الآن فصاعداً، أن عدد مندوبي كل قطاع لدى الجمعية لن يتحدد بأنصبة ثابتة، بل بما يتناسب تماماً مع عدد المدخرين ادخاراً إلزامياً من أعضاء هذا القطاع".

١٢٠ - ويوضح التمييز أيضاً عندما يتجاهل القانون في الحالات التي وضع من أجلها. فقد عدّلت المادة ٣٠ من قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة المادة ١٥٢ من قانون الإجراءات الجنائية. وكانت هذه المادة تحدد طريقة تسهيل خروج المعتدي من المسكن وإيداع النفقة المقررة في حالات الإبلاغ عن جريمة جنسية أو وقوع أذى. وقدم مكتب الدفاع عن المرأة شكوى من عدم تطبيقها إلى محكمة العدل العليا. وقامت لجنة مشكلة من ممثلين للمحكمة والمكتب بوضع تنظيم لهذه القاعدة اعتمد ونشر في الجريدة القضائية في ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤. ومع ذلك، ظل تفزيذ هذه المادة مقيداً.

١٢١ - وهناك مشكلة خطيرة أخرى تنتظر الحل وتشكل تحدياً كبيراً للدولة الكوستاريكية، وهي الوفاء بتعهداتها بالتحاذم الإجراءات المناسبة التي تمنع أي تمييز ضد المرأة فيما يتعلق

بالعقوبات المفروضة. فهناك قسم كبير من التشريعات السارية لا يعاقب من لا يلتزم بما تحدده هذه التشريعات من تدابير، مما يؤدي إلى انتهاك الاتفاقية ذاتها ويشجع على الإفلات من العقاب. إن توفير الدولة الكوستاريكيّة حماية فعالة لما للمرأة من حقوق الإنسان يقتضي منها توفير الظروف الالزمة لحاكمه مثل هؤلاء الأشخاص، معنى أن تستطيع المرأة المطالبة بتوقيع العقاب على منتهكى هذه الحقوق، بل المطالبة حتى بإصلاح الضرر. وبعبارة أخرى، فإن الحقوق المكرسة في التشريعات الدوليّة والوطنيّة تحول إلى ألفاظ ميتة، في نفس الوقت الذي ييسّر فيه الإفلات من العقاب.

المراسيم التنفيذية

١٢٢ - جرى، في الفترة المشمولة بهذا التقرير، اعتماد عدد من المراسيم التنفيذية التي اعتبرت خطوات مهمة في تعزيز إضفاء الطابع المؤسسي على حقوق الإنسان التي للمرأة والاعتراف بها:

- في ٣٠ آذار/مارس ١٩٩٨، اعتمد المرسوم التنفيذي رقم ٢٦٩٨٩ - وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الذي يجيز العمل الليلي للعاملات في أنشطة صناعية، لأن تقييد هذا العمل يعتبر تمييزاً على أساس الجنس.
- أنشأ المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٢١٧ - س - وزارة شؤون الرئاسة، المؤرخ ٤ آب/أغسطس ١٩٩٨، المجلس الوطني لمكافحة سرطان عنق الرحم والثدي، وهو جهاز مساعد في وضع السياسات والتوجيهات الواجب اتباعها للوقاية من هذين النوعين من السرطان اللذين يصيبان المرأة والكشف عنهما ومعالجتهما.
- أنشأ المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٢٢٧ - خ، المؤرخ ١٣ آب/أغسطس ١٩٩٨، المجلس الوطني لمنع العنف والجريمة، الذي يعتبر جهازاً للتنسيق المشترك بين المؤسسات لسياسات المنع المتصلة بالعنف والجريمة.
- في ٢٨ آب/أغسطس ١٩٩٨ وبموجب المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٣٤٦ - وزارة البيئة والطاقة، نظمت عملية إدراج نهج للإنصاف بين الجنسين في جميع سياسات وزارة البيئة والطاقة وبرامجها ومشاريعها وخطط عملها في كل إدارتها، وأقرّ نص الإعلان السياسي الصادر عن الوزارة بشأن قضايا الجنسين.
- أنشأ المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٢٥٠ - رأ - خ، المؤرخ ٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، "الأسبوع الوطني لحقوق الإنسان" الذي يحتفل به في الأسبوع الذي يبدأ يوم ١٠ كانون الأول/ديسمبر من كل عام، على أساس أن تدرس صكوك حقوق

الإنسان ونشرها وتنفيذها الفعلي تعتبر الأساس اللازم لخلق ثقافة للسلام والعدل والحرية.

• موجب المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٥١٦ - وزارة العمل والضمان الاجتماعي، المؤرخ ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، أنشئ في وزارة العمل والضمان الاجتماعي مكتب معالجة عمل الأطفال ومنعه وحماية عمل المراهقين.

• نظم المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٦٢٣ - خطة - وسائل الاتصال الجماهيري - وزارة العمل والضمان الاجتماعي - وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية، المؤرخ ٢١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، القانون رقم ٧٧٦٩ لرعاية الفقيرات.

• أنشأ المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٩١٣ - س بشأن التعقييم، المؤرخ ١٤ أيار/مايو ١٩٩٩، اللجنة المشتركة بين المؤسسات المعنية بالحقوق الإنجابية والجنسية، للقيام بالمهمة الموكولة إلى الدولة في حماية حقوق جميع الأشخاص في إدارة جميع شؤونهم الصحية بأنفسهم، وخصوصاً القدرة على الإنجاب. ويلزم هذا المرسوم جميع المؤسسات العامة والخاصة بتوفير خدمات الصحة الجنسية والإنجابية، وإنشاء مكتب للمشورة في مسائل الصحة والحقوق الإنجابية والجنسية يضم فنيين في جميع التخصصات من ذوي التدريب والخبرة في هذا الميدان.

• موجب المرسوم التنفيذي رقم ٢٦٦٦٤ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، ووفق على قيام النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه، الذي صدقت عليه إدارة رودريغس. موجب المرسوم رقم ٢٧٧٠٦ المؤرخ ٩ آب/أغسطس ١٩٩٩.

• في شباط/فبراير ٢٠٠٠، اعتمد المرسوم التنفيذي رقم ٢٨٤٨٤ - وزارة الزراعة والثروة الحيوانية - وزارة التعليم العام - وزارة العمل والضمان الاجتماعي - وزارة شؤون الرئاسة - الوزيرة المعنية بوضع المرأة، ووضع خطط عمل لتحقيق المساواة والإنصاف بين المرأة والرجل. وبهذه الطريقة تحقق الدعم السياسي لدور الوزيرة المعنية بوضع المرأة ودور الآلية الوطنية، وأنصتت بالمؤسسات العامة مسؤولية وضع وتنفيذ سياسات عامة لتحقيق الإنصاف بين الجنسين.

القرارات والتوجيهات الصادرة عن حكومة كوستاريكا ومحكمة العدل العليا بشأن تحقيق الإنصاف بين الجنسين

١٢٣ - في الفترة المشمولة بهذا التقرير، أصدرت السلطة التنفيذية وكذلك السلطة القضائية عدة قرارات وتوجيهات رامية إلى تيسير وتعزيز التدابير المختلفة المتعلقة بإدراج نجح

للإنصاف بين الجنسين في الإدارة العامة. وما ذهبت إليه هذه القرارات والتوجيهات إنشاء وحدات وزارية وقطاعية للمرأة، وتنفيذ آليات وإجراءات تكفل للمرأة المساواة في فرص الحصول على الخدمات والموارد والحماية عندما تتعرض سلامتها الشخصية للخطر، في حالة تعرضها مثلاً للعنف من جانب أحد أفراد أسرتها. وهذه الآلية يمكن أن تلجم إلية السلطة التنفيذية وكذلك السلطة القضائية لسدّ التغرات في التشريع والسياسات العامة.

- القرار الصادر في ١٧ أيار/مايو ١٩٩٤ عن مجلس الحكومة بإنشاء مكاتب وزارية وقطاعية للمرأة، للسهر على تنفيذ السياسات الحكومية المتعلقة بتعزيز الإنصاف والمساواة في الفرص بين المرأة والرجل في مؤسسات الإدارة العامة.
- قرر مجلس الحكومة المنعقد في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، فيما يتعلق بفترة عيد الميلاد وأيام الأعياد، أن تقتصر المؤسسات والموظفوون العاملون والموظفات العاملات والشرطة بطلبات المساعدة وتوفير الحماية الخاصة التي يمكن أن يتقدم بها الأشخاص الذين يتعرضون للعنف العائلي.
- التوجيه رقم ١٧ الصادر عن رئيس الجمهورية في ٣ آذار/مارس ١٩٩٩، بأن يُكفل للمرأة، باعتبارها مواطنة وعلى سبيل الحق الثابت والدستوري للإنسان، الحصول بكل رحمة على الخدمات العامة التي يوفرها جهاز الدولة بنفس الفرصة المتاحة لغيرها وبالمساواة معهم.
- التوجيه رقم ٣ المؤرخ ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٨ الصادر عن وزير العمل والضمان الاجتماعي، الذي يشير إلى أن أنظمة السماح بفصل العاملات الحوامل ستطبق وفق تدابير خاصة تنطوي على استيفاء الإجراءات الواجبة وعلى إعمال الحق في الدفع المقرر في القواعد الدستورية.
- في عام ١٩٩٩، صدر قرار مجلس الحكومة بشأن التوجيهات المتعلقة بوضع خطط عمل لتحقيق المساواة والإنصاف بين المرأة والرجل في الوزارات والمؤسسات المستقلة ذاتياً. ويجب أن توضح هذه الخطط التدابير والأجال، وأن تتضمن خطوطاً عامة للسياسات المكرسة في الاتفاقيات الدولية التي أبرمتها الدولة الكوستاريكيية في هذا الشأن، ومنها منهاج عمل بيجين.
- التوجيه رقم ١٣ - ٩٨ للمحكمة بكمال هيئتها، ويتضمن قواعد بشأن تشكيل وعمل الأفرقة المتعددة التخصصات المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجنائية وقانون الطفولة والراهقة، من حيث الوفاء بالالتزام بإقامة العدل في حالة حدوث عنف عائلي، ضمن حالات أخرى.

تعديلات النظم التشريعية

١٢٤ - في ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، نشر في الملحق رقم ٨٦ ألف من العدد ٢١٩ من الجريدة الرسمية تعديل لل المادة ٨٤ من نظام الجمعية التشريعية، المتعلقة باللجان الدائمة الخاصة، أنشئت بموجبه اللجنة الدائمة الخاصة للمرأة في هذه السلطة. وتعرض على هذه اللجنة - لإبداء الرأي - مشاريع القوانين المتعلقة بحالات النساء الالاتي يواجهن مشاكل، لاقتراح التعديلات القانونية، وفرض رقابة سياسية على عمل الإدارة العامة.

١٢٥ - ويساعد وجود لجنة متخصصة على تعجيل إجراءات الموافقة على مشاريع القوانين الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة، وإلغاء شروط تحقيق المساواة في الفروق بين الرجل والمرأة في كل الحالات. إن تعديل القوانين العامة والنوعية معاً يوفر ضماناً أفضل للحصول على الاهتمام المناسب والكافى بقدر أكبر قبل عرضها على الجمعية التشريعية بكامل هيئتها.

دوائر المساعدة القانونية

١٢٦ - يتركز اهتمام دوائر المساعدة القانونية المقدمة إلى المرأة التي تنتهك حقوقها وتواجهه أشكالاً مختلفة من التمييز على المعلومات والمساعدة القانونية، لأن أغلبية هذه الدوائر، سواء منها العامة والخاصة، لا تملك الموارد الالازمة لتكون موجودة بجانب المرأة بشكل منتظم ودائم. وتقلل هذه الحالة من فرص الوصول إلى العدالة، ولا سيما بالنسبة إلى المرأة التي لا تساعدها ظروفها الاجتماعية والاقتصادية على تحمل تكاليف الخدمات المتخصصة.

١٢٧ - وتتفاقم هذه المسألة في حالة المرأة المتميزة إلى مجموعة عرقية، التي تجاهه نظاماً لإقامة العدل لا تفقه منطقه، وهو نظام لم يوضع لتلبية احتياجاتها. ولا يعي الموظفون التحامل الذي لا يزال موجوداً على النساء المتحدرات من أصول أفريقية والمتبنيات إلى السكان الأصليين.

مشاريع القوانين المتعلقة والإصلاحات المشودة

١٢٨ - هناك مجالات ما زالت محتاجة إلى إصلاح، ويرد بعضها في مشاريع القوانين المقدمة إلى الجمعية التشريعية:

- معاقبة مرتكبي العنف ضد المرأة لوضع حد لإفلات الجناة من العقاب، وذلك باعتبار العنف العائلي جريمة تترتب عليها عقوبات توافقها. وكان هناك مشروع قانونين في بحري العمل التشريعي بالكونغرس في نهاية الفترة التي يشملها هذا التقرير:

□ "تعديل المادتين ١٢٤ مكرراً و ١٩٥ من القانون الجنائي، بشأن تعريف الاعتداء المترلي"، ويرد في الملف رقم ١٣٠٨١. ويحظى هذا التعديل برأي

إيجابي جماعي في اللجنة التي درسته، ولكن من المتظر حفظه لانقضاء الأجل القانوني.

□ يحظى الملف رقم ١٣٨٧٤، ”المعاقبة على العنف ضد البالغات المسنات“ برأي إيجابي جماعي في اللجنة الخاصة الدائمة للمرأة، وهو معروض الآن على اللجنة الاستشارية. وهذا الملف على وشك الحفظ لانقضاء الأجل القانوني.

• ”تعديل المواد ٢ و ٧ و ٩ و ١٢ و ١٣ و ٢٤ و ٣١ وإضافة مادة برقم ٣١ مكررا إلى القانون رقم ٧٤٧٦ لمكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة“ (الملف رقم ١٣٠٩٤). ويحظى هذا التعديل برأي إيجابي جماعي في اللجنة. وقد تأخرت هذه العملية بسبب عدم استشارة الحركة النقابية. وقدّم بعض العروض في شكل اقتراحات نالت الموافقة، ولكن لا تزال هناك اقتراحات أخرى معلقة في اللجنة التشريعية الثالثة بكامل هيئتها. وسيساعد اعتماد هذا التعديل على رفع الحماية عن الأشخاص المستربين وراء امتيازات خاصة (كالقضاة والنواب والقادة النقابيين) إذا قدمت ضدهم شكاوى مختلفة، منها الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي.

• فيما يتعلق بالإصلاح الانتخابي الهدف إلى الالتزام بمحض المشاركة النسائية في جميع المجالات وتعزيز وصول المرأة إلى مناصب اتخاذ القرار، يوجد في مجرد العمل التشريعي ثلاثة مشاريع قرارات:

□ مشروع قرار الأحزاب السياسية المقدم إلى اللجنة الخاصة المشتركة (الملف رقم ١٤٢٦٨)، ويحظى برأي إيجابي. ولم يدرج هذا المشروع بعد في جدول أعمال الجمعية التشريعية بكامل هيئتها.

□ ”تعديل القانون الانتخابي لتضمينه الالتزام بالمحض الدنيا للمشاركة السياسية للمرأة“ (الملف رقم ١٤٥٩٢)، وهو قيد الدراسة في لجنة الإصلاح الانتخابي.

□ تعديل القانون الانتخابي (الملف رقم ١٤٢٦٨)، الرامي إلى التعديل المتكامل لهذا القانون.

• قدم منتدى المرأة في المعهد الوطني للمرأة ”تعديل قانون المعهد الوطني للمرأة رقم ٧٨٠١“ (الملف رقم ١٤٥٩١). ويهدف هذا التعديل إلى إضفاء الطابع الديمقراطي على اتخاذ القرارات، موسعاً مشاركة منظمات المجتمع المدني في مجلس الإدارة، مع

إدراج تمثيل للجامعات العامة. كما أن التعديلات المقترحة تكفل لمنتدى المرأة استقلالاً حقيقياً، باعتباره هيئة تقدم المشورة والمساعدة إلى المجتمع المدني. وهذا المشروع قيد الدراسة الآن في اللجننة الخاصة الدائمة للمرأة.

١٢٩ - وهناك، علاوة على ذلك، مجالات أساسية أخرى تحتاج إلى التشجيع على تعديلها:

- الحماية من التحرش الجنسي في المؤسسات الخاصة وفي غيرها من أماكن العمل. وهناك مشروع قانون مقدم إلى اللجننة الدائمة الخاصة للمرأة لإبداء الرأي، ولم يعرض بعد على الجمعية التشريعية بكامل هيئتها.
- توفير حماية خاصة من أعمال العنف التي يتعرض لها أشخاص لهم وضع اجتماعي خاص بسبب العنصر أو العرق، للمهاجرين اللاجئين أو المشردين وللنساء السجينات.
- تنقيح قانون حماية البالغين المسنين.
- تنقيح قانون مراقبة الدعاية (رقم ٥٨١١) فيما يتصل بصلاحياته، وإقرار لائحة القانون رقم ٧٤٤٠ المتعلق بالعروض الفنية العامة.

التشقيق القانوني

١٣٠ - أفرزت تجربة كوستاريكا في هذا المجال، عند انتهاء الفترة قيد الدراسة، مجموعة من الدروس المستفادة. ومن هذه الدروس أن التشريع اللازم لحماية المرأة من التمييز على أساس الجنس وتعزيز المساواة في الفرص يعد سبيلاً بالغ الأهمية إلى تحقيق هذا الهدف، ومع ذلك فإنه غير كاف. فالتشقيق القانوني للمرأة خطوة ضرورية لكي تلم بالقوانين بشكل فعال وستستخدمها لمصلحتها. وتركز معظم الخدمات الموضوعة للتشقيق القانوني على المعلومات. وإزاء التمييز والعنف على أساس الجنس، لا تدري المرأة بوجه عام كيف تستفيد من القانون، فهي كثيراً ما تجهل الآليات الموجودة وكيفية الوصول إليها. وهي تعامل مع نظام استبعادي يتصرف فيه مقيمو العدل من الجنسين بإدراك محدود للفروق بين الجنسين. وهم في حالات كثيرة لا يعرفون القوانين التي تخدم المرأة ويخالفونها بانتظام.

١٣١ - إن التشقيق القانوني للمرأة، وكذلك لمقimi العدل، وموظفي المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات النسائية، والمواطنين بوجه عام يجب أن يقدم كجزء من العمليات المت雍مة للإعلام والإعداد التي يجب أن تكون مستمرة، إذ لا تكفي المحاضرات ولا حلقات العمل المتفرقة. ومن المناسب وضع بيانات موجزة عن إقبال السكان المستهدفين

بعمليات الإعداد وبالحملات الإعلامية والثقافية، للبدء في الاستفادة من تقييم أثر هذه الأنشطة والعمليات.

المادة ٢

السياسات الوطنية والقطاعية والمؤسسية لتعزيز المساواة في الفرص

المادة ٣ : تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لكافلة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحرفيات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.

الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة

الآلية الحكومية الوطنية : المعهد الوطني للمرأة

المعلومات الأساسية عنه وأهدافه واستراتيجياته

١٣٢ - ظل المركز الوطني للنهوض بالمرأة والأسرة، منذ إنشائه في عام ١٩٨٦، بمنابة الكيان الموجه للسياسات الوطنية المتعلقة بالمرأة، وكانت له شخصيته القانونية وذمتها المالية الخاصة، وإن كان يعتبر جهازاً ملحاً بوزارة الثقافة والشباب والرياضة. وقد أدت هذه الطبيعة القانونية إلى تقييد عمله. وقد ساعدت الخبرة المتراكمة منذ إنشاء المركز على استخلاص ما يلي:

- أن السياسات العامة لتحقيق الإنصاف والمساواة بين الجنسين تتطلب التزامات على أعلى مستويات اتخاذ القرار، علاوة على التزامات قطاعية من كيانات القطاع العام بتنفيذ هذه السياسات؛

- أن هناك قيوداً تعيق القيام بالمهام التوجيهية في هذا الشأن، بسبب التناقض بين اتساع اختصاصاته ووجوده ضمن الجهاز الحكومي على شكل جهاز ملحق بوزارة.

١٣٣ - ويوصي منهاج عمل بيجين بالشروط التالية التي تكفل لآليات النهوض بالمرأة أن تعمل بشكل فعال:

- أن توضع في أعلى مستوى ممكن داخل الحكومة وتحت مسؤولية وزيرة في الحكومة؛
- أن تتوفر لها موارد كافية من حيث الميزانية والقدرة المهنية؛

• أن تناح لها الفرص والآليات التي تساعدها على التأثير في صياغة جميع السياسات العامة الحكومية وفي التخطيط من منظور جنساني.

١٣٤ - وعملاً بهذه التوصية وبهذا الالتزام، قررت الدولة الكوستاريكية، بالاشتراك مع القطاعات النسائية في المجتمع المدني المنظم، تعزيز الآلية الوطنية القائمة. ففي ٣٠ آذار/مارس ١٩٩٨، تحول مركز المرأة والأسرة إلى المعهد الوطني للمرأة، حتى يكون للدولة هيئة حكومية تتمتع بالمركز السياسي والإداري الكافي وبالمظاهر القانوني المناسب لتنظيم وتجهيز السياسات العامة الجنسانية. وقد أنشئ المعهد بموجب القانون رقم ٧٨٠١، وحصل على الشخصية القانونية وعلى ميزانية خاصة به.

١٣٥ - وسعت هذه المؤسسة المنشأة حديثاً إلى تشجيع المشاركية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية للمرأة وتمتعها الكامل بحقوقها، على قدم المساواة والإنصاف مع الرجل. وحدد المعهد لنفسه أهدافاً أبعد مدى هي باختصار: صياغة ودفع السياسة الوطنية لتحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين؛ حماية حقوق المرأة؛ تعزيز المساواة بين الجنسين؛ تنسيق قيام المؤسسات العامة بوضع وتنفيذ السياسة الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين والسهير على ذلك؛ تعزيز المشاركة التامة للمرأة اجتماعياً وسياسياً وثقافياً واقتصادياً^(١٠) (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢).

١٣٦ - ولما كان المعهد مؤسسة مستقلة لامركزية، فقد ارتفعت مكانته واتسعت وظائفه واحتصاصاته. وفي الوقت ذاته صدر مرسوم تنفيذي بتكليف وزيرة معنية بوضع المرأة بتحمل مسؤولية المعهد، وهي تشارك في مجلس الحكومة. ويشترك المعهد، بوصفه مؤسسة مستقلة، في عملية اتخاذ القرارات في الإدارات الحكومية، مما يعزز من وظائفه الإدارية ويزيد من نصيبه في الميزانية. كما أن تعين وزيرة معنية بوضع المرأة سهل ربط الميزانيات التي تعرض على مجلس الحكومة بالقطاع العام، مما يسهم في إدماج المنظور الجنسي في السياسات الوطنية.

١٣٧ - إن هذه الحاجة إلى إدماج النهج الجنسي في السياسات العامة وإلى المساهمة في تمكين المرأة هي عماد العمل المؤسسي للمعهد. ويتألف هذا العماد من عنصرين يفضيان إلى السياسات المؤسسية والأهداف الاستراتيجية:

• **الجنسانية في المجرى الرئيسي للسياسات** - ويضم هذا العنصر الأساسي التدابير الرامية إلى تعزيز التحليل الجنسي لبيان الأثر المختلف للسياسات والقوانين، ورصد

(١٠) يمكن الاطلاع بالتفصيل، في المرفق رقم ٣، على رسالة المعهد الوطني للمرأة وأغراضه واحتصاصاته.

الموارد، والتخطيط، والتقييم، وعرض المنجزات. ويتناول هذا العنصر أيضا تطوير القدرات المؤسسية لتطبيق التحليل الجنسي في هذه الحالات.

• **تمكين المرأة**، باعتباره وسيلة لجعلها تشارك في التنمية، ولتحويل وتعزيز قيادتها وتأثيرها في الحياة العامة والسياسية للبلد. وتحدف التدابير المكونة لهذا العنصر الأساسي إلى تعزيز قدرات المرأة في مجال المواطنة، دعما لقدرها على المطالبة بحقوقها.

١٣٨ - وفيما يلي الحالات الاستراتيجية الستة لعمل المعهد:

• **إدارة السياسات العامة للإنصاف**: ينسق هذا المجال برامج إدماج الإنصاف بين الجنسين في جهاز الدولة.

• **المواطنة النشطة والريادة والإدارة المحلية**: يعمل هذا المجال على زيادة تمكين المرأة فرديا وجماعيا بما يجعلها، في ممارستها لحقوقها كمواطنة، تمتلك الموارد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية وتحكم فيها وتستفيد منها على الصعيد الوطني والإقليمي والمحلّي والبلدي، على قدم المساواة والإنصاف مع الرجل. ويهتم هذا المجال بتصميم وتطوير استراتيجيات تعزيز قيادة المرأة ومواطتها النشطة، علاوة على تشجيع التنمية المحلية في إطار المساواة والإنصاف بين الجنسين.

• **الوضع القانوني وحماية حقوق المرأة**: يؤدي هذا المجال مهام الترويج والرقابة والتعزيز والرعاية والتوجيه والدفاع فيما يتعلق بالتشريع المتصل بالمرأة.

• **بناء الذات وخطبة الحياة**: يهدف هذا المجال إلى أن يدرج في عمليات العلاقات الاجتماعية بناء الذات وخطبة الحياة في الطفولة والراهقة، عملا على خلق ظروف المساواة والإنصاف في الفرص والحقوق بين الأطفال والراهقين. ويتولى هذا المجال أمانة المجلس المشترك بين المؤسسات لرعاية الأم المراهقة والبرامج التابعة لهذا المجلس^(١١)، وكذلك الأمانة الفنية لبرنامج بناء الفرص، بالاشتراك مع المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية، والأمانة الفنية للجنة المشتركة بين المؤسسات للأبوبة المسئولة.

(١١) هناك اثنان من هذه البرامج، هما "الحب للشباب" و"بناء الفرص"، في مجال تدريس الثقافة الجنسية للأطفال والراهقين من الجنسين، والرعاية المتكاملة للحوامل والأمهات من الطفلاة والراهقات.

• العنف على أساس الجنس: يهدف هذا المجال إلى دفع وتشجيع وضع سياسة حكومية عامة لمنع العنف على أساس الجنس واجتنابه، عن طريق التنسيق بين المؤسسات والقطاعات. ويدور عمل هذا المجال حول أربعة محاور: العنف العائلي، التحرش الجنسي، الاستغلال الجنسي والدعارة القسرية، العنف الجنسي خارج الأسرة. ويتولى هذا المجال تنسيق النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه.

• مجال المعلومات المتخصص: يضم هذا المجال مكاتب الاتصال والتوثيق والبحث والمعلوماتية.

١٣٩ - وكان من شأن تنظيم الأنشطة الأساسية للمعهد في هذه الحالات الاستراتيجية التي يقوم عليها عمله أن أعاد المعهد على القيام بوظيفته القانونية المتمثلة في صياغة ودفع السياسة الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين. وتتولى المؤسسات العامة المختلفة وضع وتنفيذ هذه السياسة، بمساعدة تقنية من المعهد ومشاركته. ومحور الاستراتيجية هو تحديد تدابير للتعاون في الهيكل التنظيمي من القاعدة إلى القمة. ويتضمن ذلك إنشاء هيئات وتحالفات جديدة وأكثر فعالية بين المنظمات.

١٤٠ - وهناك خمس سياسات مؤسسية توجه عمل المعهد في الفترة قيد الدراسة (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢)، وتعلق بالالتزامات التي تحملتها الدولة الكوستاريكية باعتمادها إعلان ومنهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة:

• السياسة ١ : تشجيع وضع وتنفيذ سياسات وطنية وقطاعية ومؤسسية إقليمية ومحليه وبلدية لتحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين، وإنشاء آليات تكفل تنفيذ هذه السياسات ومشاركة المرأة في اتخاذ القرارات. وقد اقترح، لتحقيق ذلك، تعزيز التدابير المحددة التي تتخذها الدولة لزيادة الإنفاق بين الجنسين وتطبيق هذه التدابير، وكذلك فيما يتعلق بمستويات مشاركة المرأة.

• السياسة ٢ : المساهمة في تمكين المرأة فرديا وجماعيا لمارسة حقوقها كمواطنة، وتملك الموارد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتحكم فيها والاستفادة منها على الصعيد الوطني والإقليمي والمحلية والبلدي، في إطار من المساواة والإنصاف. وتتصل التدابير المتخذة في هذه الحالة بإجراءات محددة في جميع المجالات تكفل تعزيز التطور الشخصي سعيا إلى القيادة والمشاركة النشطة.

• السياسة ٣ : تعزيز وحماية ورصد إعمال حقوق الإنسان التي للمرأة. وتوجه هذه السياسة، من خلال استراتيجيات محددة، إجراءات التعزيز، وفي المقام الأول التوسيع والإعمال، في كل ما يتعلق بحقوق الإنسان التي للمرأة.

• **السياسة ٤ :** زيادة ونشر المعرفة بقضايا الجنسين، للمساهمة في التغيير الذي تنشده المؤسسات والمجتمع في السعي إلى تحقيق المساواة والإنصاف بين المرأة والرجل. ويمكن، من خلال الأهداف المحددة في مجال الاتصال، النجاح في تطبيق هذه السياسة.

• **السياسة ٥ :** التطوير والتعزيز المؤسسيان اللذان يتبعان للمعهد الاستفادة من موارده البشرية والمادية والمادية وتعزيزها، بما يكفل اضطلاعه الكفاءة والفعالية بسياساته وتحقيق أهدافه في المساواة والإنصاف بين الجنسين. وسيساعد تزويد المعهد بالموارد والميادين الأساسية على الإدارة بفعالية أكبر، وهي أهداف ترددت إلى تغيير الشفافية المؤسسية وحماية العمل الديمقراطي في البلد.

١٤١ - إن مهمة تحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين تتطلب مشاركة المجتمع الكوستاريكي بأسره، بما في ذلك الإدارة العامة. ويقع على عاتق الآلية الوطنية، في القيام بدورها التوجيهي، تشجيع وتوجيه ومساعدة الكيانات العامة لكي ترى هذا المهد رأي العين. وقد اتجه المعهد، في نشاطه التنسيقي الذي قام به في أعوام عمله الأربع، صوب وضع وتنفيذ سياسات عامة متكاملة واستراتيجية، كطريقة حل مسألة ما يعانيه الكثير من العمل الحكومي اليوم من عدم وضوح ومن وقت غير كاف. وفي هذا الصدد، اتجهت الجهد إلى وضع ما يلي:

- سياسات وطنية للدولة؟
- سياسات عامة تستهدف تغيير العلاقات بين الجنسين؟
- سياسات ذات نطاق وطني تتمتع بالقدرة على الاستجابة لاحتياجات واهتمامات المرأة بكل توسيعاتها؟
- سياسات تشجع على التلاقي بين مختلف القوى السياسية ومنظمات المجتمع المدني والحركة النسائية والهيئات الحكومية.

الاستراتيجيات المعاززة على الصعيد الوطني

١٤٢ - اعتبر منهج عمل يتيح من دواعي الانشغال عدم وجود آليات كافية على جميع المستويات لتعزيز النهوض بالمرأة. وقد عمدت الدولة الكوستاريكية في هذه الفترة إلى دعم عدة تدابير، استجابة لثلاث توصيات. وتشير هذه التوصيات إلى دعم الآلية الوطنية للنهوض بالمرأة، وتشجيع وضع سياسات عامة للإنصاف بين الجنسين، وإنشاء آليات مؤسسية تيسّر إدماج المنظور الجنسي في المستويات القطاعية والمؤسسية.

١٤٣ - وفي هذه الفترة، تحقق تقدم في صوغ "سياسة وطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين"، بالتنسيق مع المؤسسات العامة والمنظمات المجتمعية، عملاً على تحقيق أحد أهداف المعهد الوطني للمرأة. وفي شباط/فبراير ٢٠٠٠، جرى توقيع المرسوم التنفيذي رقم ٢٨٢٨٤ المتعلق بوضع خطط عمل قطاعية للمساواة والإنصاف بين الجنسين، كوسيلة لإدراج النهج الجنسي في جميع أنشطة المؤسسات العامة. وترتکز استراتيجية التدخل هذه على اعتبارين:

- تعزيز التدابير، على الصعيد الوطني والإقليمي والمحلّي، لكفاءة تحقيق الامر كزية في الجهد.
 - العمل مع المؤسسات لكي تدرج في عملها وثقافتها المؤسّسية النهج الجنسي، مع السعي إلى أن تطالب المرأة بسياسات عامة لتحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين، كوسيلة لإعمال حقوقها في المواطنّة.

٤٤ - وكمجزء من هذا المجهود الرامي إلى الوفاء بما هو مقرر في الاستراتيجيات على الصعيد الوطني، أبرم المعهد الوطني للمرأة اتفاقيات تعاون مع الوزارات والمؤسسات المستقلة ذاتية، التي تتركز فيها الالتزامات الأساسية بالتغيير التي تعهدت بها إدارة رودريغوس. وفي حالات معينة، كانت هذه الاتفاقيات ذات نطاق قطاعي، بما أنها تشمل المؤسسة التي تتولى الإدارة ومجموعة المؤسسات العاملة وفق السياسات التي يرسمها هذا الكيان القائم بالإدارة. والاتفاقيات المنسنة بهذا الطابع هي تلك المبرمة مع وزارة الزراعة والثروة الحيوانية، ووزارة الثقافة والشباب والرياضة، ووزارة الصحة. والاتفاقيات ذات النطاق المؤسسي هي تلك المبرمة مع وزارة التعليم العام، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، ومصرف كوستاريكا الوطني، والصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، ومعهد التنمية والمساعدة البلدية، والمجلس الوطني للإنتاج.

٤٥ - وهناك أربع وسائل لتنظيم إدراج النهج الجنسي في المؤسسات، وهي:

- إنشاء لجان رفيعة المستوى لتشجيع التحول المؤسسي.
 - وضع وتنفيذ خطط عمل للإنصاف بين الجنسين.
 - إنشاء مكاتب أو وحدات للإنصاف بين الجنسين باعتبارها جهات ميسّرة للتحول المؤسسي.
 - إدراج التدابير المنصوص عليها في خطط عمل هذه الوحدات في خطط التشغيل السنوية لكل من المؤسسات وفي ميزانياتها.

١٤٦ - وفي **قطاع التعليم**، وضعت خطة العمل متضمنة ٢١ تدبيراً استرategياً ترمي إلى تحسين نوعية الخدمات وعلاقات العمل الداخلية. وتندرج هذه التدابير في الجزء البرنامجي والميزاني لكل من الجهات المسؤولة عن تفديتها. وقد نجح عن ذلك تحقيق ما يلي:

- إدراج الاعتبارات الجنسانية في ٥ برامجاً للمواد الدراسية الأساسية في التعليمين الابتدائي والثانوي.
- تطبيق مؤشرات الإنصاف بين الجنسين التي اقترحتها اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لقياس وتقييم نوعية التعليم.
- تيسير إدماج الفقيرات والمرأهقات الأمهات في نظام التعليم النظامي، عن طريق الإعفاء من رسوم القيد وتقديم شهادات دراسية.
- توعية وتدريب المدرسين على التطبيق الفعلي لقانون مكافحة التحرش الجنسي، ومنع العنف العائلي، والإدماج الفعلي للمرأة في التخصصات التقنية التنافسية.
- وضع نموذج لمنع العنف في المراكز التعليمية التي يندرج فيها شتى العناصر الفاعلة الاجتماعية، مثل المدرسين والطلبة وأرباب وربات الأسر، في ليمون وسان رامون وكرتاغو وسان خوسيه.
- صوغ سياسة وطنية للثقافة الجنسية ومنهج دراسي مقترن للنظام بأكمله.

١٤٧ - وفي **قطاع العمل والضمان الاجتماعي**، اعتمدت خطة العمل الخاصة بهذا القطاع في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، في نفس الوقت الذي أنشئت فيه وحدة المرأة في الوزارة، بموجب مرسوم تنفيذي. وقد تحقق تقدم كبير في الحالات الأربع التالية:

- جرى، بدعم من المعهد الوطني للمرأة ومنظمة العمل الدولية وتمويل من وزارة العمل في الولايات المتحدة، تدريب ٨٤ من القيادات على الترويج لحقوق العمل التي للمرأة في الحالات البالغة الأهمية.
- بدأ، علاوة على ذلك، القيام بحملة تتعلق بحقوق العمل التي للمرأة في وسائل الاتصال، وأنشئ خط الهاتف رقم Trabajo - 800 لتمكن العاملات من الإبلاغ عن الحقوق المنتهكة أو طلب المساعدة من وزارة العمل والضمان الاجتماعي.
- أجرت وزارة العمل والضمان الاجتماعي دراسة ساعدت على حساب العمل المترتب الذي تؤديه المرأة، والذي يعادل بالقيمة السوقية ١٧ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، في حين لا يعادل العمل المترتب الذي يؤديه الرجل إلا ١,٢ في المائة بالكاد.

وقد ترتب على هذه الدراسة إنشاء المعهد الوطني للمرأة للجنة مشتركة بين المؤسسات لدعم القيام باستقصاء عن استخدام الوقت، وإنشاء حساب فرعي ضمن الحسابات القومية يتعلق بمساهمة المرأة في التنمية.

- تحددت الخطوط الأساسية لسياسة عامة للعمل والعماله تنطوي على منظور جنساني، من خلال عملية تشاورية بشأن العمل والعماله قامت بها وزارة العمل والضمان الاجتماعي والمعهد الوطني للمرأة فيما بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠.
- وضع بيان بال ٣٩٩ مجموعة نسائية إنتاجية التي تعمل الآن في البلد.

١٤٨ - وتكيز العمل في قطاع الصحة بطابع أكثر تعقيدا، لأن التدابير فيه اتجهت صوب تعديل نموذج الرعاية في المستشفى النسائي. وهذا النموذج يراعي الفروق بين المرأة والرجل في عملية البناء الاجتماعي للصحة، في نفس الوقت الذي يعزز فيه شبكات الخدمات والمشاركة الفعالة للمرأة باعتبارها مستهدفة بالسياسات الصحية. وتدعم هذه العملية وزارة الصحة الكندية بتقديم المساعدة التقنية، ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية بالتمويل. وفي خط موازٍ وكجزء من هذه العملية لإدراج سياسات الإنفاق بين الجنسين، أنشأ الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي برنامج المعالجة المتكاملة للعنف العائلي، الذي أحق بإدارة الطب الوقائي في المديرية الطبية للخدمات الصحية. ونجم عن هذا المسعى أن أُدرج العنف العائلي في البرنامج العادي للرعاية الصحية وفي المجموعة الأساسية من الخدمات المقدمة. وبذلك أصبحت جميع المراكز الصحية ملزمة بتوفير موارد بشرية متخصصة في معالجة العنف.

١٤٩ - ويوشك القطاع الزراعي على تنفيذ خطة العمل للإنفاق بين الجنسين، بدعم وتشجيع من وحدات المرأة في مؤسسات هذا القطاع. وجدير بالذكر الاتفاق الذي تم مع ٦٠ مجموعة نسائية في شتى مناطق البلد.

١٥٠ - ومنتدي المرأة هيئة استشارية تتألف من المنظمات الاجتماعية العاملة على تحقيق المساواة والإنفاق بين الجنسين، وقد أنشئت بموجب القانون رقم ٧٨٠١. ومهمة هذا المنتدي ترشيح ثلاثة أسماء ليختار منها مجلس الحكومة ممثلة المجتمع المدني في مجلس إدارة المعهد الوطني للمرأة. وقد كان المنتدي، منذ إنشائه، بمثابة المحفل الذي تناقش فيه مشاريع القوانين التي تخدم المرأة وتسهم في تعزيز المعهد، ويجري التشاور بشأنها واقتراحها. كما أن المنتدي يعتبر ملتقى اجتماعياً، لأن فيه تقدم الوزيرة المعنية بوضع المرأة والرئيسة التنفيذية للمعهد تقريرها السنوي.

١٥١ - وقد أنشئت قاعدة إبداع المرأة في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ بموجب القانون رقم ٧٩٥٤، بهدف تحديد أنماط جديدة لمشاركة المرأة في التنمية الوطنية والاعتراف بمساهمتها في مختلف مجالات عمل الإنسان. وفي آذار/مارس ٢٠٠٢، عينت أول ثمان من عضوات هذه القاعدة.

الاستراتيجيات المعززة على الصعيدين الإقليمي والمحلي

١٥٢ - اعتبر المعهد الوطني للمرأة العمل على هذين الصعيدين مجالاً تتجسد فيه السياسات العامة بشكل ملموس في حياة المرأة. وقد تنوّعت التدابير المنفذة في هذه الفترة:

- جرى التنسيق مع معهد التنمية والمساعدة البلدية لوضع اتفاق للتعاون في صياغة خطة عمل للإنصاف بين الجنسين، رغم أن ذلك لم يصبح استراتيجية بعد في الصعيدين الإقليمي والمحلي، وإن كانت تسعى إلى إيجاد الظروف المؤسسية التي تساعد في وضع عملية للتنمية المحلية من منظور جنساني. وتعمل هذه الاستراتيجية على تغيير ثقافة المؤسسة والخدمات التي تقدمها. وعلى المؤسسة أن تعكس الواقع في البلديات والمجتمعات المحلية انطلاقاً من مفهوم أوسع يضم المرأة.
- فيما يتعلق بالمكاتب البلدية للمرأة، هناك ٤٥ مكتباً، منها ٤١ جرى تنظيمها مؤسسياً، وتمثل ٥٠,٦ في المائة من مجموع بلديات البلد البالغ عددها ٨١. وقد قدم المعهد مساعدات تقنية إلى جميع هذه المكاتب لتعزيز قدرها على العمل، وإلى الشبكة الوطنية للمكاتب البلدية للمرأة والشبكات المشتركة بين المؤسسات، لمواجهة العنف ضد المرأة. والمكاتب البلدية للمرأة وحدات ذات طابع تقني ومهني تعتبر جزءاً من الهيكل البلدي.
- وضع المعهد الوطني للمرأة، كجزء من استراتيجية التدخل الإقليمي والمحلي، خططاً محلية للمساواة والإنصاف بين الجنسين في إقليمين، بهدف تعزيز التجربة لتكرارها مستقبلاً فيسائر أقاليم البلد. وقد اتجهت هذه العمليات صوب وضع جدول أعمال محلي للمرأة باشراك النساء القياديات، والعمل على أن يشترك في جدول الأعمال هذا ممثلون للمؤسسات العامة المحلية والبلدية والإقليمية، ومحفل المفاوضات بين ممثلين المؤسسات المشتركة في جدول الأعمال، واللتقيات القطاعية، وذلك لتوقيع الاتفاقيات والتعهدات المتعلقة بخطة العمل المحلية للمساواة والإنصاف بين الجنسين. وفي هاتين العمليتين، اشترك ١٢٠ شخصاً، منهم ٩٠ امرأة، والباقي موظفو عامون وموظفات عامت.

- علاوة على هذه الإجراءات المحلية، عُقد محفلان إقليميان للحوار الاجتماعي والتفاوض بشأن الإنصاف بين الجنسين، في مناطق متفرقة من مقاطعة غواناكاسته.

تمكين المرأة

١٥٣ - قام المعهد الوطني للمرأة بأعمال مختلفة، وتنسيق ومتابعة دائمين للأنشطة الإعلامية واقتراحات وضع القوانين التي ترمي إلى تعزيز المشاركة السياسية للمرأة ووصولها إلى مناصب اتخاذ القرارات. ويجدر بالذكر منها ما يلي :

- مشروع قانون الأحزاب السياسية وتعديل القانون الأساسي للمصرف الشعبي، لإدراج حصة المشاركة المرأة في مجالس الإدارة واتخاذ القرارات.
- حضور الوزيرة المعنية بوضع المرأة دعاوى عدم الدستورية المرفوعة لعدم الالتزام بحصة مشاركة المرأة في مناصب القرار البالغة ٤٠ في المائة.
- موقف راصد من جانب المعهد الوطني للمرأة إزاء مشروع القانون واقتراح تعديل القانون الانتخابي المقدم إلى لجنة تشريعية أبدت رأيها بشأنه في فترة المشاورات.
- جرى الإضطلاع، بالإضافة إلى ذلك، بكلّ كبير من أنشطة تدريب وإعداد القيادات.

١٥٤ - وكانت وجهة الأنشطة الرئيسية للمعهد الوطني للمرأة، في إطار النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه، هي دعم هذا النظام ليكون واحداً من المكونات الأساسية للسياسة الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين. وقد أولى اهتمام خاص لما يلي :

- خط الهاتف رقم ٩١١ باعتباره خدمة متخصصة للرعاية التليفونية في حالات العنف العائلي.
- الرعاية القانونية والنفسية والاجتماعية للضحايا في مفوضية المرأة.
- رعاية المرأة المعتدى عليها وأبنائها وبناتها في ٣ مأوي كائنة في كرتاغو وليمون وبوونتاريناس.
- تدريب الشبكات المحلية لمكافحة العنف العائلي وموظفي وموظفات المؤسسات العامة.
- التنسيق مع لجنة العنف المترتب التابع للسلطة القضائية لبدء العمل في المحاكم المتخصصة في سان خوسيه وإيريديا وألاخويلا وكرتاغو.

• إسباغ الصفة الرسمية، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، على قواعد الرعاية السائدة في هذا الشأن في جميع مستشفيات ومستوصفات الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي.

١٥٥ - وفيما يتصل بالعنف الجنسي، اتخذ المعهد الوطني للمرأة تدابير في أربعة مجالات: الاغتصاب وغيره من الجرائم الجنسية، التحرش الجنسي، الاستغلال الجنسي والدعارة القسرية، العنف في وسائل الاتصال.

١٥٦ - ونفذ المعهد، علاوة على ذلك، ثلاثة برامج خاصة: "الحب للشباب" بالاشراك مع التلاميذ والمدرسين في التعليمين الابتدائي والثانوي؛ "بناء الفرص" للطفلات والراهقات الحوامل والأمهات؛ "تنمية الجمعيات" للفقيرات.

قويل الآلية الوطنية

١٥٧ - وفر القانون رقم ٧٨٠١ للمعهد الوطني للمرأة تويلاً كبيراً مصدره الـ ٢ في المائة المتأتية من صندوق الإعانات العائلية والتنمية الاجتماعية. ووفقاً لهذا الترتيب، من المفروض أن يكون المعهد قد حصل في عام ٢٠٠١ على ما يعادل ٨٩٧٠١١ ٧٧٣ كولون (٤٠,٤٠٢ ٤٨٠ دولاً)، وفي عام ٢٠٠٢ على ما يعادل ٤٠٠ ٤٠٤ كولون (٤٥٢,٨٠ ٢١٤ دولاً). وبسبب اتباع السلطة التنفيذية سياسة الحد من النفقات، حصل المعهد على ما يقرب من ٥٠ في المائة من الأموال المخصصة له. وقد حدّت هذه الحالة من عمله، وقللت من الفرص المتاحة له كي يتمكن من القيام بوظيفته في توجيهه سياسات الإنصاف بين الجنسين.

١٥٨ - ومنذ عام ١٩٩٨، شرع المعهد في القيام بحملة نشطة لتنظيم التبرعات مع منظمات التعاون الدولي، على سبيل الدعم المالي للتدابير المضطلع بها، وأهمها إدراج المنظور الجنسي وبعض البرامج المحددة (مثلاً العنف على أساس الجنس). وقد أدى ذلك إلى التمكّن، فيما بين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠١، من تحصيل مبلغ ٢٥٠٩ ٠٩٦,٧٩١ كولون (٣٥٥ ٩٠٧,٦ دولاً). وعلى الرغم من نتائج هذه المبادرة، فإن التمويل لا يزال غير كاف.

١٥٩ - ويعدّ عدم تلقي الأموال المخصصة للمعهد بموجب القانون، في حد ذاته، عقبة أمام التمتع بالإنصاف كسائر المؤسسات الحكومية التي تتولى هي الأخرى وظيفة التوجيه. وقد اهتم منتدى المرأة في المعهد بهذه المشكلة واعتبر عدم حلها، في حد ذاته، انتهاكاً للنظام القانوني، ولذلك تقدم بطلب لتدبير الحماية المؤقتة (amparo) إلى الدائرة الدستورية للبت في هذه المسألة. ولا يزال هذا الطلب قيد الدراسة في الدائرة.

١٦٠ - وتشير هذه الحالة إلى أن الإدارة العامة لا يزال يسودها نموج حمودي الرجل لا يحظى فيه الإنصاف بين الجنسين في الواقع بأي أولوية حقيقة. وتؤدي جوانب عدم المساواة - التي توارى وراء معاملة فيها مساواة ظاهرية مع سائر المؤسسات القائمة بالتوجيه - والإسهام المحدود للمؤسسات العامة اليوم في عمليات الإدماج إلى الحيلولة دون أن يؤدي المعهد وظيفته في التوجيه بفعالية. فهناك على سبيل المثال حاجة إلى عمليات تدريب للموظفين في أثناء العمل تكون مكثفة ومستمرة. غير أن ميزانية الآلية الوطنية والميزانيات التي تخصصها مؤسسات أخرى في إطار خطط التشغيل السنوية لا تساعده إلا على الاضطلاع ببرامج تدريب محددة قصيرة المدى.

الآليات اللامركزية الوزارية والقطاعية: مكاتب أو وحدات الإنصاف بين الجنسين

١٦١ - أنشئت في عام ١٩٩٤، بموافقة المجلس الاجتماعي للحكومة، المكاتب الوزارية والقطاعية للمرأة. وهذه الكيانات منوط بها السهر على تنفيذ السياسات الحكومية للإنصاف بين الجنسين في المؤسسات العامة. وقد ظل المركز الوطني للنهوض بالمرأة والأسرة، حتى اعتماد القانون رقم ٧٨٠١، يتولى التنسيق بين هذه الجهات، باعتباره الآلية الوطنية للإنصاف بين الجنسين. وبعد تحول المركز إلى المعهد الوطني للمرأة، أصبح يضطلع بمسؤولية صياغة ودفع السياسة الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين، بالتنسيق مع المؤسسات العامة ومنظمات المجتمع المدني. ونiet بالمعهد، علاوة على ذلك، مهمة دفع عملية تنظيم مكاتب وزارة وقطاعية وبلدية للمرأة، وتنسيق عملها ورصده.

١٦٢ - وبذلك ضم المعهد في هيكله دائرة تنظيم السياسات العامة للإنصاف بين الجنسين، باعتبارها الوحدة المسئولة عن تعزيز ومساعدة عمليات وضع وتنفيذ ومتابعة وتقدير السياسات العامة في هذا المجال في الهيئات الحكومية والإدارة العامة، والمشاركة في هذه العمليات.

١٦٣ - إن الخبرة التي تراكمت لدى المعهد، فيما بين عامي ١٩٩٦ و٢٠٠٠، مع هذه المكاتب، علاوة على وجود ولاية قانونية، توضح ضرورة إعادة توجيه الاستراتيجية المنفذة لإدماج النهج الجنسي في الثقافة المؤسسية والسياسات والبرامج. ولذلك أصبح هناك تركيز على إضفاء الطابع المؤسسي على وحدات المرأة أو وحدات الإنصاف بين الجنسين، باعتبار ذلك خطوة ضرورية لإضفاء الشرعية على عمليات تنفيذ السياسات وتعزيزها، وكفالة الاعتراف بدور الوحدات في مساعدة وتشجيع التدابير المتخذة لتحقيق الإنصاف. وقد أدى هذا إلى توسيع نطاق عمل هذه الوحدات وتزويدها بالموارد الازمة للالتزام بخططة عملها.

١٦٤ - وتعمل في الوقت الراهن وحدات المرأة أو وحدات الإنصاف بين الجنسين التالية:

١٦٥ - قطاع الزراعة :

- وزارة الزراعة والثروة الحيوانية
- المجلس الوطني للإنتاج
- مؤسسة التنمية الزراعية
- المؤسسة الكوستاريكية لصيد الأسماك
- الدائرة الوطنية للري والصرف
- البرنامج المتكامل للتسويق الزراعي
- برنامج التنمية الريفية
- وزارة البيئة والموارد الطبيعية

قطاع الائتمان والمشاريع الصغيرة:

- مؤسسة التنمية التعاونية
- مصرف كوستاريكا الوطني

١٦٦ - قطاع الثقافة :

- وزارة الثقافة والشباب والرياضة

١٦٧ - قطاع التعليم :

- وزارة التعليم العام

١٦٨ - قطاع الكهرباء :

- مؤسسة كوستاريكا للكهرباء

١٦٩ - قطاع الصحة :

- وزارة الصحة
- الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي
- المؤسسة الوطنية للمجاري المائية وشبكات الصرف الصحي

١٧٠ - قطاع العمل :

- وزارة العمل والضمان الاجتماعي
- المعهد الوطني للتلمذة الصناعية

١٧١ - قطاع النقل :

- وزارة النقل والأشغال العامة

١٧٢ - قطاع الإسكان

- وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية

١٧٣ - قطاع الحكم المحلي :

- معهد التنمية والمساعدة البلدية

١٧٤ - وقد وضع المعهد الوطني للمرأة مجموعة من الوثائق لوحدات المرأة أو وحدات الإنصاف بين الجنسين، سعيا إلى إضفاء الطابع المؤسسي عليها وإدراج المنظور الجنسي في ثقافة المؤسسات وعملها. وهذه الوثائق هي:

- توجيهات لتنظيم وعمل وحدة المرأة أو وحدة الإنصاف بين الجنسين.

(١٢): معايير لتقدير التقدم المؤسسي في إدراج المنظور الجنسي

□ مؤشرات لتقدير تحقيق الأهداف

□ معايير لتقدير إدراج القضايا الجنسانية

الآليات اللامركزية المحلية: المكاتب البلدية للمرأة

١٧٥ - المكاتب البلدية للمرأة هي آلية تكفل التقدم صوب تحقيق الإنصاف بين الجنسين، وتحظى بدفع من المعهد الوطني للمرأة باعتبارها رابطاً عضوياً على الصعيد المحلي. وتسعى الاستراتيجية إلى أن تقدم هذه المكاتب معلومات وبيانات عن حقوق الإنسان التي للمرأة وتتوفر لها الحماية، مع العمل في الوقت ذاته على متابعة تطبيق السياسات العامة على الصعيد المحلي، وتشجيع وضع مبادرات مشتركة بين البلدية والمنظمات النسائية.

(١٢) يمكن الرجوع إلى المرفق رقم ٤ للاطلاع على الوثيقة المذكورة.

١٧٦ - وتشدد المادة ٤(ج) من القانون رقم ٧٨٠١ المنشئ للمعهد الوطني للمرأة على أن من اختصاصاته "تشجيع إنشاء مكاتب وزارية وقطاعية وبلدية للمرأة، فضلا عن كفالة تشغيلها وتنسيق عملها". وكمجزء من هذا الهدف، وانطلاقا من مشروع القانون المعنون "تعديل المواد ١٣ و١٧ و١٢٥ و١٢٦ و١٤٢، وإضافة المادتين ١٧ و٩٤، وتعديل ترقيم المواد ١٨٢ و١٨٣ و١٨٤ من قانون البلديات، وإنشاء المكاتب البلدية للمرأة"، تكرّس الالتزام بإنشاء هذه المكاتب في جميع البلديات وإدراج المنظور الجنسي. وتنص المادة ١٨٣ على أن "تشأ وحدات متخصصة كجزء من هيكل البلدية، لتعزيز حقوق المرأة ومواطنتها، وتسمى 'المكاتب البلدية للمرأة'". وبالإضافة إلى ذلك، زيدت الفقرة (س) في المادة ١٧، وتنص على "مراقبة وكفالة التزام البلدية باتباع سياسة تحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين، عملا بالتشريعات الراهنة التي ستّتها الدولة الكوستاريكية، ومن خلال تعزيز السياسات وخطط العمل التي تستهدف تحقيق الإنصاف والمساواة بين الجنسين".

١٧٧ - وقد أنشئت أول ٦ مكاتب بلدية للمرأة فيما بين عام ١٩٩٦ والنصف الأول من عام ١٩٩٨. وتسارعت عملية فتح المكاتب في الفترة من حزيران/يونيه ١٩٩٨ إلى آذار/مارس ١٩٩٩، فاكتمل ما مجموعه ١٩ وحدة إدارية. وكانت هناك مشكلة في هذه الفترة، هي نقص الظروف الدنيا الازمة لعمل المكاتب بالقدر الكافي وفقا لأهدافها، مما صعّب إضفاء الطابع المؤسسي عليها. واعتبارا من نيسان/أبريل ١٩٩٩، تركّزت استراتيجية المعهد الوطني للمرأة في التفاوض مع حكومات البلديات على توفير الموارد البشرية والمياكل الأساسية والمادية التي تكفل استمرار هذه الآليات تقنيا وقانونيا واجتماعيا. وكان هناك مكوّن آخر في الاستراتيجية، هو دعم عمليات التدريب والمساعدة المادّة إلى تعزيز القدرة القيادية للقيادات والموظفات وللمجتمع المحلي. وفي عام ٢٠٠٢، كانت ٢٦ من المكاتب البلدية للمرأة تديرها موظفات فنيات، و٥ تديرها سكرتيرات، وكانت ٤ مكاتب تدار على أساس تطوعي.

١٧٨ - وفي عام ١٩٩٩، أنشئت الشبكة الوطنية للمكاتب البلدية للمرأة بدعم من المعهد، من أجل توسيع الكفاءات وتعزيز المساواة والإنصاف بين الجنسين في الدوائر المحلية، فضلا عن تشجيع تبادل المعارف والخبرات بين المكاتب. وركز عمل الشبكة على التدريب في مجال حقوق العمل وقانون الأبوة المسّؤولة. ومنذ عام ٢٠٠٢، وعملا على تزويد هذه المكاتب بالتكنولوجيا المتقدمة، نفذ مشروع رائد مع معهد البلدان الأمريكية للتدريب في مجال الزراعة يرمي إلى تزويد ٨ من المكاتب الريفية بحواسيب. وقد جرى ربط هذه المكاتب بشبكة الإنترنت وبقاعدة البيانات الزراعية (Infoagro).

١٧٩ - وتضفي المادة ٤٩ من قانون البلديات مركزاً قانونياً على اللجان البلدية لوضع المرأة، وتنص على تشكيل هذه اللجان من أعضاء المجالس البلدية والنقابيين، ومن القادة المحليين من النساء والرجال. وتحدف هذه اللجان إلى تعزيز إعمال حقوق المرأة وتحقيق المساواة والإنصاف في جميع المشاريع التي تنفذها البلديات. وتعتبر هذه اللجان عوناً بالغ الأهمية للمكاتب البلدية للمرأة في وضع خططها.

١٨٠ - وتعد هذه المكاتب، هي ولجان وضع المرأة، خطوة مهمة نحو إضفاء الطابع الديمقراطي على البلديات بصفتها حكومات محلية، وخلق الظروف التي تكفل للمرأة الممارسة الحقة لمواطنتها. ومع ذلك فإن هناك الكثير من المشاكل والمقاومة الذي يتضرر الحل، ومن ذلك محدودية تمويل المكاتب، والتدخل السياسي في بعضها، وقلة عدد الموظفين المطلوبين لتلبية المطالب العديدة، والهيكل الأساسى المحدودة، والقدرة التقنية الضئيلة لدى بعض هذه المكاتب. ويطلب التغلب على هذه العقبات تعزيز قيادة المرأة باعتبارها عنصراً فاعلاً واعياً، يحترم الاختلافات وإن كان يميل إلى النضال، وباعتبارها أيضاً ميسرة لعملية إدراج المنظور الجنسي في سياسات البلديات وعملها. وكجزء من هذا الجهد الرامي إلى زيادة تعزيز الآليات اللامركزية على الصعيد المحلي، وضعت دائرة المواطن النشطة والريادة والإدارة المحلية، التابعة للمعهد الوطني للمرأة، خطة لتقسيم المشورة إلى اللجان، ويدور معظمها حول دور هذه اللجان في تعزيز افتتاح المكاتب وتطورها.

الوحدات المتخصصة

١٨١ - أنشأت السلطة التشريعية اللجنة الدائمة للمرأة في ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، من خلال تعديل المادة ٨٤ من نظام الجمعية التشريعية بشأن اللجان الدائمة الخاصة. ومهمة هذه اللجنة هي النظر والبت في مشاريع القوانين المتعلقة بالحالات التي تؤثر في المرأة أو التي تتصل بوضعها الاجتماعي، ومن سلطتها اقتراح التعديلات القانونية، وممارسة الرقابة السياسية على تصرفات الإدارات.

١٨٢ - وقد أنشأت السلطة القضائية عدة هيئات متخصصة في الفترة قيد الدراسة، وبوجه خاص الهيئات ذات الصلة بالحالات المرتبطة على الزواج بحكم الواقع، والنفقة، والعنف المترتب على الجنسي. وبدأ في النيابة العامة تشغيل وحدة متخصصة لمكافحة العنف المترتب على الجنسي المرتكبة ضد الحرية الجنسية. وعملاً على إضفاء الطابع المؤسسي على هذه الهيئات ورفعها إلى مرتبة القانون، قدمت عدة مشاريع قوانين إلى الجمعية التشريعية، حُفظ واحد منها وأقر اثنان آخران. ولم يتيسر إنشاء النيابة المتخصصة لمكافحة العنف المترتب على الجنسي المرتكبة ضد الحرية الجنسية، لأن هذا المشروع قد حُفظ (الملف رقم ١٣٠٥٠). غير أنه اعتمدت مشاريع

القوانين المنشئة لمحكمة العنف المترلي في الدائرة القضائية الثانية في سان خوسويه، ومحاكم العنف العائلي في الدائرة القضائية في إيريديا، والدائرة القضائية الأولى في الأاخويلا، والدائرة القضائية في كرتاغو. وتقع هذه المحاكم جميعها في المنطقة المتروبولية الكبرى، مما يعوق وصول المقيمات في المناطق الريفية إليها.

١٨٣ – وقد نظر مكتب الدفاع عن المرأة في هذه الفترة، باعتباره جهازاً متخصصاً في مكتب الدفاع عن السكان، في عدد كبير من الشكاوى التي تتعلق بانتهاك السلطات العامة لحقوق المواطنات. وتتضمن التقارير السنوية لمكتب الدفاع عن السكان، عن أعوام ١٩٩٨ و١٩٩٩ و٢٠٠٠ و٢٠٠١، المجالات الحرجية التالية:

- **النفقة**، بسبب بطء الإجراءات، وصعوبة إخطار المدعى عليه، وعدم الإبلاغ عن حالة الدعوى، وقلة عدد الإخطارات القانونية المنصوص عليها في الاتفاق مع مصرف كوستاريكا، والتأخر في إصدار الشيكات ومشاكل التنسيق مع المصرف المصدر للشيكات، وانعدام الرقابة التي تكفل عدم التهرب من بيان المرتب أو من تقديم المؤسسة الخاصة بياناً فرعياً بالمرتب، والبيروقراطية في إجراءات الحجز على النفقة، ومحدودية وعدم كفاية السبيل التي تتيحها وزارة الأمن العام والتي تساعد على تنفيذ الصالحيات (مثل اللجوء إلى الإكراه البدني). وقد قُدِّمَ معظم الشكاوى في هذا الشأن ضد السلطة القضائية ووزارة الأمن العام.
- **التحرش الجنسي** الذي يتعرض له التلاميذ القصر وأفراد الشرطة من النساء. ودارت الشكاوى المقدمة حول إجراءات اتخاذها وزارة التعليم العام ووزارة الأمن العام، وخصوصاً عدم تدخلهما الذي يطلبه القانون رقم ٧٤٧٦ لمكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة.
- **في مجال العنف العائلي**، كان مضمون الشكاوى أفعالاً أو تقصيراً من جانب وزارة الأمن العام والسلطة القضائية.
- كانت الشكاوى في مجال **حقوق العمل** تتصل بالتمييز ضد العاملات المترليات لطالبيهن بالعمل لمدة اثنى عشرة ساعة يومياً، دون حساب وقت الراحة والعطلات، وهو ما يختلف عن نظام عمل سائر العاملات والعمال. وقدمت كذلك شكاوى ضد وزارة العمل والضمان الاجتماعي لعدم قيامها بواجبها إزاء خروج الشركات والمؤسسات العامة على النظام الخاص لحماية الحوامل. وكان هناك قطاع آخر انتهكت حقوقه وزارة الأمن العام بصفتها رب العمل، وهو قطاع أفراد الشرطة من النساء اللاتي يستمر تعينهن في أماكن عمل تعكس الأدوار التقليدية

للجنسيين، في نفس الوقت الذي لا تتناسب فيه الميالكل الأساسية مع وضعهن كنساء.

• **الصحة، وخصوصا بسبب الأوضاع غير الملائمة في الميالكل الأساسية والرعاية في** أقسام أمراض النساء والتوليد (مثل التكدرس، ونقص الملابس، والمعاملة السيئة البدنية أو اللفظية)، ونقص المعدات الالزامية للكشف عن وجود مشاكل تتصل بأمراض النساء، وتقيد ممارسة الحق في التعقيم وغيره من الحقوق الإنجابية، والتأخر في تقديم وتحليل نتائج فحص الخلايا. وقدمت الشكاوى ضد الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي.

• **السجينات، بسبب استخدام وسائل لإعادة النظر غير وافية بالغرض، وعدم وجود** معلومات ومساعدات من جانب الجمعية الخيرية الوطنية للطفلة فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية لأبناء وبنات السجينات، ووجود سجن واحد للنساء، مما يؤثر على الاتصال بالأسرة ويسهم في تدهور ظروف الحياة داخل السجن، والعقبات التي تضعها البلديات أمام توسيع وتحسين المنشآت المادية.

١٨٤ - ومن أخطر العقبات التي يواجهها مكتب الدفاع في استجابته لهذه الشكاوى طابعه المتمثل في كونه هيئة حكومية منوطا بها تعزيز وحماية حقوق الإنسان التي للمواطنين إزاء الانتهاكات التي تقع من مؤسسات الدولة، والتي لا يتصل حلها بهذه المؤسسات. وقد سعى المكتب إلى تعزيز ولايته، فقرر تكريس جانب كبير من عمله لتعزيز حقوق الإنسان التي للمرأة ونشرها والتدريب عليها، والتنسيق مع المؤسسات الأخرى لصياغة التشريعات، والمشاركة في اللجان المشتركة بين المؤسسات، ومتابعة تنفيذ القوانين الحامية لحقوق المرأة.

١٨٥ - وفي الفترة المشمولة بهذا التقرير، تحقق تقدم كبير في دعم الوحدات المتخصصة في الدراسات النسائية والإنصاف بين الجنسيين في الجامعات العامة الأربع في البلد. وتعين على قسم الدراسات النسائية بجامعة كوستاريكا والجامعة الوطنية العمل، اعتبارا من عام ١٩٩٨ وحتى عام ٢٠٠١، على وضع تقرير عن حالة حقوق الإنسان للطفلة والمرأة، والاشتراك في وضع تقرير عن حالة حقوق الإنسان للأطفال والراهقين. وفي هذه الفترة ذاتها، اضطلع معهد كوستاريكا التكنولوجي والجامعة الوطنية، بالتنسيق مع الأمانة الفنية لبرنامج بناء الفرص، بوضع وتنفيذ برنامج للتدريب الفني على المهن التنافسية غير التقليدية للراهقين الحوامل والأمهات. وفي عام ١٩٩٩، حولت جامعة كوستاريكا البرنامج المتعدد التخصصات للدراسات الجنسانية إلى مركز للأبحاث والدراسات النسائية، مما أدى إلى تعزيز أهداف ووظائف المركز عضويا وتوسيع نطاقها. وفي عام ٢٠٠٠، ضمت الجامعة الحكومية

عن بعد إليها اللجنة المؤسسية للإنصاف بين الجنسين. ومن بين الجامعات العامة الأربع، كانت هذه هي الوحيدة التي ليس لديها حتى الآن آلية متخصصة. وفي عام ٢٠٠١، ناطت المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية بمركز الأبحاث والدراسات النسائية التابع لجامعة كوستاريكا مهمة وضع تقييم لأثر عنصر "شحذ العزيمة من أجل الحياة" في برنامج بناء الفرص، ومتابعة هذا العنصر وتنظيمه.

وضع ونشر بيانات ومعلومات للتخطيط والتقييم موزعة حسب الجنس

١٨٦ - بمبادرة من مكتب الدفاع عن السكان، وفي ضوء شكاوى عديدة تقدمت بها النساء من استخدام فئة "ربة أسرة" في استمرارات تعداد السكان لعام ٢٠٠٠، جرى تشكيل لجنة مشتركة بين المؤسسات يمثل فيها مكتب الدفاع عن المرأة، والمعهد الوطني للمرأة، والمعهد الوطني للإحصاء والتعداد، والجامعة الوطنية (معهد الدراسات السكانية)، وجامعة كوستاريكا (مركز الأبحاث والدراسات النسائية). وتعكف هذه اللجنة على وضع مؤشرات تراعي الفوارق بين الجنسين استنادا إلى بيانات تعداد السكان لعام ٢٠٠٠. ويجري إعداد منشور يتضمن نتائج هذه المبادرة، بالإضافة إلى السعي إلى معالجة النقص في المعلومات المذكور في المقدمة وإدراج تعاريف عملية تراعي الفوارق بين الجنسين.

المادة ٤

التدابير الخاصة المؤقتة للتعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة

١ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا كما تحدده هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع بأي حال، كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة؛ كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت.

٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزيا.

١٨٧ - ورد في الفقرة ٢١١ من التقرير السابق أن أولى تدابير العمل الإيجابي في كوستاريكا ترد في القانون رقم ٧١٤٢ "تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة". وتشير هذه التدابير إلى الآليات التي تكفل المشاركة السياسية للمرأة^(١٣)، وحماية حقوق المرأة في حالات الزواج

(١٣) التسليم بالمحض وغيرها من الآليات في الإجراءات الداخلية للأحزاب، و المجالس الإدارية، والبطاقات الانتخابية.

بحكم الواقع. ومنذ ذلك الحين، تحددت مجالات يحتاج الأمر فيها إلى تعزيز التدابير التي تكفل للمرأة المساواة في الفرص في الميادين التي يكون فيها انعدام المساواة جسيما. وفي هذا الصدد، طبقت الدولة الكوستاريكية، في الفترة قيد الدراسة، عدة سياسات وإجراءات تستهدف الالتزام ليس فقط بما ورد في الاتفاقية، بل أيضا بما ورد في منهاج عمل بيجين العالمي: اعتماد تدابير تكفل للمرأة المساواة في الوصول إلى هيأكل السلطة واتخاذ القرارات والمشاركة الكاملة فيها، والحصول على الموارد الإنتاجية؛ اعتماد سياسات ومارسات إدارية وخدمات تكفل للمرأة الفقيرة المساواة في الحقوق والحصول على الموارد الاقتصادية والتعليم والصحة والعمل؛ تعزيز الإجراءات الخاصة التي تكفل حماية أمومة المراهقات والبالغات.

سبل العمل الإيجابي للتعجيل بالمساواة بين المرأة والرجل في العمليات السياسية
 ١٨٨ - لم يتيسّر إلا في عام ١٩٩٦ وضع نظام للحصص الدنيا للمشاركة السياسية للمرأة بعد تعديل القانون الانتخابي، وكان ذلك بسبب صياغة المواد المتعلقة بالموضوع بشكل يتسم بعدم الدقة والعمومية. وكان مما صعّب تنفيذ القانون استخدام عبارات من قبيل "الآليات الفعالة" و"النسبة المئوية ذات الدلالة".

١٨٩ - وقد أمكن، بتعديل القانون الانتخابي بموجب القانون رقم ٧٦٥٣، وضع نظام الحصص الدنيا وإلزام الأحزاب السياسية بتطبيقه. وقد أرسى هذا التعديل أسس وصول المرأة، بشكل أكثر إنصافا، إلى مناصب التمثيل الشعبي واتخاذ القرارات. وعلاوة على ذلك، كان هذا التعديل يمثل تقدما قانونيا يعزز المساواة والإنصاف بين المرأة والرجل، وتقدما أيضا في مناقشة هذا الموضوع.

١٩٠ - غير أن التعديل المدخل على القانون الانتخابي يعاني بعض جوانب القصور. فمن ناحية، لم ينص هذا التعديل صراحة على وجوب تطبيق حصة الـ ٤٠ في المائة على المناصب التي تشغّل بالانتخاب، ولذلك تمثّل الاتجاه في تطبيق هذه القاعدة على المناصب ذات القابلية البعيدة أو المعدومة للانتخاب. ومن ناحية أخرى، لم تتحدد بوضوح النسبة المئوية من العمل السياسي الواجب تخصيصها للإعداد السياسي للمرأة، كما لم تحدد العقوبات التي تطبق على الأحزاب السياسية التي لا تلتزم بأحكام القانون.

١٩١ - وقد أدت جوانب النقص هذه، في انتخابات عام ١٩٩٨، إلى عدم تطبيق الحصص المقررة في القانون الانتخابي على "المناصب التي تشغّل بالانتخاب" في بطاقات الأحزاب الانتخابية. ورغم حدوث زيادة في تمثيل المرأة في الجمعية التشريعية وفي البلديات، فإنّ المائة الدنيا لم تطبق فيما يتعلق بالانتخابات السابقة.

١٩٢ - وفي هذه الفترة، قدم المعهد الوطني للمرأة ثلاثة آراء استشارية إلى المحكمة العليا للانتخابات، طالبا منها إعادة النظر في قراراته. وفيما يلي نتائج هذا المسعى:

• القرار رقم ١٨٦٣ المؤرخ ٢٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩، بشأن تطبيق حصة مشاركة المرأة. وقد قررت المحكمة العليا للانتخابات بالإجماع وجوب تطبيق الحصة على المناصب التي تشغله بالانتخاب، والتزام الأحزاب السياسية بأن تضمن نظمها الأساسية الآليات التي تكفل المشاركة الفعلية للمرأة بالشكل والنسبة المئوية المقررين. كما حددت المحكمة عقوبات تفرض على الأحزاب التي لا تطبق هذه الأحكام.

• القرار رقم ٢٨٣٧ المؤرخ ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، بشأن تحديد المناصب التي تشغله بالانتخاب (المناصب التي يتحقق فيها الانتخاب بالفعل)، وكذلك طريقة حساب هذه المناصب. وقررت المحكمة أن تحسب هذه المناصب بطريقة "المتوسط التاريخي"، أي "متوسط النتائج المحققة في المعارك الانتخابية التي تكون المجموعة السياسية قد اشتراك فيها، مع تحديد رقم تقريري للمناصب التي يكون احتمال الانتخاب لها حقيقيا ...".

• القرار رقم ٨٠٤ - ١ - ٢٠٠٠ المؤرخ ٢ أيار/مايو ٢٠٠٠، الذي يحدد الجوانب العامة لتطبيق الحصة المقررة في شغل مناصب أعضاء المجالس البلدية والنقابيين.

١٩٣ - وتولدت عن هذه القرارات عملية تفاوض وتحديد لمختلف إجراءات تطبيق الحصة في الأحزاب السياسية، مع إدخال تعديلات على نظمها الأساسية. وقد كشفت هذه العمليات المقاومة التي يلقاها تطبيق القانون والتي تمثلت في إجراءات معقدة لتطبيق الحصة طالت فيما بعد وصول المرأة الحقيقي إلى المناصب التي تشغله بالانتخاب. وقد بينت نتائج انتخابات شباط/فبراير ٢٠٠٢ أن الطريقة التاريخية ليست هي أبسط طريقة لضمان وصول المرأة إلى المناصب التي تشغله بالانتخاب، لأنها لا تنظر في التغيرات التي تطرأ على سلوك الناخبين، كما حدث في هذه المناسبة. وكان حزب العمل الأهلي هو وحده الذي طبق نظام تناوب النساء والرجال في بطاقاته الانتخابية. وفي جميع الحالات الأخرى، كان مكان المرأة أساسا في المناصب التي تشغله بالانتخاب ذات المرتبة الدنيا، وهذا ما حال دون انتخاب الكثيرات منهن.

١٩٤ - ويتبين من تحليل النتائج المحققة في الانتخابات السابقة حدوث زيادة في وصول المرأة إلى الجمعية التشريعية (٣٥,٠٨ في المائة)، وحكومات البلديات (٤٦,٧ في المائة في مناصب العضوات الأصليلات و٥٣,٣ في المائة في مناصب العضوات المناوبات)، ولكن هذه

الزيادة لم تكن متناسبة مع النسبة المئوية للنساء في المناصب التي يفترض أنها “قابلة للانتخاب” في البطاقات الانتخابية. وفيما يتعلق بمقاعد الكونغرس، لم تتحقق نسبة ٤٠ في المائة إلا بالكاد. ولم يكن الجهد الفردي والجماعي لهؤلاء النساء والتكلفة المالية متناسبين مع النتائج الحقيقة، رغم حدوث تقدم كبير.

١٩٥ - وتجدر بالإشارة الجهود التي بذلتها المحكمة العليا للانتخابات لمراقبة تنفيذ الحصص الدنيا للمشاركة السياسية للمرأة في العمليات الانتخابية في عام ٢٠٠٢ والتحقق من هذا التنفيذ، وبخاصة فيما يتصل بتطبيق الحصص في مناصب الانتخاب الشعبي.

١٩٦ - وقد بينت الخبرة المترادفة في العمليتين الانتخابيتين الأخيرتين أن هناك حاجة إلى دعم الإصلاحات القانونية التي تسهم في التغلب على العقبات المذكورة. وهناك في مجرى العمل التشريعي الآن مشروع قانونين ذوا أهمية فائقة في دفع هذه العملية ، امثالا لما هو مقرر في الاتفاقية بشأن هذه المسألة:

٠ مشروع قانون الأحزاب السياسية (الملف رقم ١٣٨٦٢)، الذي يرمي إلى التعجيل بتطبيق الحصة الدنيا البالغة ٤٠ في المائة لمشاركة المرأة في الهيئات الحزبية، وفي العمليات الداخلية في الأحزاب السياسية، وفي مناصب الانتخاب الشعبي. ويشدد هذا المشروع، علاوة على ذلك، على التزام الأحزاب السياسية بتوفير التدريب والإعداد السياسي للمناضلات في هذه المنظمات، في نفس الوقت الذي يحدد فيه الإجراءات المنصوص عليها في التعديلات المدخلة على القانون الانتخابي في عام ١٩٩٦، وهي الآن موضوع تفسيرات مشوّشة.

٠ مشروع قانون التعديلات المدخلة على القانون الانتخابي، الذي يحدد طريقة لضمان ٤٠ في المائة للمرأة في الهيكل الحزبي والبطاقات الانتخابية، وفي الجداول أو القوائم المتعلقة بالمناصب المؤهلة للانتخاب، وكذلك الالتزام بتعيين ٤٠ في المائة من النساء في ٨ مناصب: الوزير، نائب الوزير، الوظائف العليا، الإدارات العامة، الرئاسة التنفيذية، مجالس الإدارة، الإدارة والإدارة الفرعية للمؤسسات المستقلة ذاتيا.

السبل الخاصة للتعجيل بالمساواة بين الرجل والمرأة في المجالات الأخرى

١٩٧ - حدد قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة قواعد خاصة لحماية حقوق المرأة في حالات الزواج بحكم الواقع، عن طريق كتابة جميع الممتلكات غير المنقوله الآتية عن طريق برامج اجتماعية باسم الزوجة. وقد اعتُبر تفسير المادة ٧ من هذا القانون غير دستوري جزئيا، ومن هنا ففي حالات الزواج بحكم الواقع، ستكتب الممتلكات باسم الزوجين معا.

١٩٨ - وفي عام ١٩٩٦، اعتمد القانون رقم ٧٦٠٠ لتساوي الفرص للمعوقين. ومع أن هذا القانون لا يحدد وسائل خاصة للمرأة، فإنه يرسّي القواعد القانونية والمادية لاتخاذ الإجراءات الالزمة للمساواة في الفرص وعدم التمييز ضد المعوقين، عن فيهم النساء. فهؤلاء النساء يواجهن ظروفًا تتطلب اهتماماً مختلفاً، كتوفر معدات وهيكل أساسية خاصة، ليتاح لهن مثلاً الاستفادة من الخدمات الصحية المناسبة والجيدة، بما في ذلك الرعاية في الحمل وعند الولادة؛ والحصول على تدريب من أجل العمل تراعي فيه كرامتهن؛ والاستفادة من البرامج الرياضية والترفيهية؛ والحصول على تعليمٍ نظاميٍّ؛ والحصول على الخدمات المتعلقة بمعالجة ومنع العنف العائلي والجنسى.

١٩٩ - وفي ٢٤ نيسان/أبريل ١٩٩٨، وبحوجب القانون رقم ٧٧٦٩ لرعاية الفقيرات، جرى إضفاء الطابع المؤسسي على مجموعة من التدابير الخاصة التي تكفل للفقيرات الاستفادة من برامج التدريب ليستطعن ممارسة حقوقهن كبشر، والحصول على التدريب التقني من جانب المعهد الوطني للتلمذة الصناعية، وغير ذلك من الخدمات. ومن هذه التدابير برنامج تنمية الجمعيات، الذي يستهدف الفقيرات. وقد قامت المؤسسة المختلطة لمساعدة الاجتماعية، باعتبارها الكيان الموجه لسياسات رعاية الفقراء في البلد والمسؤول عن تنفيذ هذا البرنامج، باختيار وإعداد فريق للتدريب والإشراف والمتابعة. وينص القانون بالمعهد الوطني للمرأة العمل، مستعيناً بموارد من المؤسسة المختلطة، على تنفيذ عنصر "التدريب البشري" أو "الدعم الشخصي والجماعي للمرأة" كما يسمى الآن. ولكن إزاء استحالة الاعتماد على الموارد لتنفيذ هذا الحكم، انصرف المعهد إلى الاهتمام بالجودة التقنية لهذا العنصر وضمانها. ويجري تنفيذ هذا العنصر بموارد بشرية ومالية تأتي من ثلاثة مؤسسات (المؤسسة المختلطة لمساعدة الاجتماعية، والمعهد الوطني للمرأة، والمعهد الوطني للتلمذة الصناعية).

٢٠٠ - ولهذا الغرض شارك المعهد ويشارك بنشاط في عملية اختيار وإعداد فريق التدريب والإشراف والمتابعة، وكذلك في التوجيه التقني والمنهجي لعملية تدريب النساء، عن طريق التنفيذ التقني والمنهجي لنموذج "لتكن معارفنا وقدراتنا ملوكنا". كما يشترك المعهد في الأمانة الفنية للبرنامج وفي اللجنة الوطنية المشتركة بين المؤسسات للبرنامج، حيث يسعى إلى التأثير لإدراج اهتمامات المرأة واحتياجاتها في شتى القرارات التي تتخذ.

٢٠١ - وفي عام ١٩٩٨، أنشئ برنامجاً "الحب للشباب" و"بناء الفرص"، اللذان يقوم أساسهما القانوني على قانون الطفولة والراهقة (القانون رقم ٧٧٣٩) والقانون العام لحماية الأئم المراهقة (القانون رقم ٧٧٣٥). وبصدور قانون بناء الفرص، حددت مجموعة من التدابير

الخاصة لتحقيق الإنصاف في الحصول على الفرص والتمتع بها للطفلات والراهقات الحوامل والأمهات، ولا سيما الفقيرات منهن. وينطوي هذا البرنامج على ثلاثة عناصر أساسية تهدف إلى إعادة إدماج هذه الفتاة في نظام التعليم الرسمي لا تسرها منه، ودعمها بشكل شخصي وجماعي من خلال عمليات إعلامية وتمكينية لتمارس حقها كبشر، وتوفير التدريب التقني في الحالات التنافسية غير التقليدية.

٢٠٢ - وت تكون الأمانة الفنية المسؤولة عن متابعة وتقييم البرنامج من المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية والمعهد الوطني للمرأة. ويجري تفويض العنصر الأول بالاشتراك مع منظمات المجتمع المدني، والثاني مع وزارة التعليم العام، والثالث مع المعهد الوطني للتلمذة الصناعية والجامعات الحكومية. وفيما يلي أهم النتائج:

- مشاركة ما متوسطه سنويًا ٤٠٠٠٤ من الأطفال والراهقات الحوامل والأمهات. وقد عقدت حلقات عمل مدة كل منها ٤ ساعات أسبوعياً لفترة ٦ أشهر لجماعات تتكون من ٢٠ فتاة. وقد يسرّ عدد من المنظمات الاجتماعية عقد حلقات العمل هذه. وخلال الفترة التي استغرقها التدريب، قدمت المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية لكل فتاة إعانة شهرية قدرها ٤٣,٠٠ دولاراً من دولارات الولايات المتحدة (١٥٠٠٠ كولون)، علاوة على مساعدات اقتصادية أخرى (مثل المنح الدراسية).
- خلص تقييم نتائج وأثار التدريب الذي وفرته المنظمات الاجتماعية من خلال حلقات العمل هذه إلى أن عمليات التمكين التي بدأت لا تزال غضة، ومع ذلك فإن الفتيات المشاركات زادت معرفتهن لحقوقهن وكيفية ممارستها، وتعزز إدراك واحترام الذات لديهن كأشخاص جديرين بالاحترام؛ وتحسنت معرفتهن لذواتهن (الإمكانات، القدرات، نواحي الضعف)؛ وأدركن أن الموارد والخدمات التي يستفدن منها عن طريق البرنامج هي حق وليس منحة؛ وأصبحن الآن أقدر على مواجهة التحيز والوصم اللذين تجرّهـما الأئمة والفقير على الراهقات. وعند احتدام عمليات التدريب التمكينية، كانت أغلبية الفتيات، علاوة على ذلك، قد غيّرن نظرـهن إلى الجمـوعـةـ التيـ أصبحـتـ جـمـالـاـ لـلـتـبـادـلـ وـالـمـسانـدـةـ وـالـدـعـمـ الشـخـصـيـ والـجـمـاعـيـ. وفي الـبـداـيـةـ لمـ يـكـنـ أـكـثـرـ مـنـ ٨٠ـ فـيـ المـائـةـ مـنـ هـؤـلـاءـ الـفـتـيـاتـ قدـ اـشـتـرـكـنـ فيـ جـمـوعـاتـ،ـ وـلـذـلـكـ اـشـتـدـتـ عـزـلـتـهـنـ.ـ وـاـسـتـأـنـفـ نـصـفـهـنـ تـقـرـيـباـ الـدـرـاسـةـ أوـ الـتـدـرـيـبـ التـقـنـيـ،ـ وـأـصـبـحـ هـدـفـهـنـ الـحـصـولـ عـلـىـ تـدـرـيـبـ أـفـضـلـ لـلـدـخـولـ فيـ سـوقـ

العمل في إطار من الكرامة والقدرة على المنافسة (مركز الأبحاث والدراسات النسائية، ٢٠٠٢).

- نسق البرنامج مع برنامج الرعاية المتكاملة للمرأهقين، التابع للصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، عدة أنشطة إعلامية وتدابير لدعم المساعدات المقدمة إلى المرأةهقات الحوامل والأمهات في الدوائر الصحية، فضلاً عن رعاية أبنائهن أو بنائهن في السنوات الأولى من حياهم. وتحقيقاً لذلك، حرص تيسير الحصول على دفاتر الضمان الاجتماعي للمرأهقات الأمهات المشتركات في البرنامج، بصرف النظر عن كونهن مؤمناً عليهن مباشرةً أو عن طريق الأسرة.
- حرص تشجيع عودة المرأةهقات الأمهات إلى التعليم النظامي بهدف أن يتممن دراستهن الابتدائية والثانوية، وخصوصاً عن طريق خيارات التعليم المفتوح. وجرى تنفيذ هذه التدابير بالتنسيق مع وزارة التعليم العام. وكان تقديم التعليم يتسم بالمرونة بحيث يتفق مع المدف المتمثل في تمكين هؤلاء الفتيات من الحصول عليه من خلال بدائل أقل اتساماً بالطابع الرسمي.
- التنسيق مع الصندوق الوطني للمنح الدراسية من أجل تقديم هذه المنح.
- زيادة مشاركة الأمانة الفنية في برامج التدريب التقني التي يضطلع بها المعهد الوطني للتلمذة الصناعية.
- الشروع في عملية إتاحة بدائل جديدة للتدريب التقني للمرأهقات والشابات من خلال الجامعات العامة والمنظمات الاجتماعية. وفي عام ٢٠٠٠، أجريت أول تجربة في مجال الحساب الإلكتروني، واللغة الإنكليزية، وصناعة الأثاث، والتجهيز الصناعي للأطعمة، مع معهد كوستاريكا التكنولوجي.
- تصميم "خطة للتدريب التقني في مجالات تنافسية غير تقليدية" لتنفيذ بالاشتراك مع معهد كوستاريكا التكنولوجي والجامعة الوطنية. وفي السنة الأولى، أتيحت ٢٣ فرصة للتعليم أو دورات دراسية مدتها ستة أشهر، شملت ما يقرب من ١٥٠٠ فتاة. وجاء التمويل من خلال موارد نجمت عن فرض رسوم على السجائر والمشروعات الكحولية (القانون رقم ٧٩٧٢) خصصت لصندوق الطفولة والمرأهقة.
- اشتراك ثلث الفتيات المشاركات في عنصر التدريب التقني في أحد البرامج المتاحة للتدريب التقني وتحقيق نتائج ممتازة. غير أن أكثر من نصفهن واجهن مشاكل في الدخول إلى سوق العمل لمواصلة أعمال تتصل بتدريبهن، والسبب أن متوسط

سنوات الدراسة للفتات المستهدفة بهذا العنصر هو ٥,٦ سنوات. والمطلوب في معظم هذه الأعمال إتمام السنة الثالثة على الأقل من الدراسة الثانوية ويحاول البرنامج حل هذه المشكلة عن طريق الاقتراحات المبتكرة والمرنة التي تسمح بالانتهاء من الدراسة النظامية والتدريب التقني في وقت واحد. وهناك تحدٌ كبير يتعين على البرنامج مواهته، وهو كيفية التغلب على الصعاب الهيكيلية، مثل عدم وجود دعم أو بديل، وفقر الفتيات، والتحيز الذي ما زال مستمراً. وهذا بجهود لا مفر من أن يندرج في السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

٢٠٣ - وقد أثبت النموذج الذي يُدعم في إطاره برنامج بناء الفرص أنه بديل مبتكر يعزز المساواة في الفرص لقطاع من سكان كوستاريكا يواجه التمييز والوصم لكونه أفراداً من المراهقات الفقيرات الأمهات. فالمجتمع الأبوي الذي محوره البالغون يفرض عقوبات اجتماعية شديدة على القصر من النساء اللاتي يتجرّأن على مخالفة النظم الاجتماعية، وبخاصة ما يتصل منها بممارسة الجنس. ولا تزال هناك حتى الآن في مخيلة المجتمع مفاهيم راسخة مؤدّها أن السن (المراهقة) والحالة الاجتماعية (الفقر) تشيران معاً إلى حالة من الحرمان وانعدام المساواة تشير مشكلة. فإذا أضيفت الأمومة إلى هذه الحالة، زاد التمييز والاستبعاد. وكانت هذه النظرة هي التي صبغت ممارسات عدد كبير من موظفي المؤسسات المنوط بها ضمان توفير الخدمات التعليمية وخدمات التدريب التقني والاجتماعي، مما يشكل أيديولوجية تستعصي على الزوال.

التدابير الخاصة الرامية إلى حماية الأئمة

٢٠٤ - حدد قانون حماية الأم المراهقة مجموعة من تدابير توفير الحماية والدعم المتكامل للأئمة، بهدف كفالة الحماية لحقوق الإنسان التي لهذه الفتة من السكان التي تواجهه بشكل عام، بحكم جنسها، حالة من الضعف في شتى مناحي حياتها. وسيؤدي إضفاء الطابع المؤسسي على برنامج بناء الفرص إلى ظهور مجموعة من تدابير الحماية والدعم.

٢٠٥ - وتعتبر بطاقة الضمان الاجتماعي من التدابير الخاصة الموضوعة لتمكين المراهقة الأم من الحصول على الخدمات الصحية بإنصاف لها ولأبنائها وبناتها. ومع أن المجلس الوطني لحماية الأم المراهقة قد اتخذ تدابير مختلفة للتعميم بالاشتراك مع الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي لإنفاذ هذا القانون، فإن هناك فتات من الفتيات الحوامل والأمهات لا تلجم إلى هذا القانون حتى الآن. وقد حددت دراسة قام بها مركز الأبحاث والدراسات النسائية التابع لجامعة كوستاريكا (٢٠٠٢) العوامل الرئيسية: عدم وجود معلومات عن هذا القانون وعن طريقة الانتصاف؛ تكاليف الإجراءات التي تتحملها الفتيات القاطنات في

مناطق نائية؛ جوانب الإزعاج في الإجراءات (كالمستندات والمقابلات)؛ المعاملة المختلفة والمتخيزة التي تلقاها الفتيات من الموظفين الإداريين الذين يعطون المعلومات ويقومون بالإجراءات.

٢٠٦ - وقد ألم المرسوم التنفيذي رقم ٢٨١١٨ - س الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي برعاية الأم الحامل عند الولادة وبعدها، بصرف النظر عن حالتها الاجتماعية والاقتصادية ومن حيث المиграة. وبعد هذا القانون تقدماً كثيراً في الجهد الذي تستهدف توفير الإنفاق في الحصول على الخدمات الصحية بين الرجل والمرأة. ويشير الواقع إلى أن نسبة عالية من نساء البلد لا يتمتعن بتأمين المرض والأمومة، سواء مباشرة أو من خلال الأسرة، لأنهن غير عاملات بأجر، أو لأن الزوج لا يتمتع بالضمان الاجتماعي، أو لأنهن لا يملكن الموارد الاقتصادية للتأمين المستقل على أنفسهن. ويضاف إلى ذلك أنه يوجد في البلد عدد كبير من النيكاراغويات المهاجرات هجرة غير شرعية اللاجئ يتحجج إلى الرعاية قبل الولادة وفي أثنائها وبعد فترة النفاس، فإذا لم يجدن هذه الرعاية تعرضت للخطر الشديد صحتهن وصحة أبنائهن أو بنائهن. ورغم التقدم المتحقق في هذا الشأن، ما زالت هناك عقبات ذات طابع ثقافي أساساً لا بد من إزالتها حتى يتسمى بتنفيذ هذا القانون بشكل فعال:

- المعاملة التي تجدها المرأة في هذه العملية من جانب الموظفين الصحيين والتي تتسم دائماً بعدم الحفاظ على كرامتها بصفتها إنساناً له حقوق. ولا يزال هناك تحيز ضد المراهقات من الأمهات الوحيدات والأمهات من النيكاراغويات.

- استمرار وجود نموذج محوره الرجل في الرعاية الصحية للمرأة، تعتبر فيه الحامل شيئاً ”منتجاً“ للأطفال. ومن الضروري تعزيز اتخاذ تدابير في النظام الصحي بأكمله لتوسيع الموظفين بضرورة احترام الأم بصفتها إنساناً له حقوق وكرامة، وله مشاعره واهتماماته، وله احتياجاته الوجدانية وأحلامه التي يجب احترامها.

المادة ٥

تدابير تغيير أدوار الرجل والمرأة والأدوار النمطية

المادة ٥ : تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

(أ) تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛

(ب) كفالة أن تتضمن التربية الأسرية تفهما سليما للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم، على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

أدوار الرجل والمرأة والأدوار النمطية في التعليم

٢٠٧ - عملا على وضع مؤشر لمشاركة الرجل والمرأة في العمل الإنتاجي، بذل مجهود للحصول على النسب المئوية للتفرغ التام للمرأة والشاب للأعمال المنزلية في البيت. وقد بينت دراسة Ramos (٢٠٠١) وجود فرق جوهري بين الجنسين. ولم تكن الأرقام ذات بال فيما يتصل بالرجال في كل مستويات الدخل في جميع السنوات، ولكن إذا نظر إليها في مجموعها، فسيمكن القول بالتقريب إن ما بين ١ في المائة و ٢ في المائة من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٧ سنة يزاولون أنشطة إنتاجية على وجه الخصوص. وقد لوحظ معظم الفروق بين الجنسين في الأسر ذات الدخل المنخفض. فإذا افترضنا قيمة قصوى بالنسبة إلى الرجال، أمكن القول إنه إذا كان ٢٢ في المائة من النساء في الفئة الأولى من الفئات الخمس للتوزيع التكراري للسكان يكرسن أنفسهن للأعمال المنزلية في بيتهن، فإن ٢ في المائة فقط من الرجال يفعلون ذلك. وفي الفئة الأخيرة، لا تبدو الفوارق بهذه الحدة، وإن كانت تؤكد أن المرأة، بغض النظر عن المستوى الاجتماعي والاقتصادي، هي المكلفة بوظيفة الإنجاب حتى ولو كانت مراهقة.

٢٠٨ - إن الاقتصر على أداء الأعمال المنزلية يمكن أن يضر بالتطور الشخصي للمرأة ونظرها إلى نفسها، ليس فقط لأنه يقيها بعيدة عن النظام التعليمي، بل كذلك لأن الأعمال التي تقوم بها لا تخظى بالتقدير اجتماعيا وتعتبر "قليلة الأهمية" بالنسبة إلى جموع العلاقات الاجتماعية والاقتصادية في البلد. ومع ذلك فإن هذه الأعمال يمكن أن تعتبر بمثابة نشاط يفيد في ادخار موارد نقدية للأسرة، ويسهل مساهمة سائر أفراد الأسرة من بالعين وقصير في العمل.

٢٠٩ - وفي إطار هذا المفهوم ومع مراعاة الجمع بين الدراسة والعمل، تبيّن أن الشابات يعملن بنسبة تزيد قليلا على نسبة الشبان. فـ ٣١ في المائة من النساء يزاولن نوعا ما من العمل، في مقابل ٢٨ في المائة من الرجال في فئات الدخل المنخفض. وفي الجموع، تتماثل النسب المئوية لمن يعملون من الشباب: ٢٧ في المائة للنساء، و ٢٧,٦ في المائة للرجال. ومع التقدم في مستويات دخل الأسرة، يلاحظ أن النساء الشابات يعملن بنسبة أقل من الرجال الشبان. ويزيد على ذلك أن نسبة النساء اللاتي يعملن من ذوات الموارد الاقتصادية المنخفضة

تزيد على نسبة النساء ذوات الدخل الأعلى. ولذلك فإن من الضروري تغيير النظرة الثقافية والاقتصادية إلى الأعمال المنزلية، كخطوة أولى نحو تقدير مساهمات الشباب من النساء والرجال الذين يتفرغون لهذه الأعمال لأسباب مختلفة.

٢١٠ - إن الأنماط الاجتماعية والثقافية القائمة على أساس الجنس تفرز التحيزات والمارسات المنطبقة على تمييز التي تظهر في قاعات الدرس وخارجها. ولن يزول انعدام المساواة بين الجنسين بدخول المرأة المراكز التعليمية على قدم المساواة. ولا يكفي كذلك خفض معدلات التسرب والرسوب. فالدراسات المختلفة تبين أن المرأة تحقق أداء أفضل في الدراسة، رغم استمرار وجود "منهج دراسي محجوب"، وطائق في التدريس تسهم في الإبقاء على الأدوار النمطية للجنسين، وأدوار الرجل والمرأة، وعلاقات اجتماعية بين الرجل والمرأة تكرس نظاما اجتماعيا يحدّ من تطور إمكانات المرأة وقدرهاها بامكانات الرجل وقدراته، ويزيد من تبعية المرأة والتمييز ضدها (حالة الأمة، ٢٠٠١).

٢١١ - وقد شجع المعهد الوطني للمرأة، بالتنسيق مع وزارة التعليم العام، مبادرات مختلفة تستهدف إعادة النظر في خطط الدراسة، وإنتاج مواد تعليمية مساعدة للمدرسين والتلاميذ، والعمل على تطوير الكتب المدرسية التي تراعي الفروق بين الجنسين، ووضع مناهج تربوية خالية من التمييز على أساس الجنس. ومع ذلك فإن المناهج الدراسية لا تزال تتغافل الاحتياجات والاهتمامات الخاصة للمرأة والرجل عندما يتعلق الأمر بالهيكل الأساسية المادية والمواد التعليمية. وهذا المنهج الدراسي المحجوب موجود في قاعة الدرس بالمدرسة أو الكلية وفي الأسرة، وفي إطاره تحد التفرقة في المعاملة بين الأشخاص على أساس الجنس التشجيع والتبرير. وتنجم عن هذه الممارسات عواقب خطيرة على نماء الأشخاص، في نفس الوقت الذي تخالف فيه القواعد الدستورية والدولية التي تقضي بكفالة المساواة والإنصاف للمرأة والرجل في الحصول على التعليم والتمتع بمزاياه.

٢١٢ - وكان إنتاج الكتب المدرسية في سلسلة "نحو القرن الحادي والعشرين" معلما في الجهود التي ظلت الدولة الكوستاريكية تبذلها طوال عدة عقود لتزويد النظام المدرسي بنصوص لا تعزز لغتها وصورها أدوار الرجل والمرأة والأدوار النمطية للجنسين. وكانت هناك عقبة حالت دون ضمان حصول جميع المراكز التعليمية العامة على هذه النصوص، هي القرار الصادر عن الدائرة الرابعة بشأن طلب للحماية المؤقتة تقدمت به مجموعة من دور النشر التي رأت أن مصالحها والمنافسة الحرة ستتأثر إذا اعتبرت هذه النصوص رسمية. واضطط المعهد الوطني للمرأة بعملية توقيعه ومشورة هذه الدور بهدف تخليص المضمون من اللغة المنطبقة على تمييز على أساس الجنس ومن الأدوار النمطية للجنسين.

٢١٣ - ومن المشاكل المشار إليها أنه رغم التغييرات والتعديلات المستمرة في المواد التعليمية، فإن قدرًا كبيرا من الكتب الموجودة في السوق لا يزال يحتوي على انتقاص منتظم من قدر المرأة، وعلى استخدام لغة في النص والصور تتطوّي على تمييز على أساس الجنس. كما أنه لا تزال تسود طريقة استخدام المذكر في أسماء الجنس وفي الجمع، وتكرار الأدوار النمطية التي تفضل وضع المرأة في المجال المماثل والرجل في المجالات العامة.

٢١٤ - وقد بذلت الجهد، منذ عام ١٩٩٤، لإدراج النهج الجنسي في الأعمال التربوية والإدارية. وكان من أنجح التجارب مشروع "خلق ثقافة للإنصاف بين الجنسين في المدارس النموذجية"، الذي تولى تنسيقه مكتب السيدة الأولى فيما بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٢. وكان من الأنشطة الأساسية لهذه المبادرة إيجاد وسيلة في قاعات الدرس للكشف عن الممارسات التمييزية وتحليلها. وقد اعتبر ذلك ممارسة جيدة، لأنها أسهمت في إحداث تغيير في التوزيع المنصف للأماكن في قاعات الدرس وفترات الراحة، وفي تحديد الأطفال والأطفال وفقاً لسماتهم المتباعدة وليس السمات النمطية، سواء في الترتيب التناوبي للصفوف أو في تشكيل المجموعات الدراسية.

٢١٥ - وكان هناك تقدّم آخر تمثل في وضع خطة للعمل الاستراتيجي في وزارة التعليم العام، وإدراج الـ ٢١ إجراء الواردة في برامج العمل التشغيلية، وتحديد ميزانيات الدوائر المسؤولة عن تنفيذها. غير أن تغيير خطط الدراسة وحذف مناهج التربية المنطوية على تمييز على أساس الجنس يتطلبان تدابير مستمرة ومنتظمة لتوسيع المدرسين وتدريبهم. وقد حدد المعهد الوطني للمرأة ووحدة قضايا الجنسين في وزارة التعليم العام عقبة مهمة تمثل في محدودية الموارد المخصصة لدفع أتعاب الموظفين الذين سيشاركون في الأنشطة، وصعوبة الحصول على إذن بتقاضي مرتب في ضوء اشتراط الالتزام بالدورة الدراسية البالغة ٢٠٠ يوم.

٢١٦ - ولا تزال هناك حتى اليوم تفرقة عالية في مجالات الدراسة والتدريب تتضح في ارتفاع معدلات استبعاد المرأة من المجالات الدراسية ذات المضمون العلمي والتكنولوجي. وقد اتضحت هذه المشكلة في اختيار الدراسة في الكليات التقنية، والمعهد الوطني للتلمذة الصناعية، والنظام شبه الجامعي، والجامعات. فعلى سبيل المثال، أوضح التخصص التقني الخارجي (المعهد الوطني للتلمذة الصناعية) وجود تفرقة بنسبة ٢١ في المائة، إزاء الوجود النسبي للمرأة بنسبة ٤٥ في المائة. وكانت التفرقة في الجامعات الحكومية معتدلة (١٦,٥ في المائة)، على أساس أن الطالبات يشكلن أكثر قليلاً من ٥٠ في المائة من مجموع الدارسين. ومع أن الدراسات المختلفة تشير إلى حدوث تغيير في عمليات التفرقة، فإنه رغم الدخول

القوى للمرأة في الكثير من الدراسات التي تعتبر وقفا على ”الرجل“، فإن وجودها لا يزال قليلا في المجالات العلمية والتكنولوجية (حالة الأمة، ٢٠٠١).

٢١٧ - وانعكست هذه المستويات من التفرقة في انخفاض تمثيل المرأة في فئة الفنانين في مجال الرياضيات والعلوم الطبيعية والعلوم الزراعية والعلوم الهندسية والتكنولوجية. وقد سجل المجلس الوطني للعلم والتكنولوجيا تغيرا طفيفا فيما بين عامي ١٩٨٨ و ١٩٩٩ في المشاركة حسب الجنس في المهن المسماة ”علمية“. وقد بلغت الزيادة ٢٠.٢ في المائة، وهي نسبة غير مرضية لأن النساء يمثلن ٤٧ في المائة من الفنانين والتقنيين في القوة العاملة.

٢١٨ - ومن المناسب أيضا الإشارة إلى أهمية البيئة الأسرية في التوجه التعليمي والمهني، وكذلك الضغط الذي غالبا ما يمارس فيما يتعلق باختيار المهن والوظائف بما يوافق ما هو سائد من تحديد للجنسين. وكل ذلك يتربع إلى ترسيخ وتكرار هيكل تعليمية تميز ضد المرأة.

٢١٩ - ويدلّ هذا على أن أهم تحديين ما زالا قائمين أمام تحقيق الإنصاف في هذا المجال هما الإدماج في المجالات التعليمية التي تحدث فيها التفرقة تقليديا، وتحقيق المساواة في الفرص للمرأة، وبخاصة في مجال التعليم العلمي والتكنولوجي.

٢٢٠ - وقد تمثل بعض التقدم المهم في العمل، في عام ١٩٩٨، على إنشاء النظام الوطني للتعليم التقني، الذي يضم لجنة إدماج المرأة في التعليم التقني، وهي اللجنة التي يشكل المعهد الوطني للمرأة جزءا منها. ومن أهداف النظام الوطني تشجيع إنشاء قاعدة للتدريب تيسّر إدماج المرأة في الدراسات المبتكرة ذات المردود الكبير.

٢٢١ - وقد عززت الجامعات العامة، من خلال وحدتها المتخصصة في الدراسات النسائية والإنصاف بين الجنسين، عدة مبادرات مختلفة لتعزيز المناهج الجامعية والدورات التدريبية. وقد دعمت جامعة كوستاريكا، في عام ٢٠٠١، تقديم التقرير المتعلق بحالة المساواة والإنصاف بين الجنسين في جامعة كوستاريكا. وكانت هذه المبادرة أول تجربة يقدم فيها المدير كشف حساب باعتباره السلطة العليا في مؤسسة للتعليم العالي، ليكون أساسا لصوغ سياسة تعزز الإنصاف بين الجنسين في جميع المجالات الجامعية. وإلى جانب التشخيص، قدم التقرير مجموعة من المؤشرات لتسهيل وظائف التقييم المقبولة الموجهة صوب تحديد التقدم المحرز في الوفاء بالتعهدات.

٢٢٢ - وكان هناك تقدم مهم حققه البلد يوضح المضي قدما في الوفاء بالالتزامات الواردة في منهاج عمل بيجين، وهو إدراج تدريس الثقافة الجنسية في العملية التعليمية، في إطار مفهوم الحياة الجنسية الآمنة التي قوامها ومحورها الأشخاص، والتي لا تتحضر في الإنحصار.

وقد اقتضى هذا التغيير التخلص من نموذج النشاط الجنسي الذي كانت له الغلبة في المجتمع وفي النظام التعليمي. ولذلك لم يسلم التنفيذ من مقاومة وجداول وانتكاس.

٢٢٣ - وفي عام ١٩٨٤، وضعت أولى الكتب الإرشادية في التربية الجنسية ليتولى تدريسيها في المرحلة الثالثة من النظام (الصفوف ٧ و ٨ و ٩) المدرسوں الوجھوں. ولم يتيسر توزيع هذه الكتب في نسختها الأصلية التي أعدها مشروع تعليم السكان، لما ووجهت به من نقد شديد من الكنيسة الكاثوليكية في مؤتمر الأساقفة. وفي عام ١٩٩٣، أدرجت محتويات دروس الثقافة الجنسية بالتدرج في برامج المواد الأخرى، إلى أن دخلت في جميع المراحل الأساسية من النظام، بما فيها مرحلة ما قبل المدرسة. ولكن على الرغم من التقدم الشكلي المتحقق، فإن التقدم في الواقع كان بطيناً، بسبب المقاومة المتعددة من جانب سلطات وموظفي وزارة التعليم العام، علاوة على تدخل جماعات ذات صلة بالكنيسة الكاثوليكية، ولا سيما مؤتمر الأساقفة.

٢٢٤ - وفي عام ١٩٩٨، بدأ في عهد إدارة رودريغس تنفيذ برنامج الحب للشباب، الذي أعاد تأكيد حق الأطفال والراهقين من الجنسين في الحصول على تعليم يكفل لهم ممارسة النشاط الجنسي بشكل آمن ومسؤول. وقد وضعت وزارة التعليم العام، مع المؤسسات والمنظمات الأخرى في المجتمع المدني، تعريفاً عزز وزاد فرص النظام التعليمي للعمل في هذا الميدان بنظرة شاملة إلى التقييف من أجل الحياة الجنسية. ولم يقتصر هذا المنهج على مادة واحدة، بل أصبح جزءاً من الحياة اليومية للأطفال والراهقين من الجنسين، في التعليم النظامي وغير النظامي. وهكذا عمل البرنامج على الوقوف بجانب الأطفال والراهقين من الجنسين ليحققوا ذواقيهم على المستوى الفردي والاجتماعي، بمشاركة أسرهم والمجتمع بوجه عام. وكانت أهم ركائز البرنامج ما يلي:

- النظر إلى النشاط الجنسي في مختلف مظاهره - الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية والقانونية، أي اعتباره جزءاً لا يتجزأ من التنمية البشرية.
- التمييز بين احتياجات البالغين واحتياجات الأطفال والراهقين فيما يتعلق بالنشاط الجنسي.
- طلب المشاركة والموافقة من مختلف القطاعات والجهات الفاعلة: الأطفال والراهقون من الجنسين، والآباء والأمهات، والموظفوں العاملوں والموظفوں العاملات، والمجتمع بصفة عامة.
- الإقرار بأن الأطفال والراهقين من الجنسين يملكون حقوقاً ويتحملون مسؤوليات، ويتمتعون بالقدرة على التعبير عن آرائهم ومشاركة بنشاط في كل الجوانب الفردية

والاجتماعية. وهذا يعني الاعتراف للمرأهقين بالحق في ممارسة نشاطهم الجنسي بشكل مستقل ومسؤول.

٢٢٣ - الحد من العدد المتزايد من حالات حمل الأطفال والمرأهقات التي تناول من تطورهن وتطور أبنائهن وبناتهن.

٢٢٤ - التسلیم بوجود عناصر خطير أخرى تهدد الأطفال والمرأهقين من الجنسين، مثل جنسهم، والعنف الجنسي والعائلي، وغياب المعلومات والتربيّة الجنسيّة، وانعدام الخدمات المتخصصة، وعدم الاعتراف بأن الشّاط الجنسي جزء لا يتجزأ من نماء الأطفال والمرأهقين من الجنسين، وحوانب انعدام المساواة البالغ اجتماعياً وثقافياً واقتصادياً إلى درجة استبعاد بعض القطاعات من التنمية الاجتماعية والاقتصادية (برنامجاً الحب للشباب وبناء الفرص، ١٩٩٩).

٢٢٥ - وقد أثبتت (Faerrón ٢٠٠٢) في دراسة عن هذا الموضوع أنه قد جرى في البلد تطبيق برامج غير فعالة في تدريس الثقافة الجنسيّة. وقد انساق هذا التدريس وراء مفهوم تناسلي للنشاط الجنسي كان له وزن كبير في النظام التعليمي، فتشريّبه الأطفال والمرأهقون من الجنسين.

٢٢٦ - وقد سعى البرنامج إلى إدخال نهج جديد في تدريس الثقافة الجنسيّة الأساسية من منظور متعدد الجوانب للحياة الجنسيّة، في إطار يضم حقوق الإنسان والمنظور الجنسي والمنظور الشامل للأجيال الذي يشجع ويطلب إعمال الحقوق، وال العلاقات المنصفة بين المرأة والرجل، وال العلاقات بين الأجيال وفي داخلها القائمة على الحوار والتباذل والتعابير المراعي للقيم. ويعمل البرنامج على إتاحة خيار مختلف عن الاستراتيجيات التعليمية التي تندّن اطلاقاً من مفهوم سلبي ومتّحيز يدور حول مضمون عن الحياة الجنسيّة يغلب عليه الطابع الإخباري. ومن هذا المنظور أصبح برنامج الحب للشباب برنامجاً رائداً، حيث إنه حاول إرساء أسس سياسية عامة لتدريس الثقافة الجنسيّة، كافلاً بذلك استمرار هذه السياسة على المدين المتوسط والبعيد.

٢٢٧ - وكان هذا البرنامج بمثابة مجهد ينطلق من احتياجات وعواطف الأطفال والمرأهقين من الجنسين، وليس مجرد استجابة أو نتيجة لقلق الكبار. ولا تتركز الجهود على الصحة الجنسيّة والإنجابية للأشخاص، بل على توجيه الجهود صوب إعمال حق الأمهات الشابات في الحصول على ثقافة جنسية متكاملة. ويسعى البرنامج إلى الوفاء بما التزم به البلد بتوقيعه اتفاقية حقوق الطفل، وعموجب برنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ومنهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة. ويسلم منهاج العمل بما يلي:

”تشمل حقوق الإنسان للمرأة حقها في أن تتحكم وأن تبت بحرية ومسؤولية في المسائل المتصلة بحياتها الجنسية، بما في ذلك صحتها الجنسية والإنجابية، وذلك دون إكراه أو تمييز أو عنف. وعلاقات المساواة بين الرجال والنساء في مسألي العلاقات الجنسية والإنجاب، بما في ذلك الاحترام الكامل للسلامة المادية للفرد، تتطلب الاحترام المتبادل والقبول، وتقاسم المسؤولية عن نتائج السلوك الجنسي“.

٢٢٨ - وفي إطار الخطوط العامة للبرنامج، أعطى الفريق التقني الأولوية لتدريب المدرسين وإدراجه في برامج الدراسة. ومزج الفريق هذا الهدف بخطوط عمل أخرى شملت السكان غير المتعلمين وحوت خمسة عناصر: التدريب، والتعليم، والمشاركة، وتحليل القواعد القانونية، والبحث، وإن كان لم ينفذ منها في الواقع غير ثلاثة: التدريب والتعليم والمشاركة.

٢٢٩ - وجرى تشجيع العمل باستراتيجية ذات بعدين لتدريب الثقافة الجنسية: المنهج النظامي الذي يدرس فيه الطلبة والطالبات الثقافة الجنسية على أيدي المدرسين وموظفي وزارة التعليم العام التقنيين والإداريين الذين دربوا على التعامل مع هذه المضامين، والمنهج غير النظامي، من خلال التعلم غير النظامي في المركز التعليمي.

٢٣٠ - وتناولت حلقات العمل الأساسية للحياة الجنسية مسائل من قبيل: خبرات الحياة الجنسية، مفهوم الحياة الجنسية المتكاملة، الجوانب البيولوجية والاجتماعية للحياة الجنسية، وغير ذلك. وقد اتبعت هذه الحلقات منهجية تشاركية للاستفادة من خبرات وتجارب الأشخاص المشاركين، ولمشاركتهم في استعراض آرائهم المسبقة وقيمهم وموافقهم وعلاقتهم الاجتماعية، مع إدراج مصامين نظرية ومفاهيمية في معالجة موضوع الحياة الجنسية مع الأطفال والراهقين من الجنسين. وتكملة لذلك، سعى المشروع التربوي إلى جمع المعايير والتجارب والخبرات والممارسات المنهجية، والتوضيح المتروي لما تناولته حلقات العمل، حتى يتتسنى للمتدربين الاتصال بالمجتمع المحلي، ومجتمعات المدرسين الأخرى، وبالطلبة والطالبات، سعيا إلى التعاون في الأنشطة التي تستهدف إدارة الحياة الجنسية.

٢٣١ - وجرى، دعما لما سبق وبتنسيق من المعهد الوطني للمرأة، وضع ”خطة التدريب: التربية الجنسية في وزارة التعليم“. وقد تدرّب في هذه الخطة ١٦٦ من المهنيين، كان منهم مدرسوون وموظفوون تقنيون وإداريون من الإدارات الإقليمية التعليمية التابعة لوزارة التعليم العام في ديسامبارادوس وسان كارلوس وبونتاريناس وليمون وكرتاغو، فضلا عن الأفرقة

المعروفة باسم PROMECUM^(٤)، والعاملين بنظام المدرس الوحيد من السكان الأصليين. وقد ساعد هذا الإجراء على الشروع، في الوحدات التعليمية التي يعمل بها هؤلاء المدرسوون، في تنفيذ المشاريع التربوية لتدريس الثقافة الجنسية، التي تضمنت أنشطة إعلام وتدریب وتوسيعية موجهة إلى المدرسين والتلاميذ وأسرهم.

٢٣٢ - ومن ناحية أخرى، استهدفت الحملات المحلية وضع الثقافة الجنسية على جدول الأعمال، عن طريق القيام بأنشطة في المجتمعات المحلية، استناداً إلى حق الأطفال من الجنسين في الحصول على هذه الثقافة. وفي خط موازٍ، أتاحت الحملات المجتمعية للمرأهقين من الجنسين فرصة التحدث بحرية عن حيالهم الجنسية، وبذلك أمكنهم التعبير عن أنفسهم في مناخ مفتوح، دون أن يحاكمهم أحد أو يمنعهم من إبداء آرائهم.

٢٣٣ - وقد استفاد برنامج "الحب للشباب" من الخبرات المنهجية للبلدان الأخرى، وبخاصة المكسيك وكولومبيا وشيلي. وقد نُظمت "أيام الحديث عن الحياة الوجدانية والجنسية" التي تشكل جزءاً من نموذج متبع في شيلي أخذت به بلدان أخرى، مثل البرازيل والمكسيك وبوليفيا والأرجنتين. وقد أتاحت هذه "الأيام" للبرنامج فرصة التوجه إلى السكان خارج إطار النظام التعليمي، وإن اتسمت عملية تنفيذها بالصعوبة. فمن ناحية، أثارت المنهجية مقاومة شديدة بين موظفي الفريق التقني. ومن ناحية أخرى، كانت هناك في بعض المرات صعوبة في دعوة أفراد المجتمع المحلي، إذ كان المدرسوون وحتى أفراد هذا المجتمع لا يهتمون بالمشاركة. ومن ناحية أخرى لم يكن الوقت الحدود لهذه الأيام يساعد على إبداء قدر أكبر من المشاركة الوجدانية مع المجتمع المحلي، ولا كان الحديث يقع بحيث يساعد على المعالجة الواسعة.

٢٣٤ - وقد اصطدم البرنامج في مسيرته بمقاومة كبيرة من بعض سلطات وموظفي وزارة التعليم، وبمعارضة شديدة من جماعات المحافظين الحدد ومؤتمر الأساقفة. وأدى ذلك إلى دخول الحكومة والكنيسة الكاثوليكية في مفاوضات، مما أفضى إلى إدخال تغييرات جوهرية على فلسفة واستراتيجية البرنامج. وقد سجل Faerrón ما يلي في تقييم للبرنامج (٢٠٠٢، ص ١٤٣-١٤٤):

... أثار برنامج الحب للشباب الحماس والكثير من الآمال، لأنه طرق موضوع الثقافة الجنسية من خلال التقييم الدقيق للواقع الجنسي للمرأهقين وكذلك

(٤) هذه أفرقة متعددة التخصصات من الفنيين في التربية والعمل الاجتماعي والتوجيه وعلم النفس، توجد في المراكز التعليمية في المناطق الحضرية الهاムشية التابعة لمنطقة سان خوسيه المتروبولية، وتقديم المشورة والمشاركة الوجدانية إلى التلاميذ المعرضين لمخاطر اجتماعية.

للبالغين من الجنسين، وأدرج في الإطار التنظيمي والمفاهيمي والقانوني للوثيقة الأسس الالزامية لوضع سياسة للمسائل الجنسية. ومع ذلك، كانت تراود الكثيرين الخشية من أن يؤدي تقديم طروحهم علينا وتنفيذ استراتيجيات التنفيذ وخطة التدريب والحملات المحلية وأيام المجتمع المحلي إلى ظهور جماعات أو قطاعات تعارض البرنامج، على غرار ما حدث من قبل بالنسبة إلى جهود مماثلة. وهذا ما حدث بالفعل، فقد أطلق الاقتراح المتعلق ببرنامج الحب للشباب رد فعل الكنيسة الكاثوليكية من عقاله.

٢٣٥ - وقد أثبتت هذه العملية ما لا تزال هذه المسألة تجده حتى الآن من عدم قبول، وصعوبة التحدث عنها علانية. كما أن العملية توضح ما تتمتع به الكنيسة الكاثوليكية من وزن كبير وما تمارسه من ضغط إزاء المسائل الحيوية للسكان التي تفترض أن لهم حقا في التشرف من أجل الحياة. ويحدث هذا كله رغم أن الدستور السياسي يحمي الحق في الحرية الدينية.

٢٣٦ - وقد استمر البرنامج في عقد حلقات عمل للمدرسين وتنظيم حملات محلية وأيام للمجتمع المحلي، ولكن من خلال نهج مختلف يجذب نقل المعارف المتصلة بالصحة الجنسية والإيجابية، قبل التفكير في مفاهيمنا عن الحياة الجنسية ومارستها المسؤولة والكاملة في إطار نهج حقوق الإنسان. وفي الفترة قيد الدراسة، استمر العمل في خط الهاتف المسمى "اعتمد على" التابع للصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، الذي يقدم المعلومات والتوجيه في المسائل المتصلة بالحياة الجنسية، وخصوصا للمرأهقين والشباب.

٢٣٧ - وتساعد هذه التجربة على الخلوص إلى أن السياسات العامة في حالتنا ليست إجراءات محايدة خاوية من المضمون الأيديولوجي، ولا هي نتيجة قرارات من طرف واحد، بل إنها تعبّر عن شكل تنظيمي تأخذ به الدولة بواجهة تحديات التنمية الاجتماعية وتحديات التكرار الأيديولوجي للنظام الاجتماعي. ولذلك يتعين التفكير في استراتيجيات تساعد على حدوث تغيير جوهري في هذا الشأن، بحيث تعتبر السياسات العامة، وبخاصة التعليمية، نوعا خاصا من ارتباط الدولة بالمجتمع، بهدف تنظيم تماسك النظام الاجتماعي على أساس الرضا لا الفرض.

صورة المرأة في الأغراض الدعائية

٢٣٨ - هناك قانونان ساريان يحميان المرأة من العنف في وسائل الاتصال ومن استخدام صورتها في الأغراض التجارية: القانون رقم ٧٤٤٠ لمراقبة العروض العامة، والقانون رقم ٥٨١١ لحماية المرأة من الدعاية المهينة. وفي هذا المجال، لا يزال رد فعل الدولة ضعيفا

وقاصرًا فيما يتصل بمراقبة العنف على أساس الجنس في وسائل الاتصال، بما في ذلك الدعاية التجارية التي تستخدم صورة المرأة بطريقة منافية لكرامة الإنسان. وليس هناك سياسة للدولة ترسم بالوضوح والاستمرار في هذا الشأن ويمكنها، على سبيل المثال، التصدي لضغوط الشركات الخاصة (كشركات الدعاية ووسائل الاتصال). ويضاف إلى ذلك أن نظام الحماية بآكمله في هذا الشأن معرض للخطر، بسبب طلب الحماية المؤقتة الذي قدّم ضد الصك الأول من هذين الصكين. ولم تبت الدائرة الدستورية حتى الآن في هذا الطلب.

المادة ٦

تدابير القضاء على جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة

المادة ٦ : تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة.

الاستغلال الجنسي والبغاء القسري للطفلات والمرأهقات

٢٣٩ - كان أهم تقدم تحقق في هذا المضمار هو سن القانون رقم ٧٨٩٩ لعام ١٩٩٩ لمكافحة الاستغلال الجنسي للقصر^(١٥)، وإنشاء نيابة الجرائم الجنسية (١٩٩٨) ووحدة الاستغلال الجنسي في وزارة الأمن العام.

٢٤٠ - ويعتبر الاستغلال الجنسي التجاري للطفلات والمرأهقات من أشكال العنف الجنسي على أساس الجنس، الذي تترتب عليه آثار حسيمة في حياة الضحايا وفي المجتمع قاطبة. والمقصود به ”... بيع الأطفال والمرأهقات من الجنسين لأغراض جنسية تجارية، والاتجار الجنسي في هذه الفئات أو دعارتها، والمواد الإباحية“ (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١). وقبل إقرار هذا القانون، وصل متوسط العدد السنوي للشكواوى المتعلقة بالاتجار في القصر والنساء وإفساد القصر والقوادة إلى ما يقرب من ٨٢٠٠٠. وارتفع هذا العدد إلى ١٨٥٠٠٠ في عام ١٩٩٩، وإلى ٣٤٥٠٠٠ في عام ٢٠٠٠، بعد تعدد أشكال الاعتداء التي تعتبر جريمة، ولا سيما ما يتصل منها بالقصر (السلطة القضائية، ٢٠٠١).

(١٥) يعدل هذا القانون الفصل المتعلق بالجرائم الجنسية من القانون الجنائي، الذي يجرّم ويعاقب الأشخاص البالغين الذين يقيّمون علاقات جنسية بأحرّ مع القصر. ويُعتبر هذا القانون من قبيل الإفساد إنتاج المواد الإباحية والاستخدام الماجن للقصر. ويعاقب، علاوة على ذلك، على الاتجار بالأشخاص بعرض الاستغلال الجنسي، وصنع وإنتاج ونشر المواد الإباحية للقصر. ويشدد العقوبة على بعض الجرائم إذا ارتكبت ضد القصر. ومع ذلك فإن هذا القانون لا يعاقب على حيازة مواد إباحية للأطفال. كما لا يسمح بمراقبة المكالمات الهاتفية ولا بمصادرة الممتلكات المتأتية من هذا النوع من الجرائم. ويُسمح بهذه المصادرة في حالة المنظمات التي تعمل في الاتجار بالمخدرات.

٢٤١ - وهذا القانون، انضمت كوستاريكا إلى القواعد الدولية وإلى نموذج جديد لطريقة فهم هذه الظاهرة وهذه المشكلة. فبحظر الأشكال الثلاثة المعروفة للاستغلال الجنسي للأطفال، أصبحت تعتبر هذه المشكلة اعتداء واستغلالاً جنسياً، وليس فقط إفساداً يعانيه من يتعرضون لهذا النوع من الاعتداء. وبذلك أقيمت المسؤولية على عاتق من يشجعونها من الأشخاص والجماعات لا على عاتق الضحايا. وتركز التدابير الآن على اعتبار هذه الأفعال جرائم ومعاقبة مرتكبيها، وعلى حماية ومساندة الأطفال والراهقين من الجنسين.

٢٤٢ - وقد تحقق التقدم في الاعتراف بهذه المشكلة في البلد، وإن كانت هناك قطاعات معينة لا تزال تناكرها أو تقلل من حجمها؛ وفي تعريف المشكلة وتحديد أسباب الجريمة والمسؤولين عنها على وجه الدقة؛ وفي معرفة أساليب عمل من يشجعون الاستغلال الجنسي للأطفال ويترغبون له.

٢٤٣ - وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، أنشئت النيابة المتخصصة في الجرائم الجنسية والعنف المترتب. وتتولى هذه الجهة التابعة للنيابة العامة مسؤولية تلقي البلاغات عن الجرائم الجنسية والتحاذ الإجراءات بشأنها والتحقيق فيها. وتنفيذ تقارير السلطة القضائية أنه حتى كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، كانت قد وردت ٣٠٩ شكاوى تتعلق بالقوادة والإفساد المشدد، ما زال ١٣٦ منها رهن التحقيق. وحتى هذا التاريخ نفسه، كانت الدعوى قد أقيمت على ٤٧ شخصاً، أدين ٥ منهم. غير أنه لا تكاد تكون هناك دعاوى مرفوعة على العملاء - المستغليين (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢).

٢٤٤ - وفي عام ١٩٩٨، أنشئت "دار العمة تيريه" باعتبارها كياناً عاماً غير حكومي. وهذه الدار هي المأوى الدائم والمتخصص الوحيد في البلد الذي يرعى الأطفال والراهقين اللذين يتعرضون للاستغلال الجنسي التجاري. وفي خط مواز، قام العديد من المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال رعاية الأشخاص المعرضين لمخاطر اجتماعية بالمشاركة في الوقاية من المشاكل ومعالجتها، وتعكف "دار التحالف" بوجه خاص على إلقاء الضوء على هذه الظاهرة ودراستها والإبلاغ عنها.

٢٤٥ - وبالمثل، شجعت عدة كيانات حكومية أنشطة التدريب والتوعية ووضع مواد إعلامية بشأن هذه المشكلة، ومنها بوجه خاص وزارة العدل، والمعهد الوطني للمرأة، والجمعية الخيرية الوطنية للطفلة. وقامت هذه المؤسسات أيضاً بتنسيق العمل مع المعهد الكوستاريكي للسياحة لمكافحة السياحة الجنسية. ومن ناحية أخرى، حدد مكتب الدفاع عن السكان معياراً للمشكلة وقدم توصيات بشأنها. وفي إطار هذا المجهود الرامي إلى إعداد

الكوادر المشاركة في معالجة المشكلة، وضعت اللجنة الوطنية لتحسين إقامة العدل برنامجاً لتدريب شتى القطاعات القضائية في هذا الموضوع.

٢٤٦ - وقد أعيد تنظيم وتوجيه اللجنة الوطنية لمكافحة الاستغلال الجنسي التحاري، وهي موجودة منذ عام ١٩٩٧. وتألف هذه اللجنة من ممثلين للمجتمع المدني ومؤسسات الدولة. على أنه بدأت في النصف الثاني من عام ٢٠٠١ عملية إعادة تنظيم جديدة للعمل الحكومي، وفي إطارها عُين مندوب للرئيسة ليتولى مسؤولية السياسات والخطط المتعلقة بمكافحة هذه المشكلة، وبذلك انتفى الغرض من هذه اللجنة. وقد أدى ذلك إلى انسحاب ممثل المنظمات غير الحكومية الرئيسية.

٢٤٧ - وقد خططت الدولة الكوستاريكية عدة خطوات مهمة في سبيل منع هذه المشكلة ومكافحتها، غير أن تدخلها كان ضعيفاً، على نحو ما ذكرت المصادر المختلفة (Claramunt، ٢٠٠١؛ المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢). فليست هناك سياسة عامة، وما زال هناك خلط بين التدابير التي تشجعها المؤسسات الحكومية المختلفة وتلك التي تشجعها المنظمات غير الحكومية. والوقاية تكاد تكون غير موجودة، والجزء الأكبر من التدابير موجه إلى مساعدة الضحايا. وهذه مسألة لا تزال هناك أحكام مسبقة بشأنها، مما يصعب تناولها علنا.

المادة ٧

المشاركة في الحياة العامة والسياسية للبلد

المادة ٧: تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية وال العامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في:

- (أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛
- (ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية؛
- (ج) المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد.

المشاركة السياسية للمرأة

٢٤٨ - ظلت المرأة الكوستاريكية تناضل، منذ أن انتزعت حقها في التصويت قبل ما يزيد على خمسين عاماً، لتمكّن من ممارسة مواطنتها بشكل فعال ونشط، بحيث لا تقتصر على التصويت في مراكز الانتخاب كل أربعة أعوام. وقد كان من أهم تطلعات المرأة الحصول

بالنضال على تمثيل منصف للمرأة والرجل في مناصب الانتخاب الشعبي ووظائف اتخاذ القرارات في القطاع العام، وكذلك في أجهزة اتخاذ القرارات في الأحزاب السياسية. وقد كان التقدم في العقد الماضي كبيراً، ونتج في جانب كبير منه عن التحالف بين المنظمات النسائية والنساء الالاتي يشغلن مناصب رفيعة والآلية الوطنية للنهوض بالمرأة (حالة الأمة، ٢٠٠١).

٢٤٩ – وقد اتسمت بالأهمية البالغة مساهمة المرأة، الآتية من مختلف الجهات المحلية والإقليمية والوطنية، في صنع ديمقراطية حيدة. وقد تحقق تقدم ذو مغزى، وإن كان هناك شوط طويل لا بد من قطعه قبل الوصول إلى المساواة الحقيقة. فمن ناحية، تراجع مؤشر وجود الذكور في مناصب الانتخاب الشعبي للرئيس ونواب الرئيس والنواب وأعضاء المجالس البلدية من ٥,٩٥ في عام ١٩٩٤ إلى ٢٠١ في عام ١٩٩٨. وتشير هذه النتائج إلى حدوث تغير ملحوظ (حالة الأمة، ٢٠٠١).

• يتطلب شغل هذه المناصب أن تبدأ المرأة بتحطيم حاجز أو عقبات هائلة داخل الأحزاب السياسية (Torres، ٢٠٠١):

- ما زالت هناك مفاهيم عن المرأة تقلل من قدرها وإمكاناتها ومسارها.
- العباء المترتب على يوم عملها المزدوج ومطالب شريك حيالها والأبناء والبنات.
- هيكل السلطة الهرمي الذي يهيمن عليه الرجل. وكلما صعدت المرأة إلى قمة الهرم، قلت المناصب المتاحة. ويفاض إلى ذلك أن هذا الهيكل يقع تحت سيطرة الرجال الذين يشغلون معظم مناصب القرار. وهذا يعنيهم على التحكم في الآليات الرسمية وغير الرسمية لاتخاذ القرارات وللانتخاب، في نفس الوقت الذي يدعمون ويساندون فيه غيرهم من الرجال في عملية الترشح.

• تفتقر المرأة بوجه عام إلى الموارد المالية التي تتيح لها تمويل حملتها، علاوة على أن الكثيرات من النساء يفتقرن إلى دعم الأسرة اقتصادياً ومعنوياً.

• قلة حصول المرأة على المعلومات الاستراتيجية، مما يقلل من قدرها على التفاوض وعلى تنمية قيادتها إلى أقصى حد.

٢٥٠ – وقد تركزت الإجراءات الحكومية في الأعوام الأربع الأخيرة في صقل آليات التطبيق الفعلي للحصص الدنيا للمشاركة السياسية للمرأة، وتعزيز قدرة المرأة على ممارسة المواطنة النشطة عبر الآلية الوطنية.

المشاركة في الوظائف العامة والوصول إليها

٢٥١ - في الفترة المشمولة بهذا التقرير، لوحظ حدوث تقدم ملحوظ في مشاركة المرأة في الوظائف العامة. ففي السلطة التنفيذية، ضمت إدارة رودريغوس (٢٠٠٢-١٩٩٨) امرأتين في منصب نائب رئيس الجمهورية، وعيّنت الرئيسة التنفيذية للمعهد الوطني للمرأة وزيرة معنية بوضع المرأة في عام ١٩٩٨. وفي هذا العام ذاته، عيّنت نائبتها الرئيس أيضًا وزيرتين، ثم تركت إحداهما منصبها هذا فيما بعد.

٢٥٢ - ولم تكن هناك سوى ثلاث وزيرات بين الوزراء الـ ١٥. وفي هذه المناسبة، احتلت النساء ٢٠ في المائة من الوظائف، مما يمثل زيادة بنسبة ٥٠ في المائة مقارنة بالإدارة السابقة، في الوقت الذي وصلت فيه نسبة الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المستقلة ذاتياً إلى ١٨ في المائة. وإنجمالاً، بلغت نسبة المعينات في حكومة هذه الإدارة ٢٣,٥ في المائة. واستمر اتحاد الإدارات السابقة في وضع المرأة في منصب نائب وزير قبل توليهما وظائف السلطة العليا.

الجدول رقم ٢

تعيين النساء في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦

المناصب	المجموع العام	مجموع ما تشغله المرأة	النسبة المئوية
وزير	٢٠	٥	٢٥ في المائة
نائب وزير	٢٥	١٢	٤٨ في المائة
رئيس تنفيذي	٢١	٥	٢٣,٨ في المائة
مدير عام/رئيس تنفيذي	٢١	٣	١٤,٢٨ في المائة

المصدر: دائرة المواطنة النشطة والريادة والإدارة المحلية - المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢.

٢٥٣ - وفي العقد الأخير، لم تكن هناك زيادة ذات مغزى في عدد النائبات في الجمعية التشريعية، رغم الزيادة الكبيرة في مشاركة النساء كمرشحات للوظائف التي تشغله بالانتخاب. غير أنه في ضوء المرتبة التي احتلتها نسبة كبيرة من المرشحات في القوائم، حدث تباين بين الجنسين في الوظائف التي سعت إليها النساء، إذ وضع معظمهن فيما يسمى ”الوظائف غير القابلة للانتخاب“. إلا أنه يجدر بالذكر أن النساء حققن زيادة كبيرة في الترشيحات للوظائف الأولى التي تشغله بالانتخاب بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٨، إذ ارتفعت نسبتهن من ٦,٧ في المائة إلى ٢٥,١ في المائة (حالة الأمة، ٢٠٠١). وهذا التباين يؤكّد عدم المساواة في وصول المرأة إلى الوظائف المدرجة في البطاقات الانتخابية والقابلة للانتخاب.

الجدول رقم ٣

المشاركة النسائية في الجمعية التشريعية، ١٩٥٨-٢٠٠٦

الفترة	المجموع المطلق للنواب والنائبات	المجموع المطلق للنواب والنائبات للنساء	النسبة المئوية للنساء
١٩٥٨-١٩٥٣	٤٥	٣	٦,٧ في المائة
١٩٦٢-١٩٥٨	٤٥	٢	٤,٤ في المائة
١٩٦٦-١٩٦٢	٥٧	١	١,٨ في المائة
١٩٧٠-١٩٦٦	٥٧	٣	٥,٣ في المائة
١٩٧٤-١٩٧٠	٥٧	٤	٧,٠ في المائة
١٩٧٨-١٩٧٤	٥٧	٤	٧,٠ في المائة
١٩٨٢-١٩٧٨	٥٧	٥	٨,٨ في المائة
١٩٨٦-١٩٨٢	٥٧	٤	٧,٠ في المائة
١٩٩٠-١٩٨٦	٥٧	٧	١٢,٣ في المائة
١٩٩٤-١٩٩٠	٥٧	٧	١٢,٣ في المائة
١٩٩٨-١٩٩٤	٥٧	٩	١٥,٨ في المائة
٢٠٠٢-١٩٩٨	٥٧	١١	١٩,٣ في المائة
٢٠٠٦-٢٠٠٢	٥٧	٢٠	٣٥,٠٨ في المائة

المصدر : دائرة المواطنة النشطة والريادة والإدارة المحلية - المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢.

٢٥٤ - والمثال على ذلك هو تحديد مستوى المشاركة النسائية في الانتخابات النيابية. ففي انتخابات عام ١٩٩٠، شكلت المرأة في مقاطعة سان خوسيه ٢٧,٣ في المائة من مجموع المرشحين (١٨٧). وفي عام ١٩٩٤، حققت المرأة نسبة مماثلة (٢٨ في المائة من مجموع ٢٦٧ وظيفة)، في حين ارتفعت النسبة في عام ١٩٩٨ إلى ٤٧,٩ في المائة من مجموع ١٦٨ وظيفة. وحققت مقاطعة ليمون تقدماً كبيراً، إذ ارتفع عدد مرشحاتها من ٣ في عام ١٩٩٤ إلى ٢٦ في عام ١٩٩٨. وعلى العكس من ذلك، تراجعت النسبة كثيراً في مقاطعة

غواناكاسته، من ٩ مرشحات في عام ١٩٩٠ إلى ٧ في عام ١٩٩٤، وإن كانت قد ارتفعت في عام ١٩٩٨ إلى ٣٤ مرشحة.

٢٥٥ - والمرتبة في الانتخابات التي يحتلها الرجل والمرأة في قوائم المرشحين للنيابة متغيرة، وهذا محدد يفضي إلى تباين في المقادير التي تحصل عليها المرأة: ٩ نائبات و ١١ نائبة في انتخابات عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٨ على التوالي، من مجموع ٥٧ مقعداً. ورغم ذلك، فقد تأكّد التقدّم الملحوظ للمرأة في الترشيحات لأول ٥ وظائف تشغّل بالانتخابات، إذ ارتفعت نسبة المرشحات من ٦,٧ في المائة في أولى انتخابات العقد (١٩٩٠) إلى ٢٥,١ في المائة في عام ١٩٩٨.

٢٥٦ - وكانت الحالة مماثلة في النطاق المحلي، فقد زاد تناصياً عدد المرشحات اللاتي انتخبن لعضوية المجالس البلدية على عدد الطالعات إلى مقعد النيابة: ١٢,٤ في المائة في عام ١٩٩٠ و ٣٤,٤ في المائة في عام ١٩٩٨. وفي عام ٢٠٠٢، حصلت النساء على ٤٦,٧ في المائة من وظائف الأعضاء الأصليين في المجالس البلدية، و ٥٣,٣ في المائة من وظائف الأعضاء المناوبين. وعلى العكس من ذلك، فيما يتعلق بوظائف رؤساء المجالس البلدية الذين يملكون سلطة قرار علياً، وصلت نسبة النساء في عام ١٩٩٨ بالكاد إلى ٦ في المائة من المجموع (٨١ رئيس مجلس بلدي) (حالة الأمة، ٢٠٠١).

٢٥٧ - وقد سبق القول مراراً إن أولى خطوات التقدّم، في القيام بالعمل الإيجابي من أجل زيادة المساواة في الفرص في العمليات الانتخابية، قد جاءت مع قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة. وفي عام ١٩٩٦، عدلت الفقرتان (ن) و(س) من المادة ٥٨ والمادة ٦٠ من القانون الانتخابي (القانون رقم ٧٦٥٣)، بالنص على نظام الحصص الدنيا لمشاركة المرأة بنسبة ٤٠ في المائة في الهيئات الحزبية وفي البطاقات الانتخابية لوظائف الانتخاب الشعبي المفروض. ونص التعديل أيضاً على تطبيق نسبة الـ ٤٠ في المائة هذه كحد أدنى في انتخاب نواب جماعيات المناطق والأقاليم والمقاطعات. كذلك نص التعديل على وجوب التزام النظام الداخلي للأحزاب السياسية بالمادة ٦ من قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة، من حيث تخصيص نسبة مئوية من العمل الحزبي لمن يتولون تعزيز إعداد المرأة ومشاركتها السياسية.

٢٥٨ - ورغم ما سبق، فإنه لم يتحقق في انتخابات عام ١٩٩٨ تطبيق نسبة الـ ٤٠ في المائة هذه على الأقل على الوظائف التي تشغّل بالانتخابات في البطاقات الانتخابية التي طرحت للاقتراع الشعبي. ويتضح من الجدول التالي أن المرأة احتلت قوائم مناصب نواب الرئيس الأوائل ونواب الرئيس الثواني (٦١,٥ في المائة). ومع ذلك لم تقتصر المرأة حتى الآن المراكز الأولى فيما يتعلق بالنيابة ولا في عضوية المجالس البلدية.

الجدول رقم ٤

المشاركة حسب الجنس في مناصب الانتخاب الشعبي حسب مناصب القوائم

الفترة الانتخابية ٢٠٠٦-٢٠٠٢

المشاركة حسب الجنس						مناصب القوائم	الشعبي	مناصب الانتخاب			
الأرقام النسبية			الأرقام المطلقة								
المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث						
١٠٠	١٠٠	صفر	١٣	١٣	صفر	الرئيس	رئيس الجمهورية ونوابه	مناصب الانتخاب الشعبي			
١٠٠	٣٨,٥	٦١,٥	١٣	٥	٨	نواب الرئيس الأوائل					
١٠٠	٣٨,٥	٦١,٥	١٣	٥	٨	نواب الرئيس الثاني					
١٠٠	٧٦,٠	٢٤,٠	٩٦	٧٣	٢٣	المركز الأول	النواب	مناصب الانتخاب الشعبي			
١٠٠	٤٩,٠	٥١,٠	٩٦	٤٧	٤٩	المركز الثاني					
١٠٠	٦٩,٨	٣٠,٢	٧١٨	٥٠١	٢١٧	المركز الأول	أعضاء المجالس البلدية	مناصب الانتخاب الشعبي			
١٠٠	٥٣,٨	٤٦,٢	٧١٨	٣٨٦	٣٣٢	المركز الثاني					
١٠٠	٦١,٨	٣٨,٢	١٦٦٧	١٠٣٠	٦٣٧	المجموع					

دائرة المواطنة النشطة والريادة والإدارة المحلية، المعهد الوطني للمرأة. استنادا إلى القرارات التي اتخذتها الإدارة العامة للسجل المدني، ٢٠٠٢.

٢٥٩ - وهذا السبب، كان لا بد من تشجيع التغيير لإنجاح هذا القانون. وفي ٢٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩، واستجابة لطلب الوزيرة المعنية بوضع المرأة والرئيسة التنفيذية للمعهد الوطني للمرأة، نصت المحكمة العليا للانتخابات، في فتواها رقم ١٨٦٣، على ما يلي:

٢٦٠ - "... تطبق على الوظائف القابلة للانتخاب نسبة الأربعين في المائة لمشاركة النساء في البطاقات الانتخابية لانتخاب النواب وأعضاء المجالس البلدية والنقابيين". ويعين أيضا الالتزام بما ذكر أعلاه في اختيار النواب في كل واحدة من جماعات المناطق والأقاليم والمقاطعات، كما أن كل حزب سياسي ملزم بأن يدرج في نظامه الأساسي "التعديلات

اللازمة التي تكفل المشاركة الفعالة للمرأة بما هو مقرر هنا من شكل ونسب مثوية. ولن يقيد السجل المدني قوائم هؤلاء المرشحين ما لم تعدل وفق هذه المعايير”.

٢٦١ - وتنعكس هذه الحالة في البيانات التي قدمها المعهد الوطني للمرأة (٢٠٠٢). وتوكّد هذه البيانات أن الإدارة العامة للسجل المدني اتخذت ٧٣ قراراً بإإنذار ١١ حزباً سياسياً (١٠ على الصعيد الوطني و١ في إحدى المقاطعات) لعدم الالتزام بالحصة الدنيا للمشاركة النسائية وقدرها ٤٠ في المائة.

الجدول رقم ٥

عدد القوائم المستبعدة لعدم الالتزام بالحصة الدنيا البالغة ٤٠ في المائة للمشاركة النسائية حسب الحزب السياسي - الفترة الانتخابية ٢٠٠٦-٢٠٠٢

الحزاب السياسية	القوائم المستبعدة
العمل الأهلي	٢
القوى الديمقراطيّة	١٢
العامل المستقل	٢٢
التكامل الوطني	١٣
التحرير الوطني	٦
حركة الدعوة إلى الحرية	٢
تحالف التغيير ٢٠٠٠	٤
تجدد كوسٌتاريكا	٢
الإنقاذ الوطني	١
الاتحاد الاجتماعي المسيحي	٢
نشاط العمال الزراعيين	٧
المجموع	٧٣

المصدر: دائرة المواطن النشطة والريادة والإدارة المحلية، المعهد الوطني للمرأة. استناداً إلى القرارات التي اتخذها الإدارة العامة للسجل المدني، ٢٠٠٢.

٢٦٢ - وعموجب المادتين ٤ و ٥ من قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة - ووفقاً للقرار المذكور أعلاه - يتعين على الأحزاب السياسية التتحقق، في إطار مهامها ووظائفها وفي النظام الأساسي لكل منها، من تعين ٤٠ في المائة من النساء في مجالس إدارتها وفي الاضطلاع بالوظائف العامة:

”المادة ٤ : يتخذ المكتب العام للدفاع عن حقوق الإنسان التدابير اللازمة والمناسبة التي تكفل للمرأة المساواة في الفرص، عملاً على القضاء على التمييز ضدها في توسيع الوظائف العامة في الإدارتين المركزية واللامركزية.

المادة ٥ : تدرج الأحزاب السياسية في نظامها الأساسي الآليات الفعالة التي تعزز وتضمن المشاركة الفعالة للمرأة في العمليات الانتخابية الداخلية، وفي مجالس إدارة الحزب، وفي البطاقات الانتخابية“.

٢٦٣ - ويتعين في النظام الأساسي المشار إليه في الفقرة السابقة أن يتضمن آليات فعالة تضمن تسمية نسبة مئوية كبيرة من النساء لمنصب نائب الوزير وللوظائف العليا والإدارات العامة في الهيئات الحكومية، وكذلك ب مجالس الإدارة والرئاسات التنفيذية والإدارات الرئيسية والفرعية في المؤسسات اللامركزية.

٢٦٤ - وقد بيّنت التجربة ضرورة وملاءمة تحديد طريقة موحدة لجميع الأحزاب السياسية تضمن التقيد بالحصة ولا تولد من العداء للمرأة ما ولده تحديد الأحزاب السياسية لآليات مختلفة. وفي هذا الصدد، تعتبر طريقة التناوب التي تتحدد فيها الرئاسة عشوائياً أفضل اختيار في حالة البطاقات الانتخابية غير المقيدة - كما يحدث الآن - وليس ما تعترضه المحكمة العليا للانتخابات في تعديل القانون الانتخابي من رفع جزئي للقيود.

٢٦٥ - وقد أكدت الدائرة الدستورية في محكمة العدل العليا في قرارها رقم ٩٨-٠٧١٦ المؤرخ ٦ شباط/فبراير ١٩٩٨، استناداً إلى ما ورد في المادة ٧ من الاتفاقية، أن ”... النظام القانوني، في تصديه للتمييز الذي تعانيه المرأة، قد أسيغ لها حماية خاصة، وألزم الإدارة بتعيين عدد معقول من النساء في الوظائف العامة، وإلا كان حصول المرأة على هذه الوظائف أصعب بكثير، رغم مقدرتها وإعدادها المهني“.

٢٦٦ - وتضمنت القرارات رقم ١٨٦٣ و ٢٨٣٧ و ٢٨٤٠ و ٢٠٠٠ - ١ - ٨٠٤، الصادرة عن المحكمة العليا للانتخابات رداً على المشورة التي طلبتها الوزيرة المعنية بوضع المرأة والرئيسة التنفيذية للمعهد الوطني للمرأة، إلزاماً للأحزاب السياسية باتباع آليات داخلية تسمح بتطبيق الحصص الدنيا للمشاركة السياسية للمرأة في الوظائف القابلة للانتخاب المدرجة في قوائم الترشح للجمعية التشريعية والبلديات. ورغم ما بنته أغلبية المجموعات السياسية من عوائق عديدة في طريق المرشحات، فقد أمكن في الانتخابات السابقة التي جرت في شباط/فبراير ٢٠٠٢، بفضل المطالبة باتباع الإجراءات الالزمة للالتزام بالحصص الدنيا، أن تشغل النساء الآن ٣٦ في المائة تقريباً من المقاعد الـ ٥٧ في الجمعية التشريعية. وقد بيّنت التجربة ضرورة وملاءمة إبدال الطريقة التاريخية بطريقة التناوب في الوظائف المدرجة في القوائم.

٢٦٧ - ويجدر بالانتباه أخيراً نتائج التعداد الوطني الذي أجري في عام ٢٠٠٠، التي يمكن أن تغير الخريطة الانتخابية إذا رأينا التغيرات في توزيع السكان حسب المقاطعة.

٢٦٨ - وتأكيد المادة ٥ من القانون رقم ٧١٤٢ أن النظام الأساسي للأحزاب سيتضمن آليات فعالة تضمن تسمية نسبة مئوية كبيرة من النساء في منصب نائب الوزير، وفي الوظائف العليا والإدارات العامة بالهيئات الحكومية، وكذلك في مجالس الإدارة والرئاسات التنفيذية والإدارات الرئيسية والفرعية في المؤسسات اللامركزية. غير أن الواقع يقول لنا إن هذه الآليات، في معظم الحالات، غير موجودة حتى الآن أو تتسم بالعمومية الشديدة، ولذلك فإن الحصة الدنيا تظل غير مطبقة في هذه الهيئات. ومن هنا، على سبيل المثال، لم تتجاوز نسبة النساء في الرئاسات التنفيذية للمؤسسات المستقلة ذاتياً ١٨ في المائة بالكاد (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠).

٢٦٩ - ويعود استبعاد المرأة من مناصب القرار السياسي انتهاكاً للحق في المشاركة. وهذا يعتبر مشكلة يعالجها مكتب الدفاع عن السكان في استقصاءات يجريها من تلقاء نفسه (تقرير العمل، ٢٠٠٠-٢٠٠١). وفي عام ٢٠٠١، نظر هذا المكتب في شكوى تقدمت بها منظمة جدول الأعمال السياسي للمرأة، التي رأت أن التعيينات في مجالس إدارة المؤسسات المستقلة ذاتياً يجب أن تكون متسقة مع ما ينص عليه النظام القانوني الداخلي والدولي، وكذلك القرار الدستوري رقم ٩٨-٧١٦ الصادر في الساعة ١١/٥١ من يوم ٦ شباط/فبراير ١٩٩٨، الذي ينص على وجوب الالتزام بتحقيق المشاركة النسائية في مجالس الإدارة. ويوضح الجدول التالي مشاركة الرجل والمرأة في مجالس إدارة بعض المؤسسات، وفقاً للدراسة الاستقصائية قام بها مكتب الدفاع عن السكان في عام ٢٠٠٠، والمعهد الوطني للمرأة عن الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦.

الجدول رقم ٦

مشاركة الرجل والمرأة في مجالس إدارة بعض المؤسسات المستقلة ذاتياً وشبه المستقلة ذاتياً واللامركزية ورئاسة الجمهورية

المؤسسة	المشاركة حسب الجنس			
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
ال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٦)	المشاركة حسب الجنس		عام (٢٠٠٠)	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور
هيئة تنظيم الخدمات العامة	% ٤٠	% ٦٠	% ٤٠	% ٦٠
المؤسسة الكوستاريكية للمجاري المائية وشبكات الصرف الصحي	*	*	صفر%	% ١٠٠
مصرف كوستاريكا المركزي	% ١٤	% ٨٦	*	*
مصرف كرتاغو للائتمان الزراعي	% ١٤	% ٨٦	*	*
مصرف كوستاريكا	% ٢٩	% ٧١	*	*
المصرف الوطني	% ١٢,٥	% ٨٧,٥	صفر%	% ١٠٠
مصرف الرهن العقاري للإسكان	صفر%	% ١٠٠	*	*
الصندوق الكوستاريكى للضمان الاجتماعى	% ١٢,٥	% ٨٧,٥	صفر%	% ١٠٠
اللجنة الوطنية للانتخابات	% ٣٣	% ٦٧	*	*
المجلس الوطني للإنتاج	صفر%	% ١٠٠	صفر%	% ١٠٠
المجلس الوطني للعلم والتكنولوجيا	صفر%	% ١٠٠	*	*
هيئة بريد كوستاريكا	% ٤٠	% ٦٠	*	*
المديرية الوطنية للتنمية المجتمعية	% ٥٠	% ٥٠	*	*
المعهد الكوستاريكى للمجاري المائية	صفر%	% ١٠٠	*	*
مؤسسة كوستاريكا للكهرباء	صفر%	% ١٠٠	صفر%	% ١٠٠
المعهد الكوستاريكى للرياضة والترويج	% ١٤	% ٨٦	*	*
معهد كوستاريكا للسياحة	% ١٤	% ٨٦	*	*
مؤسسة التنمية الزراعية	صفر%	% ١٠٠	% ١٤,٣	% ٨٥,٧
معهد التنمية والمساعدة البلدية	% ٢٩	% ٧١	% ١٤,٣	% ٨٥,٧

(١٦) دراسة استقصائية أجراها مكتب الدفاع عن السكان في منتصف عام ٢٠٠٠.

(١٧) دراسة استقصائية لدائرة المواطن النشطة والريادة والإدارة الخالية بالمعهد الوطني للمرأة، تموز/يوليه ٢٠٠٢.

المشاركة حسب الجنس		المشاركة حسب الجنس		المؤسسة
النثرة	عام ٢٠٠٦-٢٠٠٢	إناث	ذكور	
% ٧١	% ٢٩	% ٦٠	% ٤٠	المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية
% ٢٢	% ٧٨	*	*	المعهد الوطني للتلمندة الصناعية
% ١٠٠	صفر %	*	*	المعهد الوطني للمرأة
صفر %	% ١٠٠	% ٢٨,٦	% ٧١,٤	مؤسسة كوستاريكا للسكك الحديدية
% ٩	% ٩١	*	*	المؤسسة الكوستاريكية لصيد الأسماك وتربيه المائيات
صفر %	% ١٠٠			المعهد الوطني لإحصاء والتعداد
*	*	% ١٤,٣	% ٨٥,٧	المؤسسة الكوستاريكية للتنمية التعاونية
% ١٤	% ٨٦	% ١٠	% ٩٠	المؤسسة الوطنية للتأمينات
% ٤٣	% ٥٧	*	*	المؤسسة الكوستاريكية لموانئ المحيط المادئ
صفر %	% ١٠٠	صفر %	% ١٠٠	المعهد الوطني للإسكان وتنظيم المدن
% ١٤	% ٨٦	*	*	مجلس إدارة الموانئ والتنمية الاقتصادية لمنحدرات المحيط الأطلسي
% ٥٠	% ٥٠	% ٤٠	% ٦٠	جمعية الرعاية الاجتماعية
% ١٠٠	صفر %	% ١٠٠	صفر %	الجمعية الخيرية الوطنية للطفلة
% ١٤	% ٨٦	% ٢٨,٦	% ٧١,٤	مصفاة النفط الكوستاريكية
صفر %	% ١٠٠	*	*	الدائرة الوطنية للمياه الجوفية والري والصرف
% ٤٣	% ٥٧	*	*	الشبكة الوطنية للإذاعة والتلفزيون

المصدر: مكتب الدفاع عن السكان، ٢٠٠٠، ودائرة المواطن النشطة والريادة والإدارة المحلية بالمعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢.

* لم يتيسر الحصول على معلومات.

٢٧٠ - ويرى مكتب الدفاع أن هذه البيانات توضح عدم وجود مشاركة تناصبية للمرأة - ففي بعض الحالات تظل المشاركة النسائية منعدمة - بالمقارنة بمشاركة الرجل في بعض مناصب القرار، كمجالس الإدارة. إن وجود ما مجموعه ٣٤ امرأة في مجالس الإدارة لا يعكس الشرط القانوني لوجود "عدد يعتدّ به من النساء"، وخصوصاً إذا نظرنا إلى مؤسسات مثل الصندوق الكوستاريكى للضمان الاجتماعى، ومؤسسة كوستاريكا للكهرباء، والمعهد الوطنى للإسكان وتنظيم المدن، والمجلس الوطنى للإنتاج، والمؤسسة الكوستاريكية للمجاري المائية وشبكات الصرف الصحى، والمصرف الوطنى، التي لا تضم

امرأة واحدة في مجالس إدارتها. وهذه الحالة تناول من الحقوق السياسية للمرأة، ولا سيما مدى الحق في الأهلية للانتخاب. وقد أكدت دراسة أجرتها المعهد الوطني للمرأة في ٣٠ مؤسسة أن النساء يشغلن ٥٤ وظيفة من إلـ ٢١٥ (٢٥,١٢ في المائة)، في حين يشغل الرجال إلـ ١٦١ وظيفة الباقية. وسيطر الرجال على ٧٤,٨٨ في المائة من الوظائف.

٢٧١ - ومن الواضح أن قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة غير واضح ولا قاطع في إسناد مسؤوليات الدولة/الحكومة. بل إن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ومبادر عدم التمييز يتصوران هذا القانون عملاً ينطوي بالتأكيد على مشاركة المرأة في شتى مجالات القرار السياسي.

٢٧٢ - وكان التبرير الحكومي أن تعيين الأشخاص في بعض الجهات المذكورة أعلاه يجب أن يتم على أساس القوائم الثلاثية للمرشحين التي تبعث بها المنظمات الأخرى الممثلة في مجلس الإدارة. ورغم وجود هذه الطريقة في تقديم القوائم الثلاثية في بعض الحالات، فإن القرار النهائي من اختصاص الحكومة أو مجلس الحكومة، ولذلك لا بد من أن تتضح هذه المسئولية فيما يتعلق بحصة المشارك المقررة. و يجب على الحكومة، على الأقل، تذكير المنظمات التي تقدم المرشحين، حتى تتواءم مع الالتزامات الواردة في القانون الوطني.

٢٧٣ - وتذرع وزير شؤون الرئاسة بأنه إلى جانب العوامل التي أدت، في إدارة رودريغوس (١٩٩٨-٢٠٠٢)، إلى تصعيب مشاركة المرأة في مجال اتخاذ القرارات، كانت هناك الشروط التي تفرضها القوانين للوصول إلى المنصب. وقد رد مكتب الدفاع عن السكان بأنه إلى جانب الظروف الشخصية للمرأة، فإن العوامل الاجتماعية هي التي تحكم في مشاركتها، من حيث الأدوار المسندة إليها في الأسرة، والوقت الذي تحتاج إليه للقيام بواجباتها المنزلية، والأنمط الثقافية السائدة بالنسبة إلى مشاركتها في مجالات يشغلها الرجل عادة، وغير ذلك. واتفق مع هذا المعيار انعقاد اجتماع للخبراء التابعين للجنة البلدان الأمريكية المعنية بالمرأة في عام ١٩٨٧، ذكر أن أهلية المرأة للانتخاب تصطدم بعقبات لا تتصل بالظروف الشخصية وحدها، بل أيضاً بعوامل مختلفة في طبيعتها، منها عوامل عائلية وذاتية واقتصادية (Garcia Prince، ٢٠٠١).

٢٧٤ - إن حق المرأة في الأهلية للانتخاب، بحكم الترابط المميز لحقوق الإنسان، لا ينعكس فقط بشكل سلبي في هذا السياق، بل يؤثر أيضاً على سائر حقوق المرأة. وما لا شك فيه أن هذا التقييد لمشاركة المرأة يؤدي بالضرورة إلى إضعاف الديمقراطية كشكل للحكم الوطني، حيث تُستبعد آراء واهتمامات وتطبعات نصف السكان.

٢٧٥ - وفيما يتصل بمسألة المشاركة السياسية للمرأة، ذكر مكتب الدفاع أنه رغم ضرورة الاعتراف بالتقدم الحادث في ممارسة المرأة لحقوقها، وبالمسؤولية التي تحملتها الدولة والدور النشط الذي أدته في هذا التقدم، فإنه لا يمكن القضاء على القيود التي تكبل المرأة في مسألة الأهلية للاقتراب والوصول إلى هيأكل السلطة. ولذلك كان من الضروري تعزيز وتفعيل دور المرأة في النطاف العام للمجتمع، وبخاصة في المجال السياسي. وتحقيقاً لذلك، لا بد من تخطي العديد من الحواجز الاجتماعية والثقافية والأيديولوجية التي تتبدّى في انعدام المساواة داخل الأسرة ذاهاً بين الرجل والمرأة، مثل مواقف رجال الحكم التي تفرز نظاماً ذكورياً للسلطة عندما يمتنعون عن تعيين المرأة في مختلف أحوزة اتخاذ القرارات.

٢٧٦ - ورغم وجود قواعد دولية ووطنية في هذا الشأن، فإن هذه القواعد لا تكفي، ولا هي واضحة في إسناد المسؤوليات الحكومية، مما يجعل من المستحيل الشروع في اتخاذ تدابير قانونية للتنفيذ. والمسؤولية فيما يتصل بالحق في الأهلية للاقتراب لا يمكن أن تتحملها الأحزاب السياسية عندما يتولى حزب معين الحكم. وقد ظهرت هذه الحالة جلياً بالفتوى الأخيرة (٤٣٥٠ - ٢٠٠٠، في طلب الحماية المؤقتة رقم ٩٩ - ٧١٧١ - ٠٠٠٧ - CO) التي أصدرها نفس الدائرة الدستورية وقالت فيها:

”إن الالتزامات الإنفاقية والقانونية التي نوقشت تكسر، من ناحية، الحق في عدم التمييز، وتحدد من ناحية أخرى التزامات مقتضاهَا تتخذ السلطات العامة والأحزاب السياسية التدابير الالزامية التي تكفل المشاركة النسائية؛ غير أنه لا يمكن من مثل هذه القوانين أن يبثق حق أساسي قائم بذاته في هذا السبيل، بحيث تعيّن نسبة مئوية يعتد بها من النساء في الوظائف العامة“.

٢٧٧ - وتشير هذه الاعتبارات إلى ضرورة القيام بإصلاحات قانونية في هذا الصدد تتجاوز ما تتحقق حتى الآن. وإزاء هذه المشكلة، واستفادة من حق الحصول على مشورة واجبة في الموضوع من جانب لجان الجمعية التشريعية التي تعرض عليها مشاريع القوانين، قدم المعهد الوطني للمرأة مجموعة اقتراحات للتعديل لإدراجها في مشروع قانون تعديل القانون الانتخابي (الملف رقم ١٤٢٦٨) المعروض الآن على لجنة الشؤون القانونية. وهدف هذه التحليلات والاقتراحات إلى المساهمة بتعديل متكامل يحل المشاكل ويسد الثغرات الموجودة في القانون. وفيما يلي بيان مقتضب لهذه الاقتراحات.

٢٧٨ - يقترح مشروع التعديل تناوب الرجال والنساء في القوائم التي تقدمها الأحزاب السياسية في الانتخابات الوطنية والمحلية. ومع ذلك فإن الطريقة التي يتم بها التناوب في القوائم حسب الجنس لا تضمن الالتزام بنسبة ٤٠% في المائة على الأقل في تمثيل النساء،

لأن وجود الاقتراع المرجح (المادة ١٦٧) يجعل القائمة إلى قائمة غير مقيدة يتحدد فيها التوزيع النهائي للمقاعد أو الوظائف (المادة ١٦٨) على أساس عدد الأصوات المرجحة التي يحصل عليها كل مرشح أو مرشحة. وتقول المادة: ”يحتل المرشحون الحاصلون على أكثر الأصوات المرجحة المراكز الأولى بترتيب تنازلي. ويأتي بعدهم المرشحون الذين لم يحصلوا على أصوات مرجحة، مع الاحتفاظ بالترتيب الأصلي في القائمة المقدمة“. ولهذا السبب اقترح المعهد الوطني للمرأة تقييد القوائم.

٢٧٩ - ولا بد من أن ينص النظام الأساسي للأحزاب السياسية (المادة ٥١) بوضوح وصراحة على احترام القواعد الخاصة بالالتزام بنسبة ٤٠ في المائة على الأقل في مشاركة المرأة، وبالنسبة المئوية الدنيا المرتبطة بذلك في قويم تدريب وإعداد المرأة. ويستند ما سبق إلى المادة ٦ من القانون رقم ٧١٤٢ لتعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة، التي تنص على ما يلي: ”... يجب على الأحزاب السياسية أن تخصص نسبة مئوية لتعزيز تدريب المرأة ومشاركتها السياسية“. وتقترح الوزيرة أن تخصص الأحزاب السياسية نسبة مئوية دنيا للمساهمة الحكومية لتمويل الإعداد السياسي، ومن هذه النسبة يخصص ٣٠ في المائة على الأقل لإعداد وتدريب المرأة.

٢٨٠ - ويقترح المشروع أيضاً أن تنشئ المحكمة العليا للانتخابات في هيكلها الداخلي وحدة للإنصاف بين الجنسين، تعمل على تعزيز تنفيذ استراتيجية لإدراج المنظور الجنسي في مما تضعه المؤسسة من سياسات وخطط وبرامج وتدابير وخدمات.

٢٨١ - وشدد المشروع على أن من المناسب استخدام مفردات شاملة في الأجزاء المهمة، كالعناوين مثلاً (المادة ٤: الناخب أو الناخبة؛ المادة ٨: غياب الأعضاء/العضوات، أو تغيير هذا العنوان إلى: غياب الأعضاء من الجنسين؛ المادة ١٥: المناوبيون من القضاة/القاضيات؛ المادة ٢٠: الرئيس/الرئيسة ونائب الرئيس/الرئيسة؛ الفصل الرابع: هيئة المفوضين/المفوضات)، وأن يشار إلى المواطنات أيضاً عند الحديث عن المواطنين، وأن يقال: المرشحون/المرشحات.

٢٨٢ - ويجب توزيع المعلومات الإحصائية حسب الجنس، بما في ذلك البيانات التي يقدمها كل حزب سياسي فيما يتعلق بالعمليات الانتخابية الداخلية على الصعيدين الوطني والمحلي، وكذلك تكوين البطاقات الانتخابية.

٢٨٣ - ويقترح المشروع مادة جديدة تكفل إيجاد الظروف الازمة لضمان المساواة في الفرص عند تعيين هيئة المفوضات والمفوضين في المحكمة العليا للانتخابات، وتنص على أن

”يشار إلى أن هيئة المفوضين/المفوضات الذين تسميهن المحكمة العليا للانتخابات تتشكل من رجال ونساء متساوين في الفرص المؤهلة لهم“.

٢٨٤ - وتشير المادة ٤٨، الخاصة بالتنظيم والطابع الديمقراطي داخل الأحزاب السياسية، إلى شئ الركائز الديمقراطية التي يجب أن توجه عمل هذه المنظمات. ولما كان لا يشار في الواقع إلا إلى مبدأ المساواة، فقد اقترح المعهد الوطني للمرأة إضافة عبارة ... **مبدأ المساواة والإنصاف**.

٢٨٥ - وفي هذا السياق ذاته وضمانا لإدماج المرأة في النص الكامل للقانون، يقترح المعهد أن يضاف إلى حقوق أعضاء الأحزاب السياسية ”حق المرأة في المشاركة في جميع محافل ومناصب اتخاذ القرارات في إطار من المساواة والإنصاف مع الرجل“، والنص على وجوب ”التشجيع على القضاء على جميع أشكال التمييز“.

٢٨٦ - وتناولت الاقتراحات التوسيع في وظيفة الأحزاب السياسية والجماعات المستقلة، التي ينبغي أن تسعى إلى أن تسهم دعايتها وملوماتها في التربية الوطنية، وفي ”تعزيز مشاركة المواطنين وإلقاء الضوء على مساقات المرأة في بناء الثقافة السياسية لهذا البلد...“.

مشاركة المرأة في سلك القضاء

٢٨٧ - في الفترة ١٩٩٤-٢٠٠٠، عين ٤٣ قاضيا في نظام مهنة القضاء، كان منهم ١٨ امرأة يمثلن ٤٢ في المائة. وتدل هذه البيانات على اتجاه بطيء صوب زيادة عدد النساء في سلك القضاء. على أن من الجدير بالذكر أن وصول المرأة إلى المناصب الريفية في هذا النظام، كمنصب القاضي الأعلى والقاضي الجزئي، مازال عويضا وحافلا بالعقبات.

مشاركة المرأة في المحكمة العليا للانتخابات

٢٨٨ - عينت المحكمة العليا للانتخابات أول قاضية أصلية في عام ١٩٩٨. وكان ذلك بمثابة تقدم مهم في مشاركة المرأة في أجهزة السلطة بالدولة، فالمحكمة العليا للانتخابات كانت، حتى ذلك الوقت، الجهة الوحيدة التي ليس للمرأة فيها وجود. ولم يتيسر حتى اليوم تعين المزيد من القاضيات.

مساقات الحركات النسائية

٢٨٩ - تتشكل الحركة النسائية في كوستاريكا من عدد متنوع من آليات التعبير والبيان الملترنة بالقضاء على عدم المساواة والتمييز بين الجنسين، وإقامة ديمقراطية تقوم فيها بين الجنسين علاقات اجتماعية منصفة. وهي ”حركة اجتماعية تتطور“، فيها جوانب قوة،

ولكنها تعانى أيضا جوانب ضعف وتصطدم بصعب، وإن كانت قد قامت بدور استراتيжи في تطبيق الاتفاقية وتنفيذ الالتزامات الواردة في منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة.

٢٩٠ - وقد ورد في مبادرة أمريكا الوسطى لتابعة بيجين (١٩٩٩) أن الحركة النسائية وحركة أنصار مساواة المرأة والمنظمات غير الحكومية جمعت وأظهرت في التسعينات خبرة قيمة كهياكل بديلة للمشاركة. وقد أتاحت هذه العمليات إجراء مناقشة جزئية للشكل الذي تتخذه ممارسة السلطة التي تميز ضد المرأة، فتحولت بذلك هذه الحركات والمنظمات إلى "ساحة رافضة وبديلة وإلى مُحاور للدولة".

٢٩١ - ومن أهم مظاهر نضال وتقديم الحركة النسائية في الفترة التي يشملها هذا التقرير، يجدر بالذكر ما يلي:

٢٩٢ - إقرار القانون رقم ٧٨٠١ الذي أنشئ بموجبه المعهد الوطني للمرأة، باعتباره مؤسسة مستقلة ذاتيا تتمتع بأكثر مما كانت تتمتع به المؤسسة السابقة، وهي المركز الوطني للنهوض بالمرأة والأسرة، من استقلال ذاتي ومركز سياسي. ومبادرة ومثابرة من الحركة النسائية، شمل مجلس إدارة المعهد تمثيلا للمنظمات غير الحكومية.

٢٩٣ - اشتراك المتدى المستقل ذاتيا للمرأة، باعتباره تعبيرا عن شتى المنظمات النسائية وبالتحالف مع غيره من القطاعات الاجتماعية، في عملية التشاور الوطني (١٩٩٨-١٩٩٩) في جان العمل الخاصة بالاتصالات السلكية واللاسلكية، والإعانات العائلية والتنمية الاجتماعية، والمعاشات التقاعدية، والفساد، والتنمية الريفية.

٢٩٤ - تتعديل مشروع تنظيم التعقيم في توزير يوليه ١٩٩٨.

٢٩٥ - دعوة مختلف عناصر الحركة إلى احترام الحصة الدنيا، المحددة بـ ٤٠ في المائة، لمشاركة المرأة في الوظائف التي تشغّل بالانتخاب. وقد أدى ذلك إلى صدور قرار موات في هذه المسألة من المحكمة العليا للانتخابات في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩.

٢٩٦ - للمرة الأولى في إحدى العمليات الانتخابية (١٩٩٧-١٩٩٨)، أعد تحالف للمنظمات النسائية من مختلف القطاعات الاجتماعية والسياسية - وهو "جدول الأعمال السياسي للمرأة" - وثيقة طلب موحدة لتقديم إلى الأحزاب السياسية المشتركة في هذه العملية. وفي انتخابات عام ٢٠٠٢، تمكنت هذه المنظمة، بدعم من المنظمات الأخرى، من الاتفاق على جدول أعمال مختصر من ١٢ نقطة، قدم إلى الـ ١٣ مرشحاً لرئاسة الجمهورية، وجرى التفاوض بشأنه مع ٨ منهم وقعوا الاتفاق. ويعتبر "جدول الأعمال السياسي للمرأة" عنصراً للحركة النسائية يسعى إلى إيجاد أشكال تنظيمية جديدة تسمح برسم سياسة

تكون المرأة مصدرها وهدفها. والمهمة الأساسية لهذا التجمع هي تعزيز الحركة النسائية والمجتمع المدني، انطلاقاً من ممارسة ديمقراطية ترتكز أساساً على حقوق الإنسان والمشاركة السياسية والديمقراطية للجنسين (مبادرة أمريكا الوسطى لتابعة بيجين (الفصل الخاص بكوستاريكا)، ١٩٩٩).

٢٩٧ - وكانت الحركة النسائية، في جانبها المناصر لمساواة المرأة، كبيرة النفع في وضع وإقرار قوانين مثل قانون مكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة (١٩٩٥)، وقانون مكافحة العنف المترافق (١٩٩٦)، وقانون مكافحة الاستغلال الجنسي للقصر (١٩٩٩)، وقانون الأبوة المسؤولة (٢٠٠١)، والبروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (٢٠٠١).

٢٩٨ - وقد تقدم منتدى المرأة التابع للمعهد الوطني للمرأة، بصفته العبر عن الحركة النسائية في هذا المضمار، إلى الجمعية التشريعية مشروع قانون لتعديل قانون المعهد. وينص التعديل على صيغ عملية اتخاذ القرارات بصيغة ديمقراطية، وذلك بتوسيع تمثيل منظمات المجتمع المدني في مجلس الإدارة، مع إيجاد تمثيل للجامعات العامة في المجلس. وتتضمن التعديلات المقترحة، علاوة على ذلك، استقلالاً ذاتياً حقيقياً لمنتدى المرأة، باعتباره جهة تقدم المشورة والمساعدة إلى المجتمع المدني. وهذا المشروع قيد الدراسة الآن في اللجنة الخاصة الدائمة للمرأة بالجمعية التشريعية.

٢٩٩ - ويتميز منتدى "بيجين + ٥ وأكثر" بأنه محفل تصب فيه مختلف المبادرات، مثل "جذور التنوع"، و"المبادرة الإقليمية لتابعة بيجين"، و"المبادرة القارية للنساء من السكان الأصليين"، و"مبادرة القمة للمؤهل وعلاقتها ببيجين"، فضلاً عن المنظمات غير الحكومية والنساء بصفة شخصية. ومن خلال هذا المنتدى، أمكن للمجتمع المدني متابعة اتفاقيات المؤتمرات الدولية للأمم المتحدة، مع تحديد إطار أخلاقي لتنسيق المبادرات بين معهد المرأة والحركة النسائية بما يسمح بالمشاركة في دوائر اتخاذ القرارات والوصول إليها، وتعزيز المشاركة السياسية للمرأة (مبادرة أمريكا الوسطى لتابعة بيجين (الفصل الخاص بكوستاريكا)، ١٩٩٩).

٣٠٠ - إن "جدول الأعمال السياسي للمرأة في كوستاريكا" و"منتدى بيجين + ٥ وأكثر"، بالإضافة إلى المبادرات الأخرى، هي نتاج للعمل السياسي للحركة النسائية في السعي إلى ممارسة الحق في الديمقراطية والمواطنة. وقد ساعد ذلك على إيجاد آليات تسمح بالوصول إلى دوائر اتخاذ القرارات، حتى يتسع إدراج حقوق واحتياجات المرأة في جداول

أعمال الدولة (مبادرة أمريكا الوسطى لمتابعة بيجين (الفصل الخاص بكوستاريكا)، ١٩٩٩).

المادة ٨

التمثيل الدولي والمشاركة في المنظمات الدولية

المادة ٨: تتحذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية.

وجود المرأة في التمثيل الدبلوماسي

٣٠١ - يشير وجود المرأة في وزارة العلاقات الخارجية وشئون العبادة إلى ازدياد تدريجي في العقد الماضي. وقد عينت إدارة رودريغوس (١٩٩٨-٢٠٠٢) امرأة نائبة للوزير لأول مرة. وفي مطلع عام ٢٠٠٢، كانت النساء يمثلن ٥٨ في المائة من الموظفين الموجودين في كوستاريكا. ولم يتسع الحصول على بيانات عن مشاركة المرأة في الوظائف داخل هذه الوزارة، فيما عدا وظائف الرئاسة التي شغلت النساء ٤١ في المائة منها، في مقابل ٥٩ في المائة للرجال. وتعكس هذه البيانات زيادة بالمقارنة بالفترة السابقة. فإذا استمر هذا الاتجاه، فسيتحقق التعادل في غضون خمس سنوات.

٣٠٢ - وتشير بيانات السلك الأجنبي إلى استمرار الفوارق بين الجنسين، وهي فوارق يمكن أن تعكس انعدام الإنصاف في الوصول إلى الوظائف المختلفة. وتشكل النساء ٥٧ في المائة من المرشحين للعمل في السلك الدبلوماسي: ٢٨ من الـ ٤٩ متقدماً. وكانت أعمار نصف المرشحات تتراوح بين ٢٠ و ٢٩ سنة، وكانت ٦٨ في المائة من العزبات، و ٣٢ في المائة متزوجات. والنتيجة أن الشابات والعزبات كن أكثر استعداداً للعمل في السلك الأجنبي، ربما لأنهن أقدر على التحرك دون عائق من رعاية الأسرة. وكان ٣٩ في المائة من المتسابقين يعملون في القطاع الخاص، في حين أتى ٣٠، ٦ في المائة من القطاع العام. وهناك بيانات أخرى مثيرة للاهتمام، هي أن ٧١ في المائة من المتسابقين لم يكونوا من العاملين في الوزارة. وكان الـ ٢٩ في المائة الباقون يعملون حيثن في هذه المؤسسة. ولم تكن هناك فروق ذات بال بين الجنسين.

٣٠٣ - ويلخص الجدول رقم ٧ مسلك الوزارة في مسألة تعيين الموظفين في السلك الأجنبي في الأعوام الأربع التي يشملها هذا التقرير. ومع أنه لم يتيسر الوقوف على عدد المتقدمين من ذكور وإناث الذين وقع عليهم الاختيار في النهاية، فإنه يمكن تحديد بعض الاتجاهات:

(أ) تقدم ما يقرب من ٦٠ في المائة من النساء للعمل في السلك الأجنبي؛ غير أن التعيينات في الأعوام الأربع تشير إلى علاقة عكسية. ويبقى أن نحدد هل تعكس النتائج أداء أقل للنساء في الاختبارات، أم أن ذلك ناتج عن التحييز للرجال.

(ب) شغل الرجال ٦٠ في المائة من مناصب السفير والقنصل والقنصل الفخرى والوزير المستشار، وهي أرفع المناصب في النظام. وكان من نصيب المرأة الوظائف النمطية، كالسكرتيرية الإدارية، أو المستويات الثانوية فيبعثات الدبلوماسية. وهذا يشير إلى التفرقة بين الجنسين في الهيكل الوظيفي لهذا السلك.

الجدول رقم ٧

توزيع الذكور والإإناث حسب الوظيفة المشغولة في السلك الأجنبي

الأعوام ١٩٩٨-٢٠٠٢

المنصب	السنوات											
	٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٨		ذكور	إناث
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
سفير	٤	٦	١	٨	صفر	٣	٣	٤	٩	٢١		
سكرتير إداري	١	صفر	٤	صفر	صفر	٥	٣	٥	٦	١		
وزير مستشار	١	صفر	٤	٥	٢	صفر	صفر	٢	١٨	١٠		
قنصل فخرى	٣	١	صفر	٤	صفر	٦	٢	٩	١	١		
ممثل مناوب	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر		
مساعد إداري	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١	صفر	صفر		
ملحق ثقافي	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر		
سكرتير أول	١	١	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٤	١		
وزير مستشار وقنصل عام	١	١	١	٣	صفر	٢	٢	٢	٧	١١		
سائق	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	
مستشار	١	صفر	٣	صفر	صفر	١	٣	١	٦	٦		
ملحق تجاري	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٥	صفر	صفر	١	
قنصل عام	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١	٢	١٥		
مستشار وقنصل	١	صفر	٢	٢	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	
سكرتير أول ونائب قنصل	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢	١		
سكرتير ثان	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	١	١		
نائب قنصل	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	١	١		
نائب قنصل فخرى	صفر	١	صفر	صفر	٣	٢	١	صفر	صفر	١		
ملحق	٢	١	١	٢	١	١	١	صفر	صفر	١		
ملحق تجاري ونائب قنصل	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١		
قنصل	١	صفر	١	١	١	صفر	١	٤	٦	٤		
ملحق وقنصل	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر		
قائم بالأعمال	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر		
مستشار فخرى للقنصلية	صفر	صفر	١	صفر								

المنصب	النوع									
	ذكور	إناث								
ملحق لشئون الاستثمار	صفر	١	صفر							
فنصل عام فخري	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر
وزير مستشار	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	صفر	صفر	صفر
وزير مستشار وفنصل	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢٣	١٩	٣٠	٦٦-٦٧	٨٢
المجموع	١٥	١٤	٢٠	٣١	١٣	٢٣	١٩	٣٠	٦٦-٦٧	
	(٪ ٥١)	(٪ ٤٩)	(٪ ٤٥)	(٪ ٥٥)	(٪ ٣٨)	(٪ ٣٧)	(٪ ٦٣)	(٪ ٦٢)	(٪ ٦١)	(٪ ٣٩)

المصدر: استنادا إلى البيانات المأخوذة من وزارة العلاقات الخارجية وشئون العبادة، ٢٠٠٢.

الإنصاف بين الجنسين في السياسة الخارجية

٣٠٤ - قام المعهد الوطني للمرأة، سعيا منه إلى القضاء على بعض العقبات التي تعوق تحقيق الإنصاف بين الجنسين في السياسة الخارجية والتي حددتها التقرير السابق، بالتنسيق مع وزارة العلاقات الخارجية للاضطلاع بسلسلة من التدابير في إطار سياسة مؤسسية واضحة. وقد أدت هذه المبادرة إلى ما يلي (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠):

(أ) نشر السياسات العامة المتعلقة بقضايا الجنسين.

(ب) الاعتراف بالآلية الوطنية كيانًا يتولى توجيه السياسات الرامية إلى تحقيق المساواة. وقد كانت هذه الخطوة عوناً للمعهد على إسادة المشورة، عند تحديد المواقف في السياسة الخارجية، سواء للبعثات في الخارج أو في المحافل الدولية المعنية بهذه المسألة.

(ج) اعتبار تمثيل الآلية الوطنية جزءاً من تشكيل الوفود الرسمية في الاجتماعات الحكومية الدولية المعنية بالمرأة والجنسانية، ومنها في حالة الأمم المتحدة اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واجتماعات الوزيرات والمسؤولات عن السياسة الخاصة بالمرأة، وذلك بتولي رئاسة الوفد.

٣٠٥ - وقد ساعد تنفيذ هذه السياسة، مصحوباً بتدابير منتظمة ومستمرة للتأثير دولياً، على الحصول على موارد من التعاون الدولي لتعزيز قدرة الآلية الوطنية على التنفيذ المؤسسي لسياسات تحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين ونشرها، وللسياسات العامة للتوعية. وفي إطار هذه الاستراتيجية، استخدمت الموارد الآتية من التعاون الدولي لدعم التدابير المؤسسية الجاري تنفيذها، وبذلك أمكن تفادي الاعتماد على الموارد من المانحين الدوليين، وضمان الاستمرارية.

٣٠٦ - وقد ترجمت هذه السياسة إلى إعلان المعهد الوطني للمرأة جهة تنسيق عامة إقليمية لشبكة المماثلات الحكومية أو الآليات الوطنية للمرأة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي للفترة ١٩٩٦-١٩٩٩، وإلى إعادة انتخابه للفترة ١٩٩٩-٢٠٠١. وفي إطار اضطلاع المعهد بهذه المهمة، قام بدعم من وزارة الخارجية الكوستاريكية، في مختلف مؤتمرات قمة الرؤساء في أمريكا الوسطى ونصف الكرة الأرضية والمنطقة الأبية الأمريكية، بتشجيع إبرام اتفاقيات لتعزيز الآليات الوطنية للمرأة سياسياً وإدارياً وميزانياً وتقنياً (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠).

٣٠٧ - وهناك مطلب في هذا الصدد: تعزيز دور الآلية الوطنية في تقديم المشورة الدائمة إلى البعثات في الخارج وفي المحافل الدولية لاتخاذ القرارات بشأن السياسة الخارجية، وبخاصة عندما تكون مسألة الإنصاف بين الجنسين مطروحة بشكل واضح. وعلى الوزارة التسليم

بأن جميع قضايا السياسة الخارجية تتصل بالمساواة والإنصاف بين الجنسين، ولذلك يجب أن يشترك المعهد بنشاط في مؤتمرات القمة الأخرى التي تناقش قضايا تمس حياة المرأة وتحدد قرارات فيها. ومثال ذلك اتحاد الأميركيكتين للتجارة الحرة وغيره من الاتحادات ذات الصلة بقضايا التجارة الخارجية، والمؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، الذي عقد مؤخرا في ديربان بجنوب أفريقيا.

كشف حساب عن الالتزامات الدولية بتحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين

٣٠٨ - بذلت وزارة العلاقات الخارجية وشؤون العبادة جهودها، في الأعوام الأربع الأخيرة، لإطلاع البلد على آخر التقارير المعروضة على اللجان المتخصصة في منظومة الأمم المتحدة ومنظومة البلدان الأمريكية لحماية حقوق الإنسان. وما زال في أغلب هذه التقارير تعتمد على حالة المرأة. ولذلك فإن من الضروري أن يقوم مجلس الحكومة بدور أنشط لتنضيم هذه التقارير تقييما لكل الموارد في كل معاهد، وبيانا بحالة حقوق المرأة.

٣٠٩ - وقد قام المركز الوطني للنهوض بالمرأة والأسرة، وخلفه المعهد الوطني للمرأة فيما بعد، بعدة مبادرات لإطلاع البلد على آخر التقارير المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وكجزء من هذه العملية، عكف المعهد على تحديد حصيلة بيجين + ٥، ساعيا في هذه المبادرات إلى الحوار والتفاوض مع المنظمات النسائية في المجتمع المدني. وكانت ركيزة هذا الجهد الاقتناع بأن التنسيق والتفكير المشتركين يخلقان التعلم والثقة المتبادلة، ويوجدان فرضا للاستمرار، ويساعدان على وضع ممارسات جيدة للحوار وبناء تحالفات بين الأطراف. وكان أول تعبير رسمي في هذه العملية الاتفاق على "إطار أخلاقي للحوار والتفاوض بين المعهد الوطني للمرأة والمنظمات غير الحكومية النسائية" وتوقيع هذا الاتفاق. وقد أرسى هذا الاتفاق أسس العمل على تحقيق تقدم في إنشاء آليات دائمة لمتابعة ورصد الاتفاقيات. وكان ذلك بمثابة ممارسة جيدة يوصي بالمحافظة عليها (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠).

المادة ٩

الجنسية والمواطنة

المادة ٩ - تمنع الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل في اكتساب جنسيتها أو الاحتفاظ بها أو تغييرها. وتضمن بوجه خاص لا يترتب على الزواج من أجنبي أو تغيير جنسية الزوج أثناء الزواج أن تغير تلقائيا جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.

تمنع الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها.

الهجرات تؤدي إلى نشوء مشاكل جديدة في مجال المواطنة

٣١٠ - تمكنت المرأة الكوستاريكية، في العقد الماضي، من حل مشاكل عدم المساواة بين الجنسين المرتبطة بالجنسية والمواطنة. وقد أصبحت جميع الكوستاريكيات الآن يتمتعن بحقوق متساوية لحقوق الرجال في اكتساب الجنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، وتعطيهن الدولة نفس الحقوق فيما يتعلق بجنسية الأبناء والبنات. غير أن النيكاراغويات المقيمات في البلد أصبحت إقامتهن الآن غير شرعية، وأصبحن بحكم عددهن وظروف عدم المساواة يتعرضن لتمييز أكبر في هذا الصدد.

٣١١ - ول كوستاريكا تاريخ طويل في اللجوء. ففي العقود الأخيرة، وبسبب التزاع في أمريكا الوسطى، استقبلت أعداداً كبيرة من المهاجرين الباحثين عن ملحاً والنازحين بسبب التزاع المسلح وما يترتب عليه من عواقب اقتصادية واجتماعية وسياسية. وبدأت الهجرات ب الرجال ونساء من السلفادور؛ وبعد ذلك وحتى اليوم، يأتي ٨٠ في المائة تقريباً من المهاجرين من نيكاراغوا. وشطر كبير من هؤلاء يدخلون البلد بشكل غير مشروع، مما يورثهم الضعف ويعرضهم خطراً انتهاك ما لهم من حقوق الإنسان. والنساء، بحكم جنسهن، هن اللاتي يتعرضن لأكبر قدر من التمييز والاستغلال.

المهاجرات النيكاراغويات

٣١٢ - إن الوجود الكثيف للمهاجرين النيكاراغويين في كوستاريكا له تفسيراته الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي نوقشت في شتى الجهات والمحافل، سواء في كوستاريكا أو في نيكاراغوا. وقليلة هي الدراسات الاستقصائية التي تركز على وجود المهاجرات النيكاراغويات في بلدنا وما يلاقينه بسبب جنسهن. على أنه قدمت شكاوى إلى مكتب الدفاع عن السكان إزاء امتناع المؤسسات الحكومية عن تقديم الخدمات الصحية إليهن وإلى أبنائهن وبناهن، أو إعطائهن شهادات دراسية لعدم وجود مستندات للهجرة معهن. وهناك حالات لمهاجرات غير شرعيات لا يستطيعن توفيق أوضاعهن من حيث المиграة في كوستاريكا لأسباب، منها مثلاً عدم وجود شهادة ميلاد نيكاراغوية معهن، ولذلك لم يسجلن في هذا البلد.

٣١٣ - وقد بيّن تعداد الأحياء المختلفة الذي أجري في عهد إدارة فيغيرييس أن ٤٢ في المائة من الأسر التي تقطن المناطق العشوائية في المنطقة الوسطى من سان خوسيه تنحدر من أصول نيكاراغوية. و ٤٢ في المائة من هذه الأسر تعولها النساء أو هي أسر غير زواجية. وهذا معناه أن الرابطة الأسرية تمت إلى قرابة العصب وحتى إلى أبعد من ذلك، لوجود أغرباء غير ذوي صلة بالأسرة (Chen وآخرون، ٢٠٠١).

٣١٤ - ورغم الوجود الواسع النطاق للنيكاراغويين في كوستاريكا وما قد يكون له من أثر ديمغرافي على تنفيذ السياسات العامة ذات المضمون الاجتماعي، فإنه ليس هناك تشريع محدد ينظم السياسات المتعلقة بمحررة النيكاراغويين إلى كوستاريكا. ويمكن أن تؤكّد أن مختلف الإدارات، طوال العقد الماضي، نفذت تدابير تنظم وجود المهاجرين، ولا سيما النيكاراغويون منهم. ومن أمثلة ذلك نظام استثناء المهاجرين، الذي طبقته إدارة رودريغوس على أبناء أمريكا الوسطى الذي أقاموا في البلد قبل تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، ونظام منح بطاقات للعمل الموسمى. وكلا النظامين تعبير عن السيطرة على وجود المهاجرين النيكاراغويين في كوستاريكا وإدماجهم في ميدان العمل.

٣١٥ - وتفيد الاستقصاءات المجرأة عن هذه الفئة من السكان أن النساء منهم يعانين الحرمان الشديد. فـ ٤٥ في المائة من المهاجرات النيكاراغويات في كوستاريكا لم يتممن تعليمهن الابتدائي، و ١١ في المائة منهم لم يتلّمعن على الإطلاق (Chen وآخرون، ٢٠٠١). ولذلك فإن إدخالهن سوق العمل غير مضمون، وليس أمامهن سوى المراتب الدنيا من المerm الوظيفي. وتعمل ٦٦,٦ في المائة من النيكاراغويات بأجر في مجال الخدمات، والواضح أن معظمهن يعملن في الخدمات المنزلية (حالة الأمة، ٢٠٠٠). ورغم دخول الكثيرات منها سوق العمل، فإنن لا يطالن بحقوق العمل المقررة لهن، إما لأنهن يعملن في إطار من انعدام المساواة، أو لجهلهم بالتشريع المنطبق عليهم.

٣١٦ - وقد ثُقّت الدراسات التي استخدمت طرائق نوعية وجود شبكة واسعة من الدعم في أوساط المهاجرين النيكاراغويين من الجنسين في كوستاريكا، تقوم فيها النساء بدور أساسي بحكم أنهن يقدمن المال أو التحويلات لأسرهن حتى يتمكن مزيد من النيكاراغويين من المиграة إلى بلدنا بحثاً عن فرصة لهم، أو البقاء في نيكاراغوا (Chen وآخرون، ٢٠٠١).

٣١٧ - ونتج عن وجود مهاجرين في البلد أن بعض قطاعات المجتمع الكوستاريكي يعتبر المجرة النيكاراغوية خطراً، وتحمّل هذه القطاعات النساء المسؤولية عن ذلك، وخصوصاً فيما يتصل بتدحرج الخدمات العامة. ولتأكيد ذلك يشار إلى معدل الخصوبة المرتفع بين النيكاراغويات المهاجرات اللاتي هن في سن الإنجاب، في مقابل معدل الكوستاريكيات الذي قدر بما متوسطه ٢,٨ من الأبناء، ومعدل النيكاراغويات ٣,٨ أبناء (Chen وآخرون، ٢٠٠١). فعلى سبيل المثال، كان ١٢,٣ في المائة من المواليد في كوستاريكا في عام ١٩٩٩ أبناء أو بنات للنيكاراغويات (حالة الأمة، ٢٠٠٠).

٣١٨ - وهذا يفسّر لماذا كانت الخدمات الصحية والتعليمية هي الأكثر استخداماً لدى المهاجرين النيكاراغويين، فوجود هذا المعدل المرتفع من الأبناء والبنات لديهم يضطرهم إلى

التردد كثيراً على المستشفيات وعلى المدارس كذلك، مما عاد بالتأكيد بأثر بالغ على هذه الخدمات^(١٨). وقد تأكّد ذلك أيضاً في استخدام النيكاراغويات الالاتي هن في سن الإنجاب لوسائل منع الحمل. ووصلت نسبة النساء في هذه الفئة العمرية الالاتي يعشن مع رفيق ويستخدمن هذه الوسائل إلى ٧٠ في المائة، ويحصلن عليها أساساً من الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي. كما أن ٨٤ في المائة من المهاجرات النيكاراغويات الالاتي وضعن أطفالاً في الأعوام الثلاثة الأخيرة حصلن على الرعاية في نفس ظروف رعاية الكوستاريكيات في النظام الوطني للاستشفاء (Chen وآخرون، ٢٠٠١).

٣١٩ - ويشير الواقع إلى أن نسبة كبيرة من النيكاراغويات وأبنائهن وبناهن استطاعت البقاء، وإن كانت فرصها محدودة في توفيق أوضاعها من حيث الهجرة والحصول على الإقامة أو الجنسية الكوستاريكيّة. وتواجه هذه الفئة بوجه عام عقبات مالية وثقافية وهيكلية تحول دون حصولها على المستندات المطلوبة من نيكاراغوا أو التغلب على الشوط الالاهي من البيروقراطية الكوستاريكيّة. وتنجم عن هذه الحالة آثار خطيرة على ممارسة هذه الفئة لما لها من حقوق الإنسان والتمنع بها، على التحوّل الوارد أدناه:

(أ) التكدس في المناطق العشوائية من المنطقة المتروبولية.

(ب) برامج المساعدة الاجتماعية في المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية، المقصود بها النساء المعرضات للخطر، لا تدخل هؤلاء المهاجرات في زمرة المستفيدين من الإعانات المخصصة لهذه الفئة من السكان إذا كنّ من أصل نيكاراغوي.

(ج) حل مشاكل السكنى يتطلب، بشكل دائم تقريباً، توسط أشخاص عديم الضمير يعملون على حصول المرأة على الحق في الأرض التي تشغله^(١٩).

(د) تواجه المهاجرات النيكاراغويات بصفة مستمرة الطرد من الأرض التي يقمن عليها بشكل غير مشروع؛ وهذا يفسّر على أساس حالة مزدوجة من عدم المشروعية باعتبارهن مهاجرات. ولكثير من هؤلاء النساء أبناء وبنات ولدوا في هذا البلد، مما يجعلهم من الرعايا الكوستاريكيين، غير أن السلطات لا تأخذ ذلك في الاعتبار أبداً.

(١٨) فعلى سبيل المثال، حصل ٥١,٧ في المائة من الأبناء المرضى للمهاجرات على رعاية طيبة. كذلك حصل أكثر من ٩٥ في المائة على تطعيم ضد السل، و ٨٠ في المائة ضد شلل الأطفال والدفتيريا والسعال الديكي والتيتانوس، و ٧٥ في المائة ضد الحصبة. انظر: Chen Mok وآخرون، المراجع نفسه، ص ١٤٥ و ١٦٤.

(١٩) أظهرت دراسة نشرت في "La Carpio" في عام ١٩٩٨ أن النيكاراغويات من ربات الأسر دفون في هذه الحالات مبالغ وصلت إلى ٨٨ ٠٠ كولون.

(هـ) يتبعن على المهاجرات اللاتي يعشن في مناطق عشوائية دفع رسوم خدمات المياه والكهرباء وفق حساب لكل جهاز من الأجهزة الكهربائية المترتبة التي يملكونها. وهذا التوزيع يثير خلافات شديدة في المجتمع المحلي. وفيما يتعلق بالهاجرين النيكاراغويين، ينبغي ألا يغيب عن البال أن المرأة تقليديا هي التي تتطلع بالدور العام لتحسين ظروف الحياة. ولذلك فإن المرأة في المناطق العشوائية هي التي تواجه الخلاف الذي ينشب بسبب دفع الفواتير المشتركة للكهرباء والمياه.

(و) الأطفال من الجنسين الذين يعيشون مع أمهاهم بشكل غير قانوني لا يكون لديهم أي من الأوراق التي تطلبها المدارس الكوستاريكية لقيدهم. وهذه مشكلة أخرى تتعين على المهاجرات النيكاراغويات من الأمهات حلها.

(ز) الجزء الأكبر من المهاجرات النيكاراغويات يتعرضن لاقتلاع جدورهن الأسرية، لأنهن يضطربن، عند الهجرة، إلى ترك أبنائهن وبنائهن في نيكاراغوا والمجيء إلى هنا لكي يعيشن إلى هؤلاء الأبناء والبنات بما يقيم أودهم عن طريق التحويلات العائلية.

(ح) المهاجرات النيكاراغويات اللاتي يتممن دراستهن ويصلن حتى إلى المستويات الفنية والمهنية يختزن في كوستاريكا الوظائف التي تتطلب مؤهلات أقل، مما يجعلهن في غاية الضعف.

٣٢٠ - ولا تفرق القوانين الكوستاريكية أبدا في الحقوق بين الرعايا وغير الرعايا الذين يوفقون أو ضاعهم. ومع ذلك فإن غير الرعايا الذين يكون وضعهم غير قانوني يواجهون بعض القيود في التمتع بحقوقهم. وجدير بالذكر أنه على الرغم من ذلك فإن التشريع الكوستاريكى لا يطبق على المواطنين الكوستاريكين وحدهم، بل على كل من يقيمون في البلد من أي جنسية كانوا، وسواء كانت معهم مستندات أم لا. وهذا ينطبق على الحقوق كما ينطبق على الواجبات. فإذا كان وضع الشخص "غير قانوني" في البلد، فإنه يمكنه الدفاع عن نفسه وحماية ما له من حقوق الإنسان، ومنها الحفاظ على سلامته البدنية وعلى كرامته، فضلا عن حقه في الحصول على الرعاية الطبية في حالات الطوارئ. وهذه الحقوق لا تتحترم أبدا في الواقع، بل إن الظروف تدعوه إلى التجاوز والاستغلال.

٣٢١ - وهناك مؤسسات عامة مختلفة تقدم خدماتها إلى غير الرعايا. وتعترف كوستاريكا دستوريا بالحق في تعليم توفره الدولة، وهذا يعني أنه بصرف النظر عن الحالة من حيث المиграة (قانونية أم لا)، يمكن للمهاجر وأبنائه وبناته أن يتعلموا. وينص الدستور السياسي الكوستاريكى على أنه لا يجوز في هذا البلد أن يتعرض أي إنسان لتمييز ينال من كرامة الإنسان (المادة ٣٣ المعدلة في عام ١٩٦٨)، وأنه لا يجوز أن يتعرض أحد للمعاملة القاسية

والمهينة (المادة ٤٠). وينص الدستور أيضا على أن توفر الدولة أفضل رعاية لجميع سكان البلد (المادة ٥٠)، وبخاصة للأمهات وأبنائهن وبناهن (المادتان ٥١ و٥٥)، ولا سيما فيما يتعلق بالعمل والتعليم والصحة (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠).

٣٢٢ - ومن ذلك أنهن يحصلن، هن والحوامل، على رعاية الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي في حالات الطوارئ. وتشملهن قوانين العمل دون تمييز، وإن لم يكن هناك نص قانوني بذلك. ومن ناحية أخرى، ينص المرسوم رقم ٢٦٦٣٤ - س ب المؤرخ ٩ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ على إعفاء العاملات المتريلات من طالبات الإقامة من دفع الضمان المالي. وقد كان الدافع إلى هذا الإجراء تيسير دخولهن في سوق العمل والحد من ضعفهن.

٣٢٣ - وتعرض حقوق المهاجرات للانتهاك بسبب جنسهن. وهن أكثر عرضة للمضايقة والإيذاء والاغتصاب من جانب الرجال في الجموعة التي يسافرن معها، ومن جانب الأقارب، ومن جانب موظفي المиграة، وفي مكان العمل. وي تعرضن للاستغلال المفرط في العمل من واقع الأجر المتدنية التي يحصلن عليها وظروف العمل. والكثيرات منهن يتحملن المسؤولية الاقتصادية عن أسرهن، سواء في بلد المنشأ أو البلد المضيف، مما يحملن على قبول ظروف الاستغلال البالغ.

٣٢٤ - ويتبين من بيانات تعداد عام ٢٠٠٢ وجود عدد كبير من النيكاراغويات، لمعظمهن أبناء وبنات ولدوا في هذا البلد. وقد اختارت الكثيرات منهن البقاء، وهن يسهمن بقدر كبير في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلد. ويجب على كوستاريكا وضع سياسة للهجرة تراعي الفوارق بين الجنسين، وتضع في حسبانها وضع النيكاراغوية كامرأة، وكذلك وضع المهاجرات الآخريات غير القانوني، اللاتي يتبعن حماية حقوقهن.

١٠ المادة المساواة في الحقوق في مجال الثقافة والتعليم والتدريب

المادة ١٠: تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل للمرأة حقوقا متساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة:

(أ) نفس الظروف للتوجيه الوظيفي والمهني، وللوصول إلى الدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية من جميع الفئات، في المناطق الريفية والحضرية على السواء؛ وتكون هذه المساواة مكفولة في المرحلة السابقة للالتحاق بالمدرسة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛

(ب) توافر نفس المناهج الدراسية، ونفس الامتحانات، وهيئات تدريسية تتمتع بمؤهلات من نفس المستوى، ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية؟

(ج) القضاء على أي مفهوم غطى عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم؛

(د) نفس الفرص للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية؛

(هـ) نفس الفرص للوصول إلى برامج التعليم المتواصل، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية، ولا سيما التي تهدف إلى أن تضيق، في أقرب وقت ممكن، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛

(و) خفض معدلات ترك المدرسة قبل الأولان بين الطالبات وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائي تركن المدرسة قبل الأولان؛

(ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛

(ح) الوصول إلى معلومات تربوية محددة لمساعدة في ضمان صحة الأسر ورفاهيتها، بما في ذلك المعلومات والنصائح عن تخطيط الأسرة.

الحصول على التعليم والتدريب

٣٢٥ - ورد في التقرير السابع عن حالة الأمة أن الإناث، منذ المستويات الأولى في التعليم، يشاركن بقدر أكبر أو بطريقة مشابهة كثيراً في نظم التعليم النظامي. والواقع أن الذكور يمثلون نسبة مئوية أقل في الانتظام، ومعدلًا أقل في التغطية، ونسبة مئوية أكبر في ترك الدراسة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١). ويشير مؤشر الإللام بالقراءة والكتابة، الذي يقدر حسب سنوات دراسة الأشخاص، إلى عدم وجود فوارق كبيرة بين الذكور والإإناث، وهذا يعكس بلا شك حالة من الإنصاف.

٣٢٦ - ويدل جدول موجز المؤشرات (المرفق رقم ١) على أن الفرق بين الجنسين في المعدل الصافي للتغطية في التعليم الثانوي (الفرق بين النسبة المئوية للإناث والنسبة المئوية للذكور) يأتي في صالح الإناث بواقع ٤,٦ في عام ١٩٩٧، و٤,٩ في عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٠. كذلك جاء في صالح الإناث الفرق بين الجنسين في النسبة المئوية للتسرب من المدرسة (الفرق بين النسبة المئوية للذكور والنسبة المئوية للإناث). وتشير البيانات، فيما يتعلق بجميع الأعوام، إلى أن عدداً أكبر من الذكور يتربون من الدراسة في المراحل الثلاث. والفرق الأكبر موجود

في المستويين الثاني والرابع من التعليم العام، حيث وصل الفرق بين الجنسين إلى ٢,٧ في عام ١٩٩٩.

المرأة في التعليم العالي الحكومي

٣٢٧ - يسجل الوصول إلى المستوى التعليمي الثالث (التعليم العالي) تقدماً كبيراً للإناث الالتي كانت نسبتهن أعلى في القيد، حيث إن هناك ١٢ من الإناث لكل ١٠ من الذكور في المؤسسات الحكومية للتعليم الجامعي. وعلى الرغم من ذلك، تتضخم الفوارق في المشاركة في المؤسسات التعليمية وبمجالات الدراسة (المجلس الوطني لرؤساء الجامعات، ٢٠٠٠).

٣٢٨ - وقد ورد في التقرير السابع عن حالة الأمة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١) أن وجود الإناث في الجامعات الحكومية أكبر، رغم اكتشاف درجة من التفرقة في مجال التدريب. وقد ثبتت هذه القيمة في التسعينات عند ١٥,٥ في المائة تقريباً. وهذا يتغير تفرقة معتدلة، على أساس أن الإناث يشكلن أكثر قليلاً من ٥٠ في المائة من مجموع الطلبة الجامعيين.

٣٢٩ - وحسب المؤسسة التعليمية، يحظى الذكور في معهد كوستاريكا التكنولوجي بوجود بارز: ٣٥ من الإناث لكل ١٠٠ من الذكور، في حين تضم الجامعة الحكومية من بعد إناثاً أكثر، إذ يبلغ عددهن ضعف عدد الذكور تقريباً. ويتحصص المعهد في الدراسات العلمية والتكنولوجية، في حين تتحصص الجامعة أساساً في إدارة الأعمال والتعليم، ومن هنا تتضخم التفرقة في الإعداد المهني، وبالتالي في المشاركة في سوق العمل.

٣٣٠ - وتعتبر الهندسة المدنية مجالاً طارداً للإناث، سواء في الالتحاق أو في التخرج. وتفيد نسب الخريجين في دراسة العلوم الأساسية أنهم في العادة من الذكور، وإن كان يمدو من المسموح به أن يزداد عدد الإناث الملتحقات زيادة طفيفة. أما المجالات الأخرى، كالفنون والآداب والتعليم، فتغلب عليها الإناث في العادة.

الجدول رقم ٨

نسبة الخريجات في الجامعات الحكومية إلى الخريجين حسب مجال الدراسة، ١٩٩٠، ١٩٩٩-١٩٩٦، ١٩٩٥

الوظائف المتخصصة	١٩٩٠	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩
العلوم الأساسية	٤٢,٩	٥٥,٩	٤٩,٢	٥٧,٤	٥٧,٥	٥٥,٠
العلوم الاجتماعية	١٠٨,٧	١٠٢,٥	٨٣,٦	٨٥,٧	٩٧,٦	١٠٦,٠
التعليم	٣٣٤,٥	٣٢٩,٠	٣٣٢,٥	٣٥١,٩	٣٨٦,٧	٣٦٩,٠

الوظائف المتخصصة						
١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٠	
٣٤,٤	٣٢,٩	٢٣,٣	٣٠,٠	٣٥,١	٣٠,١	الموارد الطبيعية
٢٤,٤	١٦,٨	١٧,٤	١٨,١	٢٢,٢	٢٢,١	المهندسة
١٣٢,٦	١٤٥,٨	١٣٨,٩	١٤٤,٥	١٢٤,٧	١٦٥,٩	علوم الصحة
٦٤,٢	٨٦,٧	٧٤,٩	٩٢,٠	٥٥,٤	٨٧,٣	الطب (البشري والبيطري)
٣١٦,٥	٢٧٩,٨	٣٠٣,٢	٢٨٨,٠	٣٦٥,٧	٢٩٨,٨	سائر المهن الصحية

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والتعداد - وزارة العمل والضمان الاجتماعي. استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض. أعوام مختلفة.

٣٣١ - ومن المهم الإشارة إلى أنه لا توجد فروق ملحوظة في النسب المئوية للخريجين الذين تلقوا دراسات "نسوية"، وإن كانت تلاحظ زيادة طفيفة في النسبة المئوية للخريجات اللاتي تلقين دراسات "رجالية": ٢٣ في المائة في عام ١٩٩٠ و٢٧,٤ في المائة في عام ١٩٩٩، وهذا ناتج عن اشتراك الإناث في العلوم الأساسية (أكثر من ٣٠ في المائة)، وهي المجال الذي يتضمن دراسة الأحياء والإحصاء والرياضيات والحساب الآلي وغير ذلك. وفي عام ١٩٩٥، كانت النسبة العالية الملحوظة ترجع أيضاً إلى دراسة الطب التي اعتبرت دراسة "رجالية"، وإن كان قد تتحقق للإناث فيها وزن كبير نسبياً، إذ بلغت نسبتهن ٣٥ في المائة من الخريجين، وهي نسبة قريبة جداً من حدود المعيار المقرر (٤٠ في المائة) لكي تكون الدراسة شاملة للجنسين. وفي الأعوام الأخرى اعتبرت هذه الدراسة شاملة.

٣٣٢ - وبالمثل كانت هناك فروق في قطاعات التدريب بالتعليم الثانوي الفني: فكان تفضيل الإناث لقطاع الخدمات، حيث كانت نسبة المقيدات إلى المقيدين ٢٠٠ في المائة؛ أما الذكور فكان تفضيلهم لقطاع الزراعة والصناعة بنسبة ٦٠ في المائة أو تكاد.

٣٣٣ - وقد سجل التخصص التقني بعد الدراسة، المقيس وفقاً للمشاركة في الأنشطة التدريبية في المعهد الوطني للتلمذة الصناعية، وجود تفرقة أكبر بلغت ٢١ في المائة، فإذا قورنت بالوجود النسبي للإناث في هذه الأنشطة (زهاء ٤٥ في المائة)، كانت تفرقة ذات شأن (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٣٣٤ - وتمثل نتائج هذه المستويات من التفرقة في التمثيل المنخفض للإناث في مجموعة المهنيين العلميين. ففيما بين عامي ١٩٨٨ و١٩٩٩، سجل المجلس الوطني للعلم والتكنولوجيا تحسناً طفيفاً في المشاركة حسب الجنس في المهن العلمية: ٢٠٢ من النقاط المئوية أكثر في نهاية التسعينات. على أن هذا التحسن تحقق بمستوى لا يبعث على الرضا أبداً (٣٤ في

المائة). وجدير بالذكر أن الإناث شكلن ٤٧ في المائة من الفئة المهنية والفنية في القوة العاملة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

المساواة والإنصاف بين الجنسين في جامعة كوستاريكا (٢٠٠١)

٣٣٥ - ظلت الدراسات التي تعتبر تقليدياً نسوية، كتلك المتصلة بالتدريس أو التمريض، طوال تاريخ جامعة كوستاريكا، لا تخطى بالتحاق الذكور إلا بنسبة ضئيلة أو معدومة، مما يعد انعكاساً للتحيزات والاتجاهات الاجتماعية. ويعود استبعاد الرجل أو المرأة من أي نوع من النشاط شكلاً من أشكال التمييز بين الجنسين. وهو يؤدي، علاوة على ذلك، إلى تشجيع انقسام المجتمع إلى قطاعات منفصلة تغذيها التحيزات والنظرة النمطية إلى المرأة أو الرجل، مع وجود بعض الحالات والأنشطة التي تفوق غيرها في القيمة: فالعام أفضل من الخاص، والانتاج أفضل من الإنجاب، والعمل الذي يقوم به الرجل عادة أفضل مما يعتبر عملاً نسائياً (٢٠).

٣٣٦ - وكانت جامعة كوستاريكا من الجهات التي عملت، في النصف الثاني من القرن العشرين، على تشجيع بناء مجتمع أكثر إنصافاً فيما يتصل بالجنسين. الواقع أن نسبة الملتحقات بهذا المركز للتعليم العالي كانت أعلى قليلاً من نسبة الملتحقين، ولم تكن به أي دراسات لم تشارك فيها الإناث. غير أن هناك الآن ٢٠ مدرسة، من مجموع ٤٨ (٢١)، قلت فيها نسبة الإناث عن ٤٠ في المائة من المجموع، وذلك أساساً في مجال الهندسة والعلوم الأساسية. والمقصود هنا الدراسات المتعلقة بأنشطة تتعصب رجاليّة في العادة وتتصل أكثر بالمنطق، ويغلب فيها عنصر الرياضيات. وعلى الجانب الآخر، هناك ١٥ مدرسة أخرى تقل فيها نسبة الذكور المقيدين عن ٤٠ في المائة. وتتصل هذه المدارس في معظمها بمحال الصحة والعلوم الاجتماعية بوجه خاص، مع أنشطة العناية بالغير والتدريس المرتبطة في العادة بمهارات أو صفات نسائية مفترضة. وهناك، من ناحية أخرى، توازن كبير بين الجنسين فيما يتصل بالمنح الدراسية، إذ تستفيد الإناث بما نسبته ٥٣ في المائة منها.

٣٣٧ - وفي قطاع التدريس الذي تشكل فيه الإناث ٤٢ في المائة، ظهر اتجاه مماثل اتبع نفس خطوط احتلال التوازن حسب المجالات، وإن كان هذا الاحتلال أشد حدة بعض الشيء.

(٢٠) فيما يتعلق بالإنصاف، يتعبر الوصول إلى وجود متماثل لكلا الجنسين في أي مجال طموحاً ليس من المستطاع دائماً أن يتحول إلى هدف مباشر. وللتقرب من هذه النتيجة، هناك اتفاق عالمي على أن يتمثل المدف الأدنى المقبول في ألا يقل وجود الذكور والإناث عن ٤٠ في المائة وألا يزيد على ٦٠ في المائة.

(٢١) انصببت الدراسة على المدارس والكلليات الـ ٤٣ للصيدلة وطب الأسنان وعلم الأحياء الدقيقة والدراسات العامة التي لم تقسم إلى مدارس.

ففي ٥ وحدات عامة للتدريس من مجموع ٨١، كانت هيئة التدريس تتكون من الذكور فقط، و٤ تتكون من الإناث فقط، في حين أن ٢٤ وحدة فقط كانت تضم هؤلاء وأولئك بنسبة تراوح بين ٤٠ و٦٠ في المائة. وهناك حالة مماثلة فيما يتعلق بالمشاركة في الأبحاث، التي كانت نسبة الإناث فيها ٤٤ في المائة من مجموع المدرسين الذين شاركوا في هذه الأنشطة، ومع ذلك فقد توزع الذكور والإناث وفقاً للخطوط التقليدية حسب المجال. وهناك جوانب أخرى لاختلال التوازن في هذا القطاع تؤثر سلباً على الإناث: فثلاثة من كل أربعة مدرسين يحملون الدكتوراه هم من الذكور، في حين تشكل الإناث زهاء النصف من حاملي الليسانس، و٤٢ في المائة من حاملي الماجستير. ومن ناحية أخرى، وفيما يتصل بالنظام الأكاديمي، فإن ثلاثة من كل أربعة أيضاً من حملة الأستاذية هم من الذكور. وعلى العكس من ذلك، تمثل الإناث ٣٩ في المائة من فئة الأستاذ المشارك، و٤٣ في المائة من فئة الأستاذ المساعد، و٣١ في المائة من فئة المدرس. وفي كل مرتبة من مراتب النظام الأكاديمي، تزيد النسبة المئوية للإناث في الدراسات العليا على نسبة الذكور.

٣٣٨ - وتبلغ الحالة أقصى حدّها في القطاع الإداري، حيث تشكل الإناث ٤٣ في المائة من المجموع. وفي هذا القطاع ٦١ نوعاً من أنواع الوظائف الـ ١٥١ لا تضم سوى متعاقدين من الرجال، و١٢ نوعاً فقط تضم وجوداً للمرأة. وهناك ٢٠ نوعاً يتوافق فيها وجود الجنسين بدرجة أكبر قليلاً. ويتوالى ٢٥ في المائة من شاغلي الوظائف المساعدة عموماً لا تضم أي امرأة متعاقدة، منهم ٤٨ ساعياً، و٣٠ سائقة، و١٩ وكيل مؤونة، و١٢ مفتش نقل، و٥٩ عامل صيانة، و٦٩ عامل زراعياً.

٣٣٩ - وبلغت نسبة مشاركة المرأة في الهيكل الرسمي لاتخاذ القرارات الذي تحدده السلطات الجامعية ٣٦ في المائة، وهو ما لا يبلغ الحد الأدنى المنشود. وتوجد أشد نواحي النقص في إدارات مراكز الأبحاث (٦ من ٢٢)، وإدارات هيئات التدريس (٢٠ من ٥٥)، ورئاسات المكاتب الإدارية (٦ من ١٨)، والتمثيل في مجلس الجامعة (٣ من ١١). وعلى العكس من ذلك، فإن ثلاثة من نواب رئيس الجامعة من النساء، كما تشغّل النساء ٤٠ في المائة من إدارات المدارس الـ ٤٥، ونصف إدارات الـ ١٢ معهداً للأبحاث، بما في ذلك، لأول مرة، معهد الأبحاث الهندسية. وأغلب وظائف القرار هذه تشغّل بالانتخاب. وقد تجلّى وجود المرأة بقدر أكبر في منصب نائب رئيس الجامعة، الذي يكون التعيين فيه بقرار من رئيس الجامعة. وهذا يثبت أن التغلب على انعدام الإنصاف بين الجنسين في هذا المجال يمثل تحدياً للمؤسسة بأكملها، بأكثر مما هو من اختصاص السلطات العليا.

٣٤٠ - وقد حفقت جامعة كوستاريكا إنجازات كبيرة في سنوات عمرها التي زادت على الـ ٦٠. فبصفة عامة، يتسم وجود الذكور والإإناث في القطاعات الثلاثة بالإنصاف نسبياً. وقد لوحظ مزيد من الإنصاف في حصول الذكور والإإناث على المنح الدراسية، والمشاركة في الأبحاث والنظام الأكاديمي، وتولي وظائف التدريس وشغل الوظائف الشاغرة، وتملك الأراضي. وهذا معناه سقوط الحواجز العالية التي كانت نقطة انطلاق هذا المركز للتعليم العالي. غير أن تحليلاً أكثر تعمقاً حلص إلى وجود مجالات وأنشطة ما زال بها حتى اليوم تمييز بين الجنسين لم يستطع المجتمع برمته القضاء عليه حتى الآن، ومن هذه المجالات مجال الخدمة القرارات.

٣٤١ - وهناك من ناحية أخرى تفهُم وافتتاح أكبر في جامعة كوستاريكا إزاء المواقف الفكرية للمرأة ومارساتها ومطالبها بحثاً عن الإنصاف بين الجنسين. إن العمل الذي يقوم به البرنامج المتعدد التخصصات للدراسات الجنسانية، الذي أصبح الآن مركز الأبحاث والدراسات النسائية، وقسم أمريكا الوسطى للماجستير في الدراسات النسائية بالجامعة الوطنية/جامعة كوستاريكا كان مهماً للغاية لتضمين هذا الوسط الأكاديمي أفكاراً مبتكرة ومحفزة لم تكن معروفة فيه قبل ١٥ سنة.

٣٤٢ - وقد كان الوسط الجامعي مجالاً مهماً لزيادة فرص المرأة، ليس للوصول إلى مختلف التخصصات فقط، بل أيضاً إلى وظائف الإدارة. ومثال على ذلك الجامعة الوطنية، وهي المؤسسة الوحيدة للتعليم العالي في البلد التي شغلت فيها المرأة أعلى منصب إداري في فترتين. وفي هذه الجامعة، شكلت النساء ما يقرب من ٤٠ في المائة من هيئة التدريس في الأعوام الأخيرة (الجامعة الوطنية، مكتب البرجعة).

٣٤٣ - وفيما يتعلق بعمليات القبول والاستمرار في التعليم العالي، فإن مكتب الإنصاف بين الجنسين، التابع لمعهد كوستاريكا التكنولوجي، اضطلع بأنشطة في مجال الاستقصاء والتحري لتحديد ما يحتمل وجوده من تفرقة بين الجنسين في هذه العمليات. وبدأت، على أساس هذا العمل، إعادة النظر في الفرص التعليمية المتاحة (Ruiz, ٢٠٠١).

المادة ١١

المساواة في الحصول على العمل

المادة ١١ :

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق، ولا سيما:

- (أ) الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصريف لكل البشر؛
- (ب) الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف؛
- (ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛
- (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛
- (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛
- (و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

٢ - تؤخّيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

- (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المحالفين؛
- (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة، دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلهما أو أفراديتها أو العلاوات الاجتماعية؛

(ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزامهما الأسري ومسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

(د) ل توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

٣ - يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتعلقة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

ازدياد مشاركة المرأة في العمل، ولكن في ظروف غير مواتية

٣٤٤ - سجلت المرأة في كوستاريكا معدلاً صافياً متزايداً للمشاركة، مما أدى إلى ازدياد ثقلها في القوة العاملة. فمنذ عام ١٩٩٥، زاد عدد السكان الناشطين اقتصادياً من النساء بأسرع من زيادة الرجال (١٩,١% في المائة مقابل ١٠,٢% في المائة) ومن سائر السكان العاملين (١٨,٦% في المائة مقابل ٤% في المائة). ومع ذلك فإن هذه المشاركة اتخذت شكل البطالة المطلقة بأكثر مما اتخذته لدى الرجال. كما أن النساء تأثرن أكثر بالاستخدام الناقص الإجمالي، حيث أضيف إلى البطالة المطلقة يوم عمل ناقص لأسباب خارجة عن إرادتهن (الاستخدام الناقص غير المرئي) (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٣٤٥ - وبالمثل، تكرر في حالة النساء من السكان أن يظل جزء من عملهن الاقتصادي محجوباً بسبب عدم الإعلان الكافي عنه، أو لأنهن يزاولن أنشطة لا تختسب في أرقام العمالة، مثل الأنشطة الأولية للاستهلاك الذاتي. وتعكس معدلات العمل غير المرئي هذا التباين بين الجنسين، حيث إن هذا المؤشر وصل في عام ٢٠٠٠، بالنسبة إلى الرجال، إلى ٢,٣% في المائة فقط، في الوقت الذي أثر العمل غير المرئي فيه على ١,٥% في المائة من النساء اللاتي في سن العمل (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٣٤٦ - ويمكن أن تكون مشاركة المرأة في سوق العمل أفضل إذا استطاعت التغلب على العقبات التي يشيرها جنسها. فقد زادت نسبة النساء المعتبرات غير ناشطات اقتصادياً على نسبة الرجال (رجلان فقط لكل ١٠٠ امرأة)، وأرجعن عدم قدرتهن على العمل إلى وجوب الاضطلاع بالتزامن العائلي أو الشخصية. ولم يتذرع سوى رجلين فقط لكل ١٠٠ امرأة بهذا السبب لتفسیر تقييد دخولهم إلى سوق العمل (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١). وفي نسبة مئوية أكبر بين الأشخاص العاملين، وإن كانت غير مواتية للنساء، لوحظ أن ثلثين رجلا

لكل مائة امرأة ذكرها أنهم لم يستطعوا مدّ يوم عملهم لاضطرارهم إلى الوفاء بالتزاماتهم العائلية أو الشخصية. ويحتمل أن تكون القيود التي تواجه المرأة راجعة إلى البيئة العائلية (أداء الأعمال المنزلية)، وتلك التي تواجه الرجل راجعة إلى أسباب شخصية، مثل الدراسة.

المشاركة المختلفة حسب قطاعات الشاط الاقتصادي

٣٤٧ - إن توزيع المشاركة حسب قطاعات النشاط يبيّن لنا وجود اختلافات بين الجنسين. ففي الوقت الذي يوجد فيه الرجل أساساً في القطاع الأول، يكون مكان المرأة في الخدمات الاجتماعية والشخصية، وفي التجارة، وفي المرتبة الثالثة في الصناعات التحويلية. والرجل يوجد أيضاً في التجارة والخدمات الشخصية والاجتماعية والصناعات التحويلية، بنسبيّة مماثلة نسبيّاً في هذه الفروع الثلاثة، ولذلك فإن النساء يترکزن في معظمهن في أنشطة القطاع الثالث، كما يتضح في الجدول رقم ٩.

الجدول رقم ٩ التوزيع النسبي للقوة العاملة حسب الجنس وحسب قطاع النشاط، ١٩٩٩

قطاع النشاط	المجموع	الجنس	الإثنان
الزراعة	١٩,٦	٢٦,٨	٤,٩
الصناعات التحويلية واستغلال الناجم	١٥,٩	١٥,٤	١٦,٧
الكهرباء والغاز والمياه	١,٠	١,٣	٠,٣
التشييد	٦,٥	٩,٦	٠,٢
التجارة	٢٠,٧	١٧,٦	٢٧,٠
النقل والتخزين والاتصال	٥,٦	٧,٥	١,٧
المؤسسات المالية	٥,٠	٥,١	٤,٧
الخدمات المشتركة والاجتماعية	٢٤,٥	١٥,٦	٤٢,٤
نشاط غير محدد	٠,٥	٠,٦	٠,٥
البحث للمرة الأولى	٠,٩	٠,٦	١,٥

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والتعداد - وزارة العمل والضمان الاجتماعي. استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض. أعوام مختلفة.

٣٤٨ - ويتبين من الجدول السابق أن النساء يترکزن أساساً في الخدمات الشخصية والاجتماعية المشتركة (٤٢,٤ في المائة) وفي التجارة (٢٧,٠ في المائة).

٣٤٩ - المعروف أن أغلب عمل المرأة في القطاع الزراعي يتخذ شكل العمل المحبوب، وذلك أساساً لعدم الإعلان عن الأنشطة الأولية للاستهلاك الذاتي، بحيث إن الأهمية النسبية للمرأة في الأنشطة الزراعية يمكن أن تزيد (Trejos, ٢٠٠٠).

الفجوة في الأجر بين المرأة والرجل تضيق

٣٥٠ - تتضح الفروق بين الرجل والمرأة أيضاً في دخل السكان العاملين بأجر. فهناك فجوة في الأجر بين الجنسين في غير صالح المرأة، وإن كانت فيما يلي قد بدأت تضيق بالنسبة إلى مجموع السكان العاملين بأجر. غير أن عام ١٩٩٩ عكس من جديد أجراً أقل في المتوسط تقاضاه المرأة في الساعة. ولم تتأكد الاتجاهات المواتية للمرأة في جميع أجزاء ساعات العمل، ولا في جميع مستويات التعليم أو المجموعات المهنية (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١)

٣٥١ - فإذا وضعنا في الاعتبار الفترات المحسوبة بالساعات، نجد أن المرأة لم تتجاوز الأجر الذي يتقاضاه الرجل في الساعة عند تجاوز يوم العمل الكامل (أكثر من ٤٨ ساعة)، رغم أن الأنسب لها الأجر المتوسط في الساعة الذي يتقاضاه عن يوم العمل الذي يتراوح بين الوقت المتوسط (من ٢٤ ساعة إلى أقل من ٣٦ ساعة) والوقت الكامل (من ٣٦ ساعة إلى ٤٨ ساعة). وتفسير ذلك أساساً أنه بين النساء اللاتي تكون هذه هي أيام عملهن، كانت النسبة المئوية للفنيات والمديرات تفوق بقدر كافٍ نسبة الرجال في هذه الوظائف وفي أيام العمل هذه. وفي عام ١٩٩٩، كان ٢٥ في المائة من النساء اللاتي يعملن أيام عمل متوسطة الوقت من الفنيات أو المديرات، في حين لم تتجاوز هذه النسبة بين الرجال ١٢,٨ في المائة. وبالمثل، كان ٢٨ في المائة من النساء اللاتي يعملن أيام عمل كاملة الوقت من الفنيات أو المديرات، في مقابل ١٥,٧ في المائة للرجال. وفيما يتعلق بمستوى التعليم، وجدت أيضاً علاقات مماثلة بين الجامعيات العاملين بأجر.

الجدول رقم ١٠
نسب متوسط أجر المرأة في الساعة بالنسبة إلى أجر الرجل حسب المستوى التعليمي،
١٩٩٩-١٩٩٦، ١٩٩٥، ١٩٩٠

المستوى التعليمي	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٠
منعدم	٧٣,٧	٦٨,٢	٩٢,٣	٩٤,١	٧٣,٣	٦٧,٦
ابتدائي ناقص	٨٢,٠	٨٠,٧	٧٧,٦	٧٩,٦	٧٩,٥	٧١,٣
ابتدائي تام	٨٠,٤	٨١,٨	٨٢,٠	٨٣,٥	٧٨,١	٧٧,١
ثانوي ناقص (فني وعام)	٨١,٦	٨٧,٢	٨٧,٨	٨٦,١	٧٨,٨	٧٤,٤
ثانوي تام	٧٨,٤	٨٧,٨	٨٩,٤	٨١,٨	٨٥,١	٨٥,٦
ثانوي فني تام	٨٧,٤	١٠٠,٠	١٠٧,٧	٩١,٨	٨٢,٥	٩١,٠
شبة جامعي	٧٧,١	٨٦,٦	٩٧,٤	٦٤,٩	٨٤,٦	٩١,٢
جامعي	٨٥,٤	٩١,٣	٩١,٧	٨١,٤	٨٤,٥	٧٦,٤

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والتعداد - وزارة العمل والضمان الاجتماعي. استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض. أعوام مختلفة.

٣٥٢ - إن التأهيل الأفضل الذي حصلت عليه المرأة لم يفدها تماماً في الاقتراب من متوسط أجر الساعة الذي يحصل عليه الرجل في نفس المستوى التعليمي، وإن كان قد أفادها في تقرير المسافات. وبالنسبة إلى الجامعيات، بلغت هذه النسبة ٨٥ في المائة في عام ١٩٩٩، و٧٦ في المائة في عام ١٩٩٠. وتجب الإشارة، علاوة على ذلك، إلى أن النساء اللاتي أتمن التعليم الثانوي الفني زادت أجورهن على أجور الرجال في عامي ١٩٩٧ و١٩٩٨، وهذا مستوى يعكس شيئاً من التقدير.

٣٥٣ - ومن ناحية أخرى، كان شغل وظائف الإدارة يمثل من حيث أجر الساعة نسبة ٩٥ في المائة، مما يبرهن على حدوث تقدم في تقدير هذه المجموعة من حيث الأجر، بالمقارنة بمطلع العقد حيث بلغت النسبة ٨٠ في المائة بالكاد. وفي عام ١٩٩٨، تجاوزت هذه النسبة ١٠٠ في المائة. وفي عامي ١٩٩٧ و١٩٩٨، تجاوزت نسبة أجور مجموعة المهنيين والفنين ١٠٠ في المائة، وإن كانت في عام ١٩٩٩ قد تراجعت إلى ٨٧,٣ في المائة، وهي قيمة تزيد على نسبة عام ١٩٩٠. وتشير هذه البيانات إلى الاتجاه إلى الحد من التفاوت في الأجر.

٣٥٤ - وقد زادت نسب أجر الساعة بين النساء والرجال في جميع المجموعات المهنية الأخرى، باستثناء مجموعة "الموظفين الإداريين"، بمقادير مختلفة. ومع ذلك فإنه يبدو أن

الموظفين الإداريين قد خسروا أرضا في عملية تضييق الفجوة، إذ إن النسب هبطت من ٩٩ في المائة إلى ٨٨ في المائة في الفترة من عام ١٩٩٠ إلى عام ١٩٩٩.

٣٥٥ - ويجد بالذكر أنه رغم تضييق الفجوة فيما يتعلق بالأجور، فإن هذه الفجوة ظلت تؤثر في عدد كبير من النساء، ففي إطار أدنى نسب الأجر، تقع نسب العاملات في التجارة والخدمات الشخصية والاجتماعية، وهي القطاعات التي تتركز فيها القوة العاملة النسائية. ومن الواضح أن هذا هو المجال الذي يوجد فيه معظم الأعمال الضعيفة الأجر والظروف التي تندم فيها الحماية بقدر أكبر، من حيث حقوق العمل الأساسية (Fernández, ٢٠٠١).

التفرقة بين الجنسين في المهن

٣٥٦ - سوق العمل منقسم حسب الجنس إلى مهن تعتبر نسائية تقليدياً ومهن تعتبر رجالية. وقد حصل الرجال على مساحة في المهن "النسائية" أكبر من المساحة التي حصلت عليها النساء في المهن "الرجالية". ففي حين يراوی ١٩ في المائة من الرجال مهناً يغلب فيها وجود المرأة، لا تراوی سوى ١٢,٧ في المائة من النساء المهن التي يغلب فيها وجود الرجل (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٣٥٧ - وفي التسعينيات، ظل مؤشر التفرقة حسب المجموعة المهنية ثابتاً عند ٢٥ في المائة، وهي نسبة يمكن أن تعتبر عالية إذا وضعنا في الاعتبار أن النساء، منذ عام ١٩٩٨، يمثلن قرابة ٣٢ في المائة من مجموع العاملين. وهذا معناه أن معظم النساء "يجب" أن يغيّرن مهنتهن للحصول على هيكل مهني متوازن (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٣٥٨ - ومن المنشود، مع التقدم صوب تحقيق الإنصاف بين الجنسين، أن تزداد المهن "الشاملة للجنسين". ويبدو أن هذا الاتجاه يتحقق ببطء ولكن بشكل إيجابي، إذ إن المجموعات التي تعتبر "شاملة" كانت أربعاً في عام ١٩٩٠، فارتفعت إلى تسع في عام ٢٠٠٠. والمهن الطاردة بشدة للمرأة هي تلك التي تتصل بالهندسة المعمارية، والهندسة المدنية، والموارد الطبيعية، ومندوبي المبيعات المتخصصين، والكهرباء، والفنون التخطيطية، وغير ذلك. ولذلك ينبغي إبداء اهتمام خاص بهذه المهن (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٣٥٩ - وقد أكدت البيانات المأخوذة من تعداد عام ٢٠٠٠ وجود تفرقة وعدم مساواة بين الجنسين في الهيكل المهني في كوستاريكا. فمن بين الـ ١٠٧ مجموعات مهنية التي درسها Pilar Ramos (٢٠٠٢)، كانت ثمان وثلاثون مجموعة فقط تعتبر نسائية، وتسع تعتبر "شاملة للجنسين".

للمرأة وجود قوي في الوظائف المتخصصة

٣٦٠ - على حلافلة وصول المرأة إلى المهن "الرجالية"، أصبح لها وجود في الوظائف المتخصصة، سواء في وظائف المهنيين والفنين، أو في وظائف المديرين. وتتمثل النساء حوالي نصف مجموع المهنيين والفنين، ولا سيما في القطاع العام (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

الرسم البياني رقم ٢

النسبة المئوية للنساء في الوظائف المتخصصة حسب القطاع المؤسسي، ١٩٩٩

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والتعداد - وزارة العمل والضمان الاجتماعي. استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض. أعوام مختلفة.

٣٦١ - ومن المحتمل ألا تكون النسبة المئوية العالية للنساء المهنيات في القطاع العام راجعة بالضرورة إلى الاهتمام الصريح من المرأة بشغل هذه الوظائف، بل الأخرى أن يكون مرجعها إلى أن المسؤولية الكبيرة والمرتبات المنخفضة ظروف تقبلها المرأة ولا يقبلها الرجل، عوضاً عن ضمانات عمل أفضل والتقييد بيوم العمل، لتتمكن من الاضطلاع بأدوارها الأخرى في أسرتها، كالإنجاب. أما الرجل فإنه يفضل الأجرور الأعلى التي يقدمها القطاع الخاص في الوظائف المتخصصة، رغم ما في ذلك من اقتحام لحياته الشخصية والأسرية.

٣٦٢ - وفي وظائف الإدارة، بلغ تمثيل النساء حوالي ثلث المجموع في القطاعين العام والخاص. وهذا معناه أنه رغم وجود عدد كاف من المهنيات، فإن الرجل يستأثر بوظائف القرار.

٣٦٣ - ومع أن المرأة قد حسنت من مشاركتها في الوظائف المتخصصة، بما في ذلك في القطاع العام، فإن من الواضح أن هناك عدم مساواة في دخول مؤسسات مثل وزارة الأمن العام والماركز العقابية، وهي أماكن لا يكون فيها وجود الرجل هو الغالب فقط، بل إنه تغلب عليها أيضاً أشكال في التنظيم الهيكلي تقوم على ظروف الرجل واحتياجاته.

مشاركة المرأة في امتلاك المشاريع

٣٦٤ - إن الحصول على رأس المال، مقياساً من واقع امتلاك المشاريع في منشآت يعمل بها من فرد واحد إلى تسعه أفراد، يشير إلى قلة وجود المرأة. ومع ذلك فإن هذه القيمة تبين الاتجاه المتزايد في العقد إلى الارتفاع من ٩,٦ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى ١٧,٧ في المائة في عام ١٩٩٩. واللاحظ بوجه خاص ازدياد عدد ربات العمل في المنطقة الريفية (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٣٦٥ - وكانت الصناعات التحويلية، لا الأنشطة الزراعية، في منشآت يعمل بها من فرد واحد إلى أربعة ومن خمسة إلى تسعه أفراد، والتجارة في منشآت يعمل بها من فرد واحد إلى أربعة، هي التي زادت بقدر كبير في المنطقة الريفية، مما يعكس الفرص الجديدة التي أوجدها المرأة، بما يتجاوز الأنشطة الأولية.

الرسم البياني رقم ٣

تطور النسبة المئوية لربات العمل حسب قطاع النشاط، ١٩٩٩-١٩٩٠

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والتعداد - وزارة العمل والضمان الاجتماعي. استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض. أعوام مختلفة.

٣٦٦ - ويضاف إلى ما سبق ازدياد قدرة المرأة بالنسبة إلى الرجل على إيجاد أعمال في منشآت يعمل بها ما بين فرد واحد إلى تسعه أفراد. وقد ارتفعت النسبة المئوية للأعمال الموفرة من ١٠ في المائة إلى ٢١ في المائة في التسعينات، وتلاحظ بوجه خاص في التجارة والصناعة. وبهذه الطريقة، لم تزد النسبة المئوية لربات العمل فقط، بل إنها استطعن أيضاً زيادة مشاركتهن في توفير الأعمال (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١). وحسب المنطقة، كانت نسبة القدرات على إيجاد أعمال أعلى في المنطقة الحضرية، وإن كانت الزيادة في هذه النسبة قد حدثت في المنطقة الريفية.

٣٦٧ - وينبغي تعزيز هذه القدرة الإنتاجية المتزايدة لدى المرأة، ولا سيما لدى المنخفضة الدخل، كشكل من أشكال جعل تدابير مكافحة الفقر ذات فعالية. ورغم هذا التقدم، فإنه قد لوحظ أن الفقر مستمر في التأثير المتزايد على ربات الأسر. ويرجع ذلك إلى أن ربات العمل الالاتي يدرن منشآت ذات إنتاجية أكبر يجئن أساساً من طبقات عليا ومتوسطة، في حين أن من يزاولن أعمالاً كافية أو هامشية يتركزن في أسر من الطبقتين المتوسطة والدنيا (Trejos، ٢٠٠٠). وقد ساعد المستوى الاقتصادي الأفضل للفئة الأولى على زيادة فرص القيام باستثمارات كبيرة في المنشآة. ولذلك يمكن القول إن الدعم المالي المناسب والمساعدة التقنية يمكن أن يعاونا ربات العمل ذوات الدخل المنخفض في زيادة إنتاجيتهم ومستوى رفاهيتهم.

المرأة في العمل غير الرسمي

٣٦٨ - في ترتيب القطاعات ذات الإنتاجية المنخفضة، نجد أن النساء في مجموعهن أكثر نسبياً من الرجال. فالرجال يتركزنون أساساً فيما يسمى "الجمع البسيط"، ويتميزون بوجودهم في طبقة "الجمع الموسع"، أي أن بإمكانهم، رغم قلة إنتاجية هذه القطاعات، التجمع والتحول إلى منشآت إنتاجية صغيرة، في حين يغلب وجود النساء في طبقات المستوى الكافي والعمل المترقي (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

الجدول رقم ١١

النسبة المئوية للسكان العاملين (إلى المجموع) في قطاعات الإنتاجية المنخفضة حسب طبقة القطاع وحسب الجنس، كوستاريكا، ٢٠٠٠

الطبقة	الذكور	الإناث	الفرق
المجموع	٢٥,٤	٤١,٠	١٥,٥ -
الجمع الموسع	٥,٥	٣,٩	١,٦
الجمع البسيط	١٣,١	٩,٨	٣,٣
الأعمال الكافية	٦,٥	١٢,٨	٦,٣ -
العمل المترقي	٠,٤	١٤,٥	١٤,١ -

المصدر: مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١.

٣٦٩ - وتشير المنظمات النسائية إلى أن التدفق المتزايد للنساء على مجالات العمل المنشآة وغير المنظمة، كالعمل لحساب الذات وتنظيم المشاريع البالغة الصغر والصناعات التجميعية

الصغيرة، مقتربنا بعمليات العولمة والانفتاح، هو السبب في تدهور نوعية الحياة، والسبب بالتالي في انتهاك حقوق العاملات.

العمل المترلي غير المأجور

٣٧٠ - إن العمل المترلي الذي يقع عبئه على المرأة أساسا لا يدخل في حساب نظام الحسابات القومية. ومنذ عام ١٩٩٦، بدأ مشروع حالة الأمة يسعى إلى تحويل مساهمة هذا العمل في الناتج المحلي الإجمالي إلى حدود نقدية، ولذلك قام بعملية لتقدير قيمته. إن العقبات التي تعرّض حساب الوقت الذي تخصصه المرأة أساسا لهذا العمل، والمتعلقة بعدم وجود استقصاء في البلد لاستخدام الوقت، لا تساعد على التوصل إلى تقدير تقريري أدق لهذا المؤشر. ومع ذلك ورغم القيود المنهجية (انظر: مشروع حالة الأمة، ١٩٩٨، التقرير الرابع)، فإن هذه العملية تصلح لإثبات أن من الخطأ الاعتقاد أنه لا أثر لمساهمة المرأة المترغبة للعمل المترلي في الاقتصاد الوطني.

١٢ رقم الجدول

قيمة العمل المترلي غير المأجور كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي، ١٩٩٧-١٩٩٥

	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	قيمة العمل المترلي كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي
الحسابات القومية الجديدة (الكتيب الخامس)	١٠,٥	١٠,٦	٩,٤	
الناتج المحلي الإجمالي دون تعديل (الحساب الأصلي)	١٤,٠٧	١٣,٧٧	١٢,١٣	

المصدر: E مشروع حالة الأمة، ٢٠٠٢. Sánchez

٣٧١ - وبالنسبة إلى الأعوام التي تتوافر معلومات بشأنها (انظر المرفق رقم ١)، تراوحت قيمة المؤشر بين ١٢ في المائة و ١٤ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وبإعادة حساب مؤشرات الحسابات القومية التي قام بها المصرف المركزي في عام ٢٠٠٠، قلت جميع النسب إلى الناتج المحلي الإجمالي، حيث إن الناتج المحلي محسوب بأقل من قيمته بما يعادل ٣٠ في المائة تقريبا. وأدى تعديل مؤشر قيمة العمل المترلي إلى الناتج المحلي الإجمالي إلى إعطائه درجة جديدة من القيم التي تراوح بين ٩ و ١٠ في المائة من هذا الناتج. ومن الجدير بالذكر أن وزارة العمل والضمان الاجتماعي عاودت المبادرة في عام ١٩٩٩ بالاشتراك مع المعهد الوطني للمرأة، فاقتربت منهجية أفضل، وانتهت الأمر إلى إعادة تقييم المؤشر.

العمل المترلي المأجور: امتداد للأعباء المترلية للمرأة

٣٧٢ - هناك تقدير ناقص لقيمة العمل المترتب المأجور باعتباره نشاطاً ذاتياً إنتاجيًّا تقوم به المرأة وحدها تقريباً. ووفقاً لهذه النظرة يكون نظام العمل المستقر مختلفاً عن نظام سائر السكان العاملين. فهو تميّزه واستثنائي، ويتميّز بيوم عمل يمتد اثنين عشرة ساعة، بأوقات راحة وعطلات تنخفض إلى النصف، مع يوم راحة أسبوعي واحد فقط يمكن أن يقع أو لا يقع يوم أحد (الفصل الثامن من قانون العمل). وهو نشاط العمل الذي يحظى بأقل أجر أدنى محدد للقطاع الخاص، ويبلغ الآن ٤٧٩٦٣ كولون شهرياً (١٤٣,٦٠ من دولارات الولايات المتحدة) (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٣٧٣ - والنساء الالاتي يزاولن العمل المترتب المأجور مستبعديات بانتظام من الحق في التأمين الصحي والمعاش التقاعدي لعدم إدراجهن في نظم الحماية والضمان الاجتماعي، وأساسا في التأمين ضد أخطار العمل وفي نظام العجز والشيخوخة والوفاة. وقبل صدور نظام العجز والشيخوخة والوفاة حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، لم تسجل سوى ٧٥١٤ من العاملات المتربيات الالاتي يدفعن اشتراكات. وقد سجلت هذه الأرقام انخفاضا طفيفا عن أرقام تشرين الثاني/نوفمبر وتشرين الأول/أكتوبر، حيث سجل ٧٦١٧ و ٧٦٠٧ من المشركيات، على التوالي. وهذا الانخفاض، رغم قلته، لا يتفق منطقا مع سوق العمل في هذا القطاع (إحصائيات أرباب العمل والعمال والأجور. إدارة خبراء التأمين والتخطيط الاقتصادي. الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، ٢٠٠٠). ويقل عدد المؤمن عليهم بقدر ١٠ في المائة عن العدد الذي قدره الاتحاد الوطني للعاملات المتربيات لعام ٢٠٠٠، وهو ٨٠٠٠ عاملة. وفيما يتعلق بالتأمين ضد أخطار العمل، أحجرى الاتحاد استطلاعاً تبيّن منه أن ٢٠٠ شخص فقط سنوياً في المتوسط هم المشمولون (مكتب الدفاع عن السكان).

٣٧٤ - وتفاقم الظروف السيئة أكثر في حالة المهاجرات النيكاراغويات، الذي يعمل معظمهم في الخدمة المنزلية، حيث إن ظروفهن من حيث انعدام المساواة وعدم الاعتراف بما لهن من حقوق العمل، تشجع أرباب العمل، على، عدم التقيد بالقانون.

٣٧٥ - وعدم الإبلاغ هذا عن قطاع عمل عريض يؤثر أيضاً على خزانة الدولة بما يمثله من تهرب. وفي عام ١٩٩٩، قدر مكتب الدفاع عن المرأة هذا المبلغ بـ ٢٠٠ .٠٠٠ .٠٠٠ .٥ كولون، على أساس الأجر الساري في هذه الفترة، وهو ٣٧ .٠٠٠ كولون شهرياً، وعلى أساس وجود ٢٣٢ حالة عدم اشتراك، مع تطبيق حصة رب العمل وهي ٠٢٣ (مكتب الدفاع عن السكان).

٣٧٦ - وقد رُفعت دعوى بعدم الدستورية بسبب ما يتضمنه تنظيم قانون العمل للعمل المترلي من تفرقة بالنسبة إلى سائر السكان العاملين، مخالفًا بذلك مبدأ المساواة. وقد اعتبر الطعن غير ذي موضوع على أساس أنه يتصل بنظام خاص (الدائرة الدستورية، الفتوى رقم ٣٢٧ - ٩١). وقدّم تعديل إلى الجمعية التشريعية اعتمد في عام ١٩٩٧، ضمن الملف رقم ٧٦٨٠؛ ويقرب هذا التعديل تنظيم قانون العمل المترلي من الاشتراطات الدنيا للنظام القانوني العام. ولما كان هذا القانون يتضمن أيضًا تعديلاً لنظام عمل القصر بأن جعل سن الثانية عشرة السن الدنيا للعمل، بما يخالف اتفاقية حقوق الطفل، فإن رئاسة الجمهورية قد نقضت القانون في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٩٧، بناء على طلب مكتب الدفاع عن السكان.

حقوق العمل

٣٧٧ - يتميز القطاع العام باستقرار العمل الذي يحفظ على معظم السكان عملهم. ومع ذلك فقد أمكن، عن طريق مكتب الدفاع عن السكان، البرهنة على أن الأشخاص لا يستفيدون كلهم من هذا المبدأ في العمل على قدم المساواة. وأضعف الجماعات من حيث التمتع بهذا المبدأ هي الأمهات الحوامل، فهن بالذات أحوج الناس إلى مزيد من الحماية والتأمين في فترة الحمل والولادة والنفس، سواء لهن أو لم يلدنهن من أبناء أو بنات (مكتب الدفاع عن السكان، تقرير العمل عن الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٠).

٣٧٨ - ويرى مكتب الدفاع عن السكان أن فصل النساء في هذه الظروف من عملهن أو عدم تجديد عقود عملهن لهذا السبب يعتبر تناقضاً بين الواقع العملي وما "يعلن" عن أهمية الأمة و "جلالها". ورغم الاعتراف بالأمومة مرات قليلة صراحة وعلنا، فإنه ما زال هناك اعتقاد أن المرأة الحامل تعتبر "تكلفة مالية" يتحملها من يتعاقد معها، وهذه النظرة سائدة في بعض مؤسسات الدولة.

٣٧٩ - ويجري التشاور باستمرار في مكتب الدفاع بشأن حقوق العمل للحوامل، في نفس الوقت الذي تشكو فيه العاملات المؤقتات من طردهن من العمل بسبب الحمل، ويلجأن في ذلك إلى شتى السبل. وقد لاحظ مكتب الدفاع حالات عديدة حظيت فيها نساء كثيرات بتعيينات مؤقتة بصفة مستمرة، ثم لم تجذب عقودهن عندما حملن. وبعبارة أخرى، فإن الدينامية الإدارية التي تسمح بالشغل المؤقت لمكان يكون شاغله في إجازة، أو عاجزاً عن العمل بسبب المرض، أو حاصلاً على إذن بالتعفيف، أو لغير ذلك من الأسباب، تستبعد الحوامل من الحلول محل شاغل المكان الأصلي.

٣٨٠ - والواضح أن النظام لا يريد أن يحل محل شاغل المكان شخص آخر يتحمل أيضًا أن يكون محتاجاً إلى إجازة من العمل. ومن الواضح أيضًا أن الاستبعاد يتم بسبب الحمل، لأن

هؤلاء النساء بإمكانهن، في ظروف أخرى، الحصول على تعينات مؤقتة والحلول محل غيرهن. ولكن على الرغم من هذه الاعتبارات، فإن هناك عوائق مختلفة تعرّض سبيل الإمكانيات الحقيقة للتحرّي بغضّن كشف هذا التصرّف من جانب الإداره، لأنّ بمقدور الإداره أن تقول، كما ظلت تفعل حتّى الآن لدى مكتب الدفاع، إنه ليست هناك أماكن متاحة للاستمرار في تعين الحامل المقطوعة عن العمل. كما أنه إذا اعتبرنا هذا النوع من التعين قائماً على أساس السلطة التقديرية للإداره، فإنه سيكون صعباً على مكتب الدفاع، بصفته جهازاً للرقابة، أن يحدد العمل الذي يحتاج إلى بديل وذلك الذي لا يحتاج.

٣٨١ - وفي هذا النوع من الحالات، عندما يصعب التأكيد من وجود مكان متاح للبديل، فإنّ مكتب الدفاع لا يستطيع الأمر بتعيين امرأة حامل مكان غيرها؛ ومع ذلك، فإنّ بإمكانه أن يحمل الإداره، عند انتهاء فترة التعيين المؤقت لعاملة حامل لا تزيد الإداره أو لا تستطيع تحديد عقدها، إذا عجزت هذه العاملة عن العمل بسبب الأمومة، على البحث عن بديل يسمح بدفع حصة رب العمل القانونية المتعلقة بإجازة الأمومة. وبهذه الطريقة يكفل للعاملة الحامل، على الأقل على المستوى التقديري، التمتع بنظام الحماية.

٣٨٢ - إن المعايير المتعلقة بحالة الحوامل في محيط العمل تستند إلى الإطار الدستوري والقانوني لنظام حماية الحامل، ومن هنا فإنّ استبعاد النظم للنساء ذوات التعيين المؤقت أو غير الثابت يندرج في عملية التمييز بين الجنسين. ولما كان ذلك يشيع في مجتمع يهيم عليه الرجل، فإنه يؤثّر في المفاهيم العامة للعمل والأمومة، ويغرسها كمفاهيم تقوم على التفرّع والاستبعاد.

٣٨٣ - وفيما يتصل بالحمل كذلك، عُرفت حالات لم تتضح فيها بقدر كافٍ الحدود بين إجازة الأمومة وإجازة المرض. فعلى وجه التحديد، عندما تعانى المرأة إجهاضاً تلقائياً دون أن تكون قد أكملت مدة حملها، ويكون الحمل قد استمر لفترة ستة أو سبعة أو ثمانية أشهر، فإنه يكون هناك عدم يقين بشأن نوع الإجازة المفروض منها. فالبعض يراها إجازة مرض لمدة ثانية أيام قابلة للزيادة، ويرأها آخرون إجازة أمومة مخفضة إلى النصف، أي لمدة شهر ونصف الشهر. وتعتبر هذه المسألة، دون أدنى شك، واحداً من المحاور ذات الأولوية للعمل المؤسسي في مجال الدفاع عن حقوق المرأة.

٣٨٤ - وهناك مسألة أخرى في مجال العمل تكرر عرضها على مكتب الدفاع عن السكان، هي حالة النساء اللاتي يلتّحقن بمحال عمل يهيمن عليه الرجال عادة، كما في حالة الشرطيات. وقد شكت هؤلاء من أشكال متعددة من التمييز في عدة جوانب، مثل الأدوار، وتحديد مواعيد العمل، والترقي، والتدريب، والتحرش الجنسي، وغير ذلك (مكتب الدفاع

عن المرأة، تقرير العمل عن الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٠. ويرى مكتب الدفاع أن الجوانب المشكو منها لا يمكن أن تخل خارج السياق الذي صُمم فيه هذا الجانب من أجل الرجل الذي يهيمن عليه، وأنه ليس هناك حتى الآن سياسة مؤسسية تتجاوب مع الواقع الذي مؤداه أن المرأة موجودة في مؤسسات الشرطة. وفي ضوء عدم وجود سياسة متكاملة، فإن رد الفعل المؤسسي لوزارة الأمن العام، فيما يتعلق بحالة الشرطيات، سيظل يتسم بالتحفظ وبطابع فردي، مما سيطغى على النظام سريعاً، وبخاصة إذا علمنا أن أعداد النساء في الشرطة تزيد باستمرار. وتضم قوة الشرطة الآن ما يقرب من ٤٠٠ امرأة.

٣٨٥ - ويجب أن تراعي السياسة المتكاملة الفروق بين الجنسين في اتخاذ القرارات، وأن تتم بإعادة تعريف مبدأ المساواة، وهو ما بنت فيه الدائرة الدستورية في العديد من القرارات، ومنها القرار رقم ١٧٧٠-٩٤ الذي ورد فيه ما يلي:

”إن مبدأ المساواة، الوارد في المادة ٣٣ من الدستور السياسي، لا يقتضي أن تكون المعاملة واحدة في جميع الحالات، بصرف النظر عن العناصر القانونية المحتملة التي يمكن أن تكون موجودة والتي تستدعي التفرقة وتتسم بأهمية قانونية ... ولا تنتهي المساواة، كما ذكرت هذه الدائرة، إلا عندما يكون انعدام المساواة مجردًا من أي تبرير موضوعي معقول ...“.

٣٨٦ - والقاعدة العامة هي المساواة في تطبيق الواجبات والحقوق المكرسة في الصكوك القانونية للشرطة؛ غير أن التطبيق الحقيقي لمفهوم المساواة هو ذلك الذي يراعي الفوارق الموضوعية المعقولة بين الرجال والنساء، حتى تقوم على هذه القاعدة تدابير العمل الالزمة التي تفادى أي شكل من التمييز بين الأفراد المختلفين في الجنس. وتحقيقاً لذلك، من الضروري تحديد سمات المرأة العاملة في الشرطة، حتى تؤخذ هذه الخصائص في الاعتبار عند تفسير القوانين وتطبيقاتها.

٣٨٧ - وفي هذا السياق مثلاً يمكن، عند تحديد أيام العمل، التفكير في من ستخصص لها، وهل هي ربة أسرة لديها أطفال صغار، وليس لها موارد عائلية أخرى للعناية الليلية المتواصلة بهؤلاء الصغار. وفي إطار الإمكانيات المؤسسية، ستكون هذه هي الظروف القابلة والمحاجة للتقييم. وفي هذا الصدد، من المهم تمثيل ما كتبه ألدا فاسيو (١٩٩٢) حيث قالت: ”... إذا كان ندرك حقاً أن المرأة والرجل مختلفان على نحو متماثل، فلن نفكر في أن ظواهر الحمل والولادة والطمث وسن اليأس وغيرها تجعل المرأة تتصرف بشكل مختلف عن الرجل/غوزج الإنسان، وبالتالي فإن المشكلة هي في اختلاف المرأة عن النموذج، بل سندرك أن المشكلة هي مشكلة مجتمع لا يجعل منطقه أن الرجل والمرأة هما أحياناً احتياجات مختلفة، وأن هذه

الاحتياجات سليمة بقدر متساوٍ. ومن ذلك مثلاً أننا يمكن أن ندرك أن المشكلة ليست أن العاملة أصبحت حاملاً وهي بعيدة عن بيتها، بل تكمن المشكلة في أن العمل المأجور قد فكر فيه أشخاص لا يعرفون الحمل ووضع من أحدهم“.

٣٨٨ - وبعض الحالات التي أبرزها الشرطيات يجب أن ينظر إليه على أنه صياغة لسياسة مؤسسية. وينبغي أن يبدأ ذلك بتحديد الاختلافات وإعادة طرح بعض الجوانب، من قبيل ما يلي:

- المهام التي يكلفون بها في هيكل الشرطة، في ضوء التزوع إلى إخضاع أنشطتهم في مجال العمل لتلك التي يزاولنها عادة في المحيط المترلي؛
- عدم وجود هيكل أساسية تناسب المرأة؛
- اختلاف المعاملة التي تلقاها المرأة، فيما يتعلق بالتقدم والترقي والدورات التدريبية، عن معاملة زميلها؛
- التحرش الجنسي.

٣٨٩ - وقد أوصى مكتب الدفاع عن السكان نائبة وزير الأمن العام وإدارة قوات الشرطة بوضع سياسة للشرطة تراعي سمات المرأة العاملة في قوات الشرطة العامة، وتحتاج للمؤسسة أن تكون لها خطوط عامة وقواعد واضحة ومحدة للتشاور في اتخاذ القرارات في هذه المسألة. وقد رحبت المؤسسة بهذه التوصية، وكلفت مستشار إدارة قوات الشرطة العامة ومراقب دوائر الوزارة وضع مشروع لسياسة عامة تتعلق بالشرطيات. وقد أيد مكتب الدفاع هذا المشروع من الناحية الفنية، ما دام تحقيقه ووضعه في شكل برامج وتدابير سياسهمان بشكل حاسم في تعزيز الإدماج الاستراتيجي للمرأة، وكذلك في سلامة وضمان حقوقها في جهاز الشرطة.

اللجنة المشتركة بين المؤسسات المعنية بحقوق العمل للمرأة

٣٩٠ - إن مبرر وجود اللجنة المشتركة بين المؤسسات المعنية بحقوق العمل للمرأة والعمل الذي تعتمد أداءه يتمثلاً في مختلف أشكال عدم المساواة والتمييز في العمل التي تصطدم بها المرأة، وتكرار ظروف العمل التي تؤثر في نوعية حياتها بشكل عام، والتحرش الجنسي، ووجود قواعد قانونية تجيز اختلاف المعاملة، وعدم وجود معايير تنظم أداء العمل الذي تقوم به المرأة بوجه خاص، ووجود نظم للاستثناء، كالنظام المطبق على العاملات المترليات، لا تتواءم مع حقوق الإنسان لسائر العمال والعاملات، إلى غير ذلك. وتضم هذه اللجنة مكتب الدفاع عن السكان، والمعهد الوطني للمرأة، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، ومنظمة

العمل الدولية، ومعهد الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين في أمريكا اللاتينية، وممثلين للمنظمات غير الحكومية. وتعتمد اللجنة الاضطلاع بعمل مشترك في تحليل ظروف العمل في القطاعات الإنتاجية التي يكون وجود المرأة فيها كبيراً، وأثار مشاركتها على نوعية حياتها، وصياغة اقتراحات قانونية، وتحديد خطوط عامة لسياسات العامة المتعلقة بحقوق العمل، وتحديد آليات للمراقبة لضمان احترام حقوق الإنسان في العمل.

٣٩١ - وتفتقر اقتراحات اللجنة القيام بعمل متوسط وطويل الأجل، وتنطوي في معظمها على تغييرات عميقة ذات طابع اقتصادي وأيديولوجي وقانوني. كما أن بعض الاقتراحات المتعلقة بالإصلاح القانوني يقتضي القيام بعمل متشابك لإقناع السادة والسيدات النواب والتفاوض معهم، كما حدث في حالة المشروعين المتعلقين بالفصل الثامن من قانون العمل الخاص بالعاملات المتربيات، وتعديلات قانون مكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة. ولم يعتمد هذان المشروعان بعد، وهو ما سيكون بالتأكيد من المهام ذات الأولوية للجنة في الحث على اعتمادهما.

٣٩٢ - وفي غضون العام الماضي، جذبت أنشطة المؤسسات التي تتألف منها اللجنة، وبالذات المؤسسات التي تضطلع بمهام ومسؤوليات في مجال العمل، أنظار اللجنة بصفة خاصة، ولذلك تعتمد العمل، في هذا العام، على تحقيق تقدم أكبر في المشروع بتنظيم العمل الليلي، وعمل الصناعات التجمعية الصغيرة، وإذن الأبوين، وعمل المنيجات الزراعيات.

النساء الفقيرات

٣٩٣ - رغم أن إدماج المرأة في العمل (المعروف به اقتصادياً) يتبع إمكانيات التغلب على الفقر، فإن كوسناريكا تواجه ظاهرة تزايد "تأثر الفقر". وهذا يشير إلى أن المرأة أكثر تعرضاً لل الفقر بأشكال لا يتعرض لها الرجل. وهذا يشير إلى ما يلي:

- وجود النساء بين الطبقات الفقيرة غير مناسب، بالمقارنة بوجود الرجال، على النحو الوارد ذكره في الجزء الأول من هذا التقرير.
- يزداد الوجود غير المناسب للنساء بين الطبقات الفقيرة بالتدريج - فتأثر الفقر يعتبر عملية وليس مجرد حالة في سياق تاريخي معين.
- لا توجد مهمة وحيدة لتحقيق الرفاهة تطبق دون مشاكل على جميع أفراد أي أسرة زوجية: "يمكن لأحد أفراد وحدة متربلة أن يكون أفقراً من غيره من عددهم وجوهه: كأن يحصل على أقل من حاجته من الغذاء، أو تكون صحته معتلة، أو يحظى

باهتمام أقل من حيث الصحة والتعليم، أو يرتدي ثياباً رثة، أو يحصل على ترفيه أقل وعلى وقت فراغ أقل، أو يتحكم بدرجة أقل في المشتريات التي يُدفع فيها الدخل الذي تحصل عليه الجموعة الأسرية” (Anderson, ١٩٩٤، ص ١٥).

٣٩٤ - وتأثر الفقر عامل يحد من نماء الفرد، وبالتالي من المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة. والصعب الأساسية التي تواجه دراسة فقر الإناث تمثل، من ناحية، في تعدد طائق القياس ومصادر المعلومات، ومن ناحية أخرى في أن فقر الإناث لا وجود له في الكثير من هذه المصادر (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠).

٣٩٥ - إن الأرقام المتاحة في استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض تثير القلق العام، إذ يشير تحليل مختلف الأبعاد إلى أن إعالة المرأة للأسرة المعيشية تؤدي إلى نسب مئوية للتعرض للفقر أكثر من نسب الرجل، وقد تبدّى هذا الفارق باستمرار طوال التسعينات. وقد زادت بقدر كبير الفروق في النسب المئوية للأسر المعيشية الفقيرة حسب جنس العائل، إذ زادت بمقدار ثلاثة أضعاف عما كانت عليه في مطلع العقد، وتحدد ذلك أساساً في زيادة ملحوظة في النسبة المئوية لربات الأسر المعيشية الفقيرات في عام ١٩٩٩. وقد شكّل ما سبق الفارق الأكبر في العقد: فقد بلغ زهاء عشر نقاط مئوية (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٣٩٦ - وهناك ما يستوجب الاحتياط في هذا التحليل. فعند النظر في دينامية الظاهرة انطلاقاً من الإحصائيات المتعلقة بجنس عائل الأسر المعيشية الفقيرة، فإننا نتعرض لخطر استنتاج مفاده أن إعالة المرأة للأسرة تتحول إلى سبب لفقر المرأة. فهذه الإعالة لا تؤدي مباشرة إلى الفقر، وإن كانت تزيد من خطر التعرض للفقر.

الرسم البياني رقم ٤

النسبة المئوية للأسر المعيشية الفقيرة حسب جنس العائل، ١٩٩٩-١٩٩٠ (النسبة المئوية إلى مجموع الأسر المعيشية)

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء والتعداد - وزارة العمل والضمان الاجتماعي. استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض. أعوام مختلفة.

٣٩٧ - وجدير بالذكر أن عينة استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض في عام ١٩٩٩ قد تعرضت للتغيير، إذ استُخدم معيار جديد للعينة مستمد من آخر تحديث لرسم الخرائط للتعدادات عام ٢٠٠٠. وقد أمكن بذلك إيجاد قيمة أعلى في النسبة المئوية للأسر المعيشية الفقيرة، وهو ما كان يمكن أن يحدث لو كان قد استُخدم نفس معيار العينة الذي استُخدم في الاستقصاءات السابقة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١). غير أن من الجدير بالذكر أن النسبة المئوية لـإعالة المرأة للأسرة هي التي زادت زيادة كبيرة، في حين ثبتت النسبة المئوية للرجل، مما يبيّن أن العينة الجديدة تعكس، ولا سيما في المنطقة الريفية، ازدياد حالات الأسر المعيشية التي تزداد إعالة المرأة لها. وحتى مع استبعاد أرقام عام ١٩٩٩، فإن عقد التسعينات يؤكد فيما يبدو أن "للفقر في بلدنا وجها نسائياً".

٣٩٨ - وتشير التفرقة حسب المجموعات العمرية إلى أن ربات الأسر الشابات (في سن ٣٤ سنة أو أقل) هن الأكثر تعرضاً للفقر والفقير المدقع، وأن هذه المجموعة العمرية هي التي تكون فيها المسافة أكبر بين أرباب الأسر ورباتهن. وهذا مما يجب أن يلفت الانتباه، إذا وضعنا في الاعتبار أن هذه الأسر المعيشية هي التي يوجد فيها أطفال أكثر من الجنسين في سن ما قبل الدراسة وفي سن الدراسة، من لا تلبّي احتياجاتهم بالكامل وتتعرض للخطر احتمالات تحسين نوعية حياتهم في المستقبل، وخصوصاً إذا كان غياب الأبوين يعني عدم الوفاء بالتزاماًهما كأبوبين (Ramos، ٢٠٠١).

٣٩٩ - إن الفقر يصيب أكثر ما يصيب المرأة الوحيدة أو ربة الأسرة المعيشية التي يبقى فيها أحد الأبوين. وفي عام ١٩٩٩، كان الأكثر تضرراً من الفقر العام ربات الأسر المعيشية ذات الفرد الواحد أو التي يبقى فيها أحد الأبوين (٢٩ في المائة و ٢٥ في المائة على التوالي). ويضاف إلى ذلك أن هذه الأسر المعيشية هي التي اتسعت فيها الفجوة بينها وبين أرباب الأسر.

٤٠٠ - وقد أمكن أيضاً رصد فجوة واسعة فيما يتعلق بالتأثير بالفقر المدقع الذي يصيب ربات الأسر المعيشية التي يبقى فيها أحد الأبوين، بنسبة تصل إلى ثالث نقط مئوية، وهو ما يزيد على المتوسط الوطني (Ramos، ٢٠٠٠). ويتبين من الجدول رقم ١٣ أن الفقر أصاب أساساً المنطقة الريفية والمناطق البعيدة عن الوادي الأوسط، سواء في النسبة إلى متوسط الأسر المعيشية على المستوى الوطني، أو إلى الأسر المعيشية التي تعولها امرأة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

الجدول رقم ١٣
تطور الأسر الفقيرة حسب الجنس ومنطقة الإقامة، ١٩٩٧-١٩٨٩ (أرقام مطلقة
ونسبية)

	المؤشر	الأسر الفقيرة						نسبة الفقر عامي ١٩٨٩ و ١٩٩٧	النوع
		١٩٩٧	١٩٨٩	المطلق	النسي	١٩٩٧	١٩٨٩		
المجموع (بالآلاف)									
٧,٣ -	٤٦,٤	٥٣,٧	٣,١	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	٦٧,٤	٣١٠,٨	٢٤٣,٥
المجموع (النسي)									
٧,٣ -	٤٦,٤	٥٣,٧	٣,١	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠			جنس العائل
٧,٤ -	٤٥,٦	٥٣,٠	٢,٦	٦٥,٧	٧٨,٠	٨١,٥			ذكور
٧,٣ -	٤٩,٢	٥٦,٥	٥,٣	٣٤,٣	٢٢,٠	١٨,٥			إناث
منطقة الإقامة									
٧,٣ -	٤٨,٤	٥٣,٧	٣,١	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠			الحضر
٨,٥ -	٣٣,٤	٤١,٩	١,٦	١٧,٥	٣١,٦	٣٥,٥			الريف
٧,٠ -	٦٦,٥	٦٣,٥	٣,٩	٨٢,٥	٦٨,٤	٦٤,٥			
مكان الإقامة									
٧,٣ -	٤٦,٤	٥٣,٧	٣,١	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠			المنطقة الوسطى
٨,٣ -	٣٧,٠	٤٥,٢	٢,٤	٤٠,١	٤٩,٩	٦٢,٦			المطقة المتروبولية
٥,٦ -	٣٢,٧	٣٨,٣	٤,٦	٢٨,٩	٢٠,٧	١٨,٥			باقي المنطقة الوسطى
٩,٤ -	٤٠,٧	٦٠,١	١,١	١١,٣	٢٩,٢	٣٤,٢			تشوروتيغا
٦,١ -	٦٤,٠	٧٠,١	١,٨	٦,١	١٠,٢	١١,٤			الحبيط الحادى الأوسط
٦,١ -	٥٧,٢	٦٣,٣	٢,٤	٥,٦	٦,٨	٧,٣			برونكا
٨,٢ -	٦٥,٠	٧٣,٢	٣,٣	١٤,٤	١٣,٧	١٣,٥			أويتار الحبيط الأطلسي
٠,٢ -	٦١,٢	٦١,٣	٥,٩	٢٢,١	١٣,١	١٠,٦			أويتار الشمالية
٩,٩ -	٦٠,٨	٧٠,٧	٦,٩	١١,٧	٨,٢	٤,٦			

المصدر: Trejos (٢٠٠٠). استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض للمعهد الوطني للإحصاء والتعداد،

.٢٠٠٠

رعاية الفقيرات

٤٠١ - تنفذ في البلد سياسة لرعاية الفقيرات تعتبر، فيرأي بعض القطاعات (مبادرة أمريكا الوسطى لمتابعة بيجين (الفصل الخاص بكوستاريكا)، ١٩٩٩)، سياسة توجهها معايير التعويض الاجتماعي وزيادة الإنفاق، على حساب الاستثمار الاجتماعي وخلق ظروف اجتماعية واقتصادية تساعد على الإدماج الاجتماعي للمرأة. إن المساعدة المباشرة، وقسائم الإسكان، والقروض الصغيرة لتعزيز العمل لحساب الذات، والتدريب التقليدي، والقليل من الابتكارات التكنولوجية، وعدم التكامل الرأسي والأفقي للقطاعات الاقتصادية كمحور معزز لفرص السوق الدينامية والمرجحة، كلها عناصر تقوم عليها هذه السياسة وتستهدف تفعيل قدرة الفقيرات على التعامل مع السوق، باعتبار ذلك استراتيجية للتصدي للفقر.

٤٠٢ - وقد تأكّد حدوث تقدّم مؤسسي في رعاية المرأة، بالكشف عن برنامج موضوع لها - هو برنامج رعاية الفقيرات - وإدماج تمكّن الفرد كمفتاح لتفعيل الاستقلال الذاتي للمرأة. على أنه إذا لم توّاكب هذه العملية تدابير منسقة مشتركة بين المؤسسات تكفل الاستمرارية المادية والاقتصادية لهذا الاستقلال، فإن العمل في هذا المضمار سيكون بوضوح غير كاف (مبادرة أمريكا الوسطى لمتابعة بيجين (الفصل الخاص بكوستاريكا)، ١٩٩٩).

٤٠٣ - وقد جرى من خلال المعهد الوطني للمرأة، وبالذات من خلال دائرة المواطن النشطة والريادة والإدارة المحلية، العمل على أن تتقّدم النساء في استعادة سلطتهن، سواء كأفراد أو كقوة جماعية. المتّوّхи أن تتمكن المرأة، بمارستها حقوقها كمواطنة، من تملك الموارد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتحكم فيها والحصول عليها، على الصعيد الإقليمي والمحلي والبلدي، في إطار من المساواة والإنصاف مع الرجل (Piedra، ٢٠٠١).

٤٠٤ - وفي إطار المخور المتعلق بدفع وتعزيز قيادة المرأة ومشاركتها في المواطن من أجل ممارستها التامة لحقوقها كمواطنة والتمتع بها، يقع برنامج "تنمية الجمعيات" الذي يعد من الوسائل الوطنية التي يتوخّها قانون رعاية الفقيرات. وقد اشترك في هذا البرنامج زهاء ٤٥٠٠ امرأة في عام ١٩٩٩، وزهاء ٤٠٠٠ امرأة في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢. وللبرنامج مكونات مختلفة:

- دعم النساء فردياً وجماعياً، بهدف السعي بصفة عامة إلى تفزيذ عملية لتدريب الفقيرات تمكّنها من إيجاد أدوات وجدانية وإدراكية وملائكة، لإحداث تغيير شخصي وجماعي في مجال اتخاذ القرارات في شتى نواحي حياتهن وللتغلب على فقرهن.

- التدريب التقني على العمل، الذي يتولاه المعهد الوطني للتلمذة الصناعية، والذي يرمي إلى وضع عمليات للتدريب التقني، ويقدم مضموناً تكنولوجيا متقدماً يلائم تحديد الأهداف في خطة حياة المرأة ويعترض اهتماماتها واحتياجاتها وقدرها.
- الإدماج في ميدان العمل، الذي تتولاه وزارة العمل والضمان الاجتماعي، والذي يرمي إلى تعزيز مبادرات المرأة في مجال المشاريع، بإنشاء وحدات إنتاجية فردية أو جماعية تتمتع بإمكانيات البقاء، وإلى دعم المشاريع البالغة الصغر الموجودة بالفعل.
- المبادرة الاقتصادية، التي تتولاه المؤسسة المختططة للمساعدة الاجتماعية، والتي صممت بحيث تحرر المرأة اقتصادياً حتى تتوافر لها فرص رؤية خيارات جديدة في تشكيلها لحياتها. وفي الوقت ذاته، تتحول هذه المبادرة إلى دعم لمواجهة الاحتياجات الأساسية الناجمة عن الفقر أو الفقر المدقع. وتقدم المؤسسة إلى المرأة مبلغاً بسيطاً (١٥٠٠٠ كولون شهرياً أو ٤٥,٠٠٠ من دولارات الولايات المتحدة) لمدة ستة أشهر، للمساعدة في نفقات الانتقال والوجبات الخفيفة ورعاية الأطفال. كما تقدم المؤسسة إليها مبلغاً إضافياً لمرة واحدة فقط (١٨٠٠٠ كولون أو ٤٦,٠٠ من دولارات الولايات المتحدة) لدفع تكاليف الأدوات التعليمية التي تستخدمها في هذه العملية.
- الحصول على مسكن، الذي تكفله وزارة الإسكان والمستوطنات البشرية. والمتواхи في هذا المكون أن يحال إلى الوزارة كل ستة أشهر قائمة بالنساء الفقيرات لرعايتهن على سبيل الأولوية عند توزيع قسائم الإسكان، مما يتفق مع الإجراءات والاشتراطات المنصوص عليها في القانون.

السياسة الوطنية لعمل المرأة وعمالتها

٤٠٥ - شرع المعهد الوطني للمرأة، بالاشتراك مع وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ابتداء من آذار/مارس ١٩٩٩، في عملية لعقد حلقات عمل تشاورية مع نساء من جميع مناطق البلد، بهدف تعزيز صياغة سياسة وطنية لعمل المرأة وعمالتها. وقد ساعد توسيع النهج المفاهيمي لعملية التشاور هذه على إدراج البعد المترافق للعمل في وضع السياسة، كجزء من الاستراتيجيات الرامية إلى كفالة الاعتراف الاجتماعي الواجب بعمل المرأة (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠). وبالإضافة إلى جهد التنسيق المشترك بين المؤسسات، كانت حلقات العمل التشاورية هذه بمثابة تجربة أولى للتسجيل والتنظيم من وجهة نظر المرأة، تيسّر إدماج العناصر الفاعلة من النساء في صياغة السياسات العامة. وكان هناك تقدم طيب في هذا المجال، هو

الاتفاق على جدول أعمال للسياسة الوطنية المتعلقة بالمرأة والعمل والعمال، وهو اتفاق موضوع بحيث يدور حول خمسة محاور (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠):

- بيئة معزّزة لاشتراك المرأة في القطاعات الفعالة للاقتصاد الوطني.
- احتساب الإسهام الاقتصادي للمرأة.
- توسيع شمول النساء بالضمان الاجتماعي.
- تعزيز تنظيم عمل المرأة.
- التطوير المؤسسي المولّد للإنصاف بين الجنسين في قطاع العمل.

٤٠٦ - وفي إطار الاتفاق بين المعهد الوطني للمرأة ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، اعتمدت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ خطة عمل تحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين (٢٠٠٢-٢٠٠٠)، وأنشئت برسوم تنفيذية وحدة قضايا الجنسين في هذه الوزارة. وقد حددت في خطة العمل خمسة تدابير هي:

- التدريب في مجال حقوق العمل للمرأة. بدأت وزارة العمل والضمان الاجتماعي منذ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، بدعم فيي من المعهد الوطني للمرأة ومنظمة العمل الدولية وبنموذل من وزارة العمل في الولايات المتحدة، في وضع التدابير المنصوص عليها في الخطة الاستراتيجية لتعزيز حقوق العمل للمرأة. وفي إطار هذه المبادرة، جرى تدريب ٨٤ من القيادات في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، من تولّين في الواقع ترويج حقوق العمل للمرأة في أربعة مجالات باللغة الأهمية: الحمل والرضاعة، والتحرش الجنسي، والتمييز في العمل (فيما يتصل بالحصول على ترقية في العمل)، وصحة العامل. وشمل التدريب ١٥ من مفتشي العمل بالوزارة. وقد عقدت القيادات الالاتي تدريين حلقات عمل بشأن حقوق العمل للمرأة في عام ٢٠٠١ لما يقرب من ١٥٠٠ عاملة من مختلف مقاطعات البلد، وحظيت هذه الحلقات بمساعدة نشطة من الموظفين التقنيين بوزارة العمل والضمان الاجتماعي ومن المكاتب البلدية للمرأة. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، عقدت حلقة عمل مدتها ثلاثة أيام لتقييم هذه العملية، حضرتها ٣٢ من القيادات الالاتي اشتراكن في حلقات العمل المتعلقة بحقوق العمل و٢٥ قيادية جديدة. وإنما، حضرت ٥٧ قيادية من جميع أنحاء البلد وضمن ٨ خطط إقليمية لتعزيز حقوق العمل لتطبيقها في عام ٢٠٠٢.

- حملة حقوق العمل للمرأة. فيما بين آذار/مارس وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، نظمت حملة في وسائل الاتصال الجماهيري عن حقوق العمل للمرأة، مولتها أيضاً وزارة العمل في الولايات المتحدة. وكانت هذه الحملة تكملة لعمل مروجات الحقوق، وقد ساعدت على جعل السكان يحترمون حقوق العمل للمرأة ويعززونها. وقد أذاعت هذه الحملة أربعة إعلانات إذاعية وأربعة تلفزيونية.
- خط الهاتف ٨٠٠-TRABAJO. في هذا السياق ذاته، افتتح في آذار/مارس ٢٠٠١ خط الهاتف ٨٠٠-TRABAJO، باعتباره وسيلة شوكى للعاملات اللاتي ينتهى ملئن من حقوق العمل، بحيث يتسعى لهن الشكوى أو طلب مساعدة مباشرة من وزارة العمل والضمان الاجتماعى بشأن ما لهن من حقوق العمل. وهذا الخط موجود في إدارة علاقات العمل في هذه الوزارة ويشرف عليه موظفون متخصصون. وهذه الخدمة، بالإضافة إلى حملة الإعلانات، ترمى إلى دعم العاملات حتى يستطعن، في ممارسة مواطنهن في مجال العمل، الاستفادة من السبل التي تضعها الدولة الكوستاريكية تحت تصرفهن لكافالة الممارسة الكاملة لحقوقهن، ومنها وزارة العمل والضمان الاجتماعى، ومحاكم العمل، ومكتب الدفاع عن السكان، والدائرة الدستورية. وتقول رسالة الحملة المتعلقة بحقوق العمل للمرأة: ”لا تتنازلي عن حقوقك، بل اشتكي“.
- تدريب موظفي وموظفات وزارة العمل والضمان الاجتماعى. كانت أولى دورتين تتعلقان بإجراءات تبادل مفتشي ومفتشات العمل والمسؤولات عن المكاتب البلدية، بهدف إيجاد روابط و القيام بتحليل حالة المرأة في مجال العمل. وفيما بعد، عقدت في كانون الأول/ديسمبر حلقتا عمل، مدة كل منهما ثلاثة أيام، في موضوع ”حقوق العمل والجنسانية“، واشترك فيها ٤٥ شخصاً. واشتركت في هذه الأنشطة وزارة العمل والضمان الاجتماعى، والمعهد الوطنى للمرأة، ومنظمة العمل الدولية، وفي النشاطين الآخرين معهد الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين في أمريكا اللاتينية.
- دليل ممارسات العمل السليمة لتحقيق الإنصاف بين الجنسين. في عام ٢٠٠١، جرى الحث على إجراء استطلاع بشأن ”ممارسات العمل السليمة لتحقيق الإنصاف بين الجنسين“، كان بمثابة مدخل حاسم للمشروع المتعلق بمنح ”علامة الإنصاف بين الجنسين“ للمؤسسات التي ترغب في الحصول لعملية التحقق هذه. وقد أجريت زيارات ومقابلات لمديري الموارد البشرية ولأصحاب ٣٧ من مؤسسات البلد. وقد

انتهى هذا الإجراء في ٧ آذار/مارس ٢٠٠٢ بتقديم ”دليل ممارسات العمل السليمة لتحقيق الإنصاف بين الجنسين“ أمام ٨٠ شخصاً من المربيين بقطاع أرباب العمل. وقد طبعت من هذا الدليل ٧٠٠٠ نسخة وزعت على المؤسسات المرتبطة مختلف غرف أرباب العمل، وعلى الفروع الإقليمية لوزارة العمل والضمان الاجتماعي. وعملاً على توفير المساعدة التقنية لهذه العملية، شكلت لجنة مشتركة بين المؤسسات ضمت المعهد الوطني للمرأة، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، ومنظمة العمل الدولية. أما الدعم الاقتصادي فقد جاء من وزارة العمل في الولايات المتحدة.

٤٠٧ - وفيما يلي خطط أخرى للنشاط في هذا المجال نفذت بتشجيع من المعهد الوطني للمرأة:

- مشروع عالمة الإنصاف بين الجنسين. في ١٥ شباط/فبراير ٢٠٠٢، وُقّع مشروع ”إنشاء آلية للاعتراف بالعمل مع منح عالمة الإنصاف بين الجنسين من أجل القطاع الإنتاجي في كوستاريكا“، وهو مشروع مشترك بين المعهد الوطني للمرأة ومبادرة أمريكا الوسطى للتنافس الدولي (المشروع ICCI-2). وهدف هذا المشروع هو إيجاد آلية معترف بها على الصعيد الوطني والدولي تسهم في تشجيع تغيير المواقف والإدارة في المؤسسات والمنظمات الخاصة وال العامة في كوستاريكا، سعياً إلى دعم الاستثمار في رأس المال البشري والاجتماعي في البلد، في إطار المساواة والإنصاف بين الجنسين.

- احتساب العمل المتربي. قامت وزارة العمل والضمان الاجتماعي بعمل دقيق ومنضبط لحساب قيمة العمل المتربي، اتضح منه أن العمل المتربي للمرأة له قيمة سوقية تعادل ١٧ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، في حين تعادل قيمة عمل الرجل المتربي ١,٢ في المائة. ولما كان الأمر يتعلق بالتقديرات، وعملاً على التقدم صوب حساب لا يعتمد على التقدير بل على بيانات توضع على أساس معلومات أولية، فقد شكل المعهد الوطني للمرأة لجنة مشتركة بين المؤسسات، هدفها دعم تصميم وتطبيق استقصاء لاستخدام الوقت، وتشجيع وضع تخطيط حساب فرعي ضمن الحسابات القومية يتعلق بمساهمة المرأة في التنمية. وعملت هذه اللجنة أيضاً على تقييم استقصاء الأسر المعيشية بحيث ينطوي على منظور جنساني أفضل.

- الإعلام والتوجيه والوساطة في العمل. أنشئت، بموجب المرسوم رقم ٢٩٢١٩ - وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ”الشبكة الوطنية للإعلام والتوجيه والوساطة في

العمل“، ومهمتها تعزيز السياسة الوطنية التي تحمل الاسم ذاته. وتضم هذه الشبكة عدة مؤسسات، مثل وزارة العمل والضمان الاجتماعي (الكيان الذي يتولى الإدارة)، والمعهد الوطني للمرأة، ووزارة التعليم العام، والمعهد الوطني للتلمذة الصناعية، والمجلس الوطني للقروض التعليمية، والاتحاد الكوستاريكي لغرف ورابطات المؤسسات الخاصة، والنقابات، والكليات شبه الجامعية، ومركز البحث والتطوير في مجال التعليم الفني، والخدمة المدنية، والمجلس الوطني للإنعاش، والبلديات، والجامعات العامة. وكان المعهد الوطني للمرأة حاضراً في مختلف جوان العمل، حريصاً على إدراج المنظور الجنسي في جميع ما ينفذ من تدابير واستراتيجيات.

٤٠٨ - ومن ناحية أخرى، وعلى أساس طروح ومساعي الوزير المعنية بوضع المرأة والرئيسة التنفيذية للمعهد الوطني للمرأة، كان هناك، في الدليل الصادر عن مجلس الحكومة، تركيز خاص على تقديم القروض إلى النساء، حتى ترصد مصارف الدولة موارد لتعزيز المشاريع البالغة الصغر والصغيرة، بعرض دعم تطوير أنشطتهم الإنتاجية (المعهد الوطني للمرأة، ميزانية ٢٠٠٠، ٢٠٠٠). ويضاف إلى ذلك أن المعهد عمل بنشاط في اتجاهين: تيسير المصادر التقليدية للقروض حتى يتسعى للنساء الحصول عليها؛ وإنشاء صندوق استثماري يتخصص في تلبية الاحتياجات الائتمانية للنساء وإدماجهن في المجال الإنتاجي (المعهد الوطني للمرأة، ميزانية ٢٠٠٠، ٢٠٠٠).

٤٠٩ - إن تضييق الفجوة في فرص العمل والدخل يقتضي العمل، على وجه السرعة، على تحديد سياسة للعملة تساعد على استيعاب النساء في القطاع الرسمي للاقتصاد. وفي خط مواز وكجزء من هذا المجهود، يتعين حث المؤسسات على التعاقد مع عدد متزايد من العاملات وإبقاءهن في حداول العاملين، في نفس الوقت الذي تشجع فيه ترقى النساء إلى وظائف أفضل أجراً وتتيح لهن فرصاً أكبر للتدريب وتحديد المعلومات، سعياً إلى صعود المهن الوظيفي في هذه المؤسسات.

٤١٠ - على أن المنظمات النسائية التي دعاها المعهد الوطني للمرأة إلى حضور المنتدى التشاوري للتعرف على هذا التقرير والتصديق عليه أشارت إلى التقدم في التشريع الحامي لحقوق العمل للمرأة، وإن كان لا يرقى بالضرورة إلى حمايتها في الواقع. وعلى الرغم من أننا في كوستاريكا قد حصلنا على العديد من القوانين التي تكفل الحماية لجنس الإناث، فإنها تحولت إلى سلاح يصيّب صاحبها. فأرباب العمل أو أصحاب الأعمال يتساءلون - محتمين مرات عديدة وراء قرارات الدائرة الدستورية - ويجادلون قائلين إن قوانين كثيرة للحماية

ُخرج النساء من السوق. وتسود الواقع العملي اليوم أشكال عديدة للتمييز على أساس الجنس في مجال العمل، وهذه حالة تمثل تحدياً مؤداه: كيف يجعل أرباب العمل وأصحاب الأعمال يدركون أن من المفيد اجتماعياً واقتصادياً احترام حقوق العمل التي للمرأة؛ وكيف ننشئ آليات لتقسيم تكاليف التطبيق الصحيح للتشريعات القائمة بين الدولة والمؤسسة الخاصة.

٤١١ - وينبغي العمل سريعاً على تحديد تدابير للعمل الإيجابي لإيجاد مصادر جديدة وجيدة لعمل المرأة تزيد من فرص دخولها إلى سوق العمل في ظروف أكثر إنصافاً. ومن هذه التدابير تحديد أهداف تؤهل للحصول على مهن ودخول مجالات تنافسية في سوق العمل، سواء في المدارس الثانوية الفنية، أو المعهد الوطني للتلمذة الصناعية، أو الجامعات العامة والخاصة. ويجب في الوقت نفسه الحث على تنفيذ برنامج تشجيعي باسم "مهن جديدة للمرأة"، يكون التركيز فيه على مرحلة اختيار التخصص في المدارس الثانوية الفنية، وفي التوجيه المهني الذي تقدمه المدارس الثانوية العامة والمعهد الوطني للتلمذة الصناعية والجامعات، حيث تتحدد أيضاً أهداف مزاولة المرأة لهن معروفة تقليدياً أنها للرجال.

٤١٢ - ويجب، بالإضافة إلى ذلك، إيجاد آليات تكفل استمرار المرأة في هذه المهن، مثل المنح الدراسية وخدمات الدعم، وغير ذلك من الحوافز.

المادة ١٢

المساواة في الحصول على الرعاية الصحية

المادة ١٢ :

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتحطيط الأسرة.

٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، تكفل الدول الأطراف للمرأة الخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، وتتوفر لها الخدمات المخانية عند الاقتضاء، وكذلك التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة.

المساواة في الحصول على الرعاية الصحية

٤١٣ - تميزت كوستاريكا بالتقدم الكبير الذي يخدم المرأة في مجال الصحة. فتحقيق معدل وفيات الأطفال يبلغ ١٠,٢ لكل ألف مولود هي يكفل عمراً متوقعاً عند الولادة يماثل في ارتفاعه هذا العمر في البلدان المتقدمة. الواقع أن العمر المتوقع عند الولادة يزيد بين النساء

عنه بين الرجال. وقد زاد الفرق في هذا المؤشر في العقد الماضي، ووصل في عام ٢٠٠٠ إلى ٤,٥ سنوات (العمر المتوقع عند الولادة للمرأة ٨٠,٢٤ سنة) (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٤١٤ - ويعد معدل وفيات النساء أقل أيضاً من معدل الرجال. ففي عام ٢٠٠٠، كان هناك ١٣٤ حالة وفاة بين الرجال لكل ١٠٠ امرأة. وبالنسبة إلى كلا الجنسين، كان السبب الرئيسي للوفاة مشاكل الدورة الدموية، وتليها الأورام، ولا سيما أورام المعدة. وفي عام ٢٠٠٠، بلغ معدل الوفاة بورم المعدة ١٧,٦ لكل مائة ألف رجل و ١٠,٧ لكل مائة ألف امرأة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٤١٥ - وبالنسبة إلى كلا الجنسين، تُمثلت أهم الأسباب المحددة في أمراض أنيميا عضلة القلب وأمراض أوعية المخ (وزارة الصحة، ٢٠٠١). ولكن على الرغم من أن أمراض الأوعية الدموية، كمجموعة أسباب للوفاة، قد زاد معدلها زيادةً معتدلةً في السنوات الأخيرة، فإنها قد انخفضت في النساء بنسبة طفيفة، فهبطت من ١١١ لكل ١٠٠٠٠ في عام ١٩٩٢ إلى ١٠٣ في عام ١٩٩٧. وكان مرض البول السكري أيضاً من الأسباب الرئيسية للوفاة في كلا الجنسين، ولا سيما بين النساء. وقد ارتفع معدل وفيات النساء بهذا المرض من ١٠,٥٦ لكل ١٠٠٠٠ في عام ١٩٩٠ إلى ١٥,٢٩ في عام ١٩٩٧. ومن ناحية أخرى، كان هذا المرض يمثل ٢,٢٨ في المائة (١٩٨٧) من مجموع استشارات النساء، ثم ارتفعت النسبة إلى ٣,٨١ في المائة (١٩٩٧) (الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، ١٩٩٩). ويمكن أن تكون هذه الزيادة مرتبطة بعوامل ناتجة عن جنسهن (تغير في التغذية، النشاط، دخول سوق العمل).

٤١٦ - وفيما يتعلق بالأورام، كان سرطان المعدة أشيع أسباب وفاة الرجال والنساء. وكان هذا المرض أهم أسباب وفاة الرجال، وفي عام ١٩٩٩، بلغ معدله ١٧,٦ حالة وفاة لكل مائة ألف رجل. وفي عام ١٩٩٩، بلغ معدل وفيات النساء بسرطان عنق الرحم (أهم أسباب الوفاة بينهن) ٩,٣ لكل مائة ألف امرأة.

٤١٧ - ويشير الاستقصاء الوطني للتغذية إلى أن مشاكل السمنة في النساء تزداد بالتناسب مع العمر. فحدوث السمنة في النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٥٩ سنة زاد من ٣٩,٧ في المائة في عام ١٩٨٢ إلى ٤٥,٩ في المائة في عام ١٩٩٦. وبالنسبة إلى من تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٤٤ سنة، زادت النسبة من ٣٤,٦ في المائة إلى ٤٥,٩ في المائة، وفي المجموعة ما بين ٤٥ و ٥٩ سنة، ارتفعت النسبة من ٥٥,٦ في المائة إلى ٧٥ في المائة. وهذه الزيادة في حدوث السمنة تقع في المنطقة الحضرية والمنطقة الريفية على السواء، وإن كانت

أسرع في المنطقة الأولى. ويتبين من بيانات وزارة الصحة أنه فيما بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٠، سجلت زيادة من ٥٠,٦ في المائة إلى ٥٦,٦ في المائة في المنطقة الريفية، وفيما بين عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٩، سجلت زيادة من ٤٤,٨ في المائة إلى ٥٦,٤ في المائة في المنطقة الريفية (وزارة الصحة، ٢٠٠١). وبالنسبة إلى الأطفال في سن ما قبل الدراسة، سجلت مؤشرات التغذية أن الإناث أقل معاناة لسوء التغذية، ولكن مع التكرار المستمر يزداد وزنهن أو يصبحن عرضة للسمنة التي قد تكون مرتبطة بقلة النشاط البدني وزيادة استهلاك الكربوهيدرات. وهناك بوجه عام فرق واضح حسب منطقة الإقامة والمستوى التعليمي في مؤشرات الصحة، فأفضل المؤشرات قدمتها النساء الأكثر تعليماً والقاطنات في المناطق الحضرية (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٤١٨ - وكان هناك تقدم مهم آخر، هو التغطية بالخدمات الطبية. وقد أشار الاستقصاء الوطني للصحة الإنجابية^(٢٢) إلى ازدياد التغطية من حيث حصول النساء على الاستشارات الطبية، حيث أفادت ٩٧ في المائة أنهن زرن الطبيب في السنوات الخمس الأخيرة. وهذه الفروق مرتبطة بالمستوى التعليمي، ففي السنة الأخيرة، حصل ٧٤ في المائة من الجموعة التي لم تكمل تعليمها الابتدائي على استشارة طبية، في مقابل ٨٥ في المائة في الجموعة التي أكملت تعليمها الثانوي أو أكثر. وكانت أهم المشكلات في عام ١٩٩٩ هي ذات مشاكل عام ١٩٩٢، وإن كانت النسب المئوية تميل إلى الانخفاض. وكان مرض الدواي فيما يليه أشيع الأمراض، ويليه التهاب الرحم والضغط الشرياني العالي. وظلت النسب المئوية شديدة الشبه بذلك في أورام أو أكياس الرحم ومشاكل العقم. وفي معظم الأمراض، كانت أعلى نسبة للإصابة بين البالغات (ما بين ٣٠ و ٤٤ سنة من العمر).

قواعد ومعايير الصحة الجنسية والإنجابية

٤١٩ - وضع الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي كتيباً يتضمن قواعد الرعاية الصحية للمرأة، ومواضيع تتعلق بالصحة الإنجابية والجنسية. وتسربت هذه القواعد أساساً بمعايير متصلة بالعملية البيولوجية للإنجاب. وتتناول القواعد جوانب تتعلق بالتحكم في الإنجاب، والرعاية السابقة للولادة، والولادة، وما بعد الولادة، "من أجل تنظيم الأسرة"، وإرشادات بشأن توافر عمليات فحص خلايا الرحم (بابانيكولاو) والشدي (Goldenberg، ٢٠٠١).

(٢٢) هو الاستقصاء الذي أجراء، في عام ١٩٩٩، برنامج أمريكا الوسطى للسكان بجامعة كوستاريكا، استناداً إلى عينة من ٦١٢ امرأة تتراوح أعمارهن بين ١٨ و ٤٤ سنة، كان منهن ١٠٢٩ امرأة من عينة تمثل البلد وتساعد على إجراء مقارنات بعينة عام ١٩٩٢.

٤٢٠ - وفي عام ١٩٩٩، وموجب المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٩١٣ - س المؤرخ ١٤ أيار / مايو، أنشئت اللجنة المشتركة بين المؤسسات المعنية بالحقوق الإنثجانية والصحية. وقد أنسست الحكومة قرارها على الاعتبار التالي:

”تحمل الدولة الكوستاريكية مسؤولية غير قابلة للتنازل فيما يتصل بالسهر على حقوق السكان في الصحة الجنسية والإنجابية، وكذلك احترام وتنفيذ الالتزامات الدولية المتعهد بها في هذا الشأن، وهي الالتزامات التي تسلم بحق جميع الأشخاص في التحكم في جميع جوانب حياتهم، وبخاصة قدرتهم على الإنجاب“ (الحبيبة الخامسة).

٤٢١ - ونص المرسوم ذاته، في المادة ٤ منه، على أن تنشأ ”في جميع مستويات الرعاية بالمؤسسات العامة والخاصة التي تقدم خدمات الصحة الإنثجانية والجنسية هيئة تسمى ‘مكتب المشورة في مسائل الصحة والحقوق الإنثجانية والجنسية‘“. وسيتألف هذا المكتب، بقدر الإمكان، من فريق متعدد التخصصات من الفنيين من الجنسين، يكونون من المدربين أو من ذوي الخبرة في هذا الموضوع. وقد حددت المادة ٥ من المرسوم مهام هذا المكتب، ومنها:

- تصميم وتنفيذ حملات للتحقيق والترويج فيما يتصل بالحق في الصحة الإنثجانية والجنسية.
- تنظيم وتنفيذ عمليات لتدريب الموظفين الصحيين وتحديد معلوماتهم.
- ”تقديم المعلومات والرعاية الفردية والجماعية للأشخاص المستفيدين من خدمات المؤسسة، بشأن مزايا مختلف وسائل تنظيم الخصوبة (المؤقتة والدائمة) وجوانب القصور فيها والحالات التي يُحظر فيها استخدامها، ودعم اختيار الوسيلة الأنسب في كل حالة؛ والاعتراف بقيم المستخدمين من الجنسين وتقديرها واحترامها“.

٤٢٢ - ومن ناحية أخرى، جرى في عام ١٩٩٩، على سبيل إعطاء الأولوية للسهر على تنفيذ الاتفاques التي اعتمدت في القاهرة وبيجين بشأن الصحة الجنسية والإنجابية، إنشاء مجلس ثلاثي يتتألف من الدولة والمجتمع المدني وهيئات التعاون. ويعمل هذا المجلس بالتنسيق مع اللجنة الوطنية للصحة الجنسية والإنجابية، وكثير من الأشخاص الذين يتتألف منهم يشتغلون في المجلس واللجنة معاً.

٤٢٣ - وكان تشكيل اللجنة المشتركة بين المؤسسات المعنية بالصحة الجنسية والإنجابية غير منطقي إلى حد بعيد، من حيث إن الأشخاص الذين يمثلون كل مؤسسة قد اختبروا على أساس سيرهم والتزامهم بالمسائل التي تشملها ولاية اللجنة. وهذا يفسر لماذا أنشئت هذه اللجنة وبأي شكل ترصد تطور الأنشطة الأخرى وتشارك أيضاً في هذه الأنشطة، ومنها

مثلاً إنشاء المستشفى النسائي الوطني، ليس بصفتها الأساسية كلجنة، ولكن فيما يختص بالأشخاص الذين تتألف منهم. ويحصل عمل اللجنة بسياسة عامة تشمل الرعاية السابقة للولادة وبعد الولادة، والصحة الجنسية، والصحة الإنجابية، وبتحديد مجالات ونهج العمل التي تساعد مختلف هيئات الرعاية على تطوير اختصاصاتها وتنفيذها. وترى اللجنة الآن أن من الضروري أن يكون هناك إطار عام يوفر مستوى أساسياً جيداً للرعاية الصحية والحقوق الجنسية والإنجابية، وهو ما نسميه الآن الخطوط العامة للعمل (Goldenberg, 2001).

٤٢٤ - وقد وضعت اللجنة دراسة قيمت أوجه التقدم والصعاب في إنشاء مكاتب المشورة. وفي هذا الصدد، لا تزال المقاومة الراهنة واضحة فيما يتعلق بتطبيق النهج الجديد، مع الإشارة مراراً إلى أسباب تتجاوب فكريًا مع الخطوط العامة التي خالفها المرسوم التنفيذي الصادر في حزيران/يونيه ١٩٩٩. والحجج التي جمعتها الدراسة يمكن أن تتبادر، بدءاً من التذرع بأسباب تتعلق بالضمير يسوقها طبيب لتمرير رفضه القيام، مثلاً، بإجراء عملية تعقيم جراحي إرادي، وانتهاء بتحديد المركز الصحي لظروف تمنع إجراء هذه العملية، مثل اشتراط وجود مُرافق للعناية بالمربيضة بعد الجراحة وذلك لعدم وجود خدمة ترفيضية لهذا الغرض، أو طريقة الاستعانة بمشورة خارجية لاتباع طريقة أفضل في الجراحة تسمح للمربيضة التي تُجرى لها صباحاً بالخروج من المركز الصحي عصر اليوم نفسه (Goldenberg, 2001).

أهمية المشورة في مسائل الصحة والحقوق الإنجابية والجنسية

٤٢٥ - يقوم مكتب الدفاع عن السكان الآن بتعزيز العمل مع الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي لمصلحة مكاتب المشورة. والهدف من ذلك هو الإقناع بضرورة هذه المكاتب. ومن ناحية أخرى، دعا المكتب إلى توفير التدريب في موضوع الحق في الصحة الجنسية والإنجابية لجميع الموظفين، أي ليس فقط للأطباء والطبيبات، بل أيضاً للمرشدين الاجتماعيين، والطبيبات النفسيات، ومرضات التوليد، وغيرهم من المهنيين. ويُكفل المستوى المهني لهؤلاء الأشخاص إدراكهم أن المطلوب في خدمات المشورة ليس نقل وجهة نظرهم في النشاط الجنسي، وهل هو خير أم شر، وفي أي سنّ يبدأ، وهل القرینان متزوجان أم لا (مكتب الدفاع عن المرأة، من اقتباس Goldenberg, 2001).

٤٢٦ - ويجدر بالذكر الدور والمسؤولية اللذان يضطلع بهما الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي باعتباره المؤسسة المسؤولة عن تقديم الخدمات الصحية للأفراد. ومن أبرز الأنشطة بوجه خاص تلك التي اضطلع بها قسم صحة المرأة لتطبيق المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٩١٣ - س، فيما يتصل بتدريب الموظفين الصحيين على طريقة تقديم المشورة،

واليات التي أنشئت من أجل ذلك، وعمليات إضفاء الطابع القانوني على المرسوم في الوسط المؤسسي، وبخاصة فيما يتعلق بإلغاء الموانع القانونية. وقد استغل بعض الأطباء هذه الموانع لتمرير بعض أسباب المقاومة والموانع الأخلاقية والدينية والثقافية والجنسانية وغيرها (مكتب الدفاع عن المرأة، من اقتباس Goldenberg، ٢٠٠١).

٤٢٧ - وقد اتخذ تقديم المنشورة شكل محاضرات، ولا سيما في المستشفيات، تلقى عدة مرات في الأسبوع، وتركز كثيراً على مسائل الصحة الإنجابية، ومتعدد إمكانيات تنظيم الخصوبة، بما في ذلك التعقيم. ورغم أن المحاضرات العامة لم تعتبر الوسيلة المناسبة ولا طريقة للاقتراب من الخصوصيات في مسألة حساسة مثل مسألة النشاط الجنسي، فإنها تحولت إلى الوسيلة الوحيدة. ومع ذلك فقد رئي أن هذا النوع من النشاط يجب أن تكمله أنواع أخرى من الدعم والتقارب تقدمها المؤسسة إلى المستفيدين (مكتب الدفاع عن المرأة، من اقتباس Goldenberg، ٢٠٠١).

٤٢٨ - ورغم الجهود المختلفة التي قامت بها وزارة التعليم العام، فإن تناول مسائل النشاط الجنسي والصحة الجنسية والحقوق الجنسية للسكان لا تزال تعترضه مصاعب كبيرة في نظام التعليم النظامي. ومن الأمور الملحة، بالنظر إلى هذه العوائق، أن يسهم نظام الصحة العامة في توفير التربية الجنسية للأفراد، على أساس أن الموضوع يتعلق بالحقوق، ومعرفتها معرفة تامة، ومارستها، والشكوى إذا انتهكت هذه الحقوق (مكتب الدفاع عن المرأة، من اقتباس Goldenberg، ٢٠٠١).

٤٢٩ - وفيما يتصل بالتعقيم، ينبغي بذل جهود خاصة في مجال الإعلام والإعداد، وخصوصاً فيما يتصل بالمرأة، وذلك لأسباب شتى (مكتب الدفاع عن المرأة، من اقتباس Goldenberg، ٢٠٠١):

- ”من المهم للغاية إعلام النساء أن التعقيم عملية يصعب الرجوع في نتائجها (والواقع أن ١٠٠ في المائة من النساء اللاتي حرى تعقيمهن لن يتمكن من الإنجاب). وينبغي أن يقال ذلك بوضوح للنساء، ولا سيما للشابات الصغيرات السن، حيث إننا في بلد يحق فيه لمن بلغت الثامنة عشرة من العمر أن تجري لها عملية تعقيم“.

- ”التعقيم عملية جراحية، معناها فتح جسم المرأة وإدخال معدات وأدوية وغيرها فيه. ولذلك فإنه لا اللجنة، وبالذات لا أي من المؤسسات والمنظمات التي تتألف منها، تشجعها، ولا ترى أن تكون هي ”الوسيلة“. ومع ذلك فإن هذا البديل يعتبر، في رأي عدد كبير من النساء، من أبغض الوسائل ومن أكثرها توافراً لهن. ومنذ عام ١٩٩٢، بدأ التغلب على العقبة المتمثلة في ضرورة الحصول على توقيع الزوج

قبل إجراء العملية، وفي أن المرسوم ينص على أن من حق الأشخاص - رجالاً أو نساء - اختيار التعقيم، بصرف النظر عن رأي الزوج أو المُسَاكِن، مما يعطي هامش حرية للمرأة التي ترفض، على سبيل المثال، الوسائل الكيميائية لتنظيم الخصوبة، أو تعلم أن شريكها في الجنس لا يقبل الحاجز الذكري، أو للمرأة المتزوجة التي تتعرض للعنف الجنسي من جانب زوجها والتي قد لا ترضى بالانفصال عنه. فالتعقيم يوفر لهذه الفئة من النساء الأمان التام من الحمل”.

٤٣٠ - إن توقيع ”القبول الوعي“ قبل إجراء العملية يشير بالتحديد إلى إقرار صريح من المرأة بأنها قد أحاطت علماً بعواقب التعقيم، أي فهم وقبول العاقب المترتبة على مثل هذا القرار. ”إن الموافقة على التعقيم معناها الموافقة على عدم المطالبة بمعاقبة الطبيب أو المستشفى إذا حدث يوماً أن ندمت المرأة وأرادت الإنفصال. وليس معنى ذلك إسقاط المسؤولية أو رفعها في حالة الخطأ في الممارسة، فالتعقيم يجب أن يجري وفق المهارة الطبية السليمة، كما أن هذا مبدأً سليم وحق من حقوق الإنسان يجب على المستفيدات والمستفيدين من الخدمات المطالبة بهما“ (مكتب الدفاع عن المرأة، من اقتباس Goldenberg، ٢٠٠١).

٤٣١ - وفيما يتعلق بعمليات قطع قناة المني، فإن عدداً قليلاً جداً من الرجال هم الذين طلبوا إجراءها حتى الآن، والثير للقلق الجهل بالعملية وعواقبها. ويضاف إلى ذلك ”... أن المفهوم الذي مؤداته أن تنظيم الخصوبة وكل ما له صلة بالإنفصال هو مسؤولية المرأة لا يراعي الواقع المليء بالتناقض، وهو أنه إذا كان باستطاعة الرجال أن يجعلوا الكثيرات من النساء يحملن كل عام، فإن برامج تنظيم الخصوبة وكل البرامج الخاصة بالإنفصال توجه إلى النساء اللاتي لا يستطيعن الحمل أكثر من مرة سنوياً إلا بصعوبة، وإن كان يتعين عليهن بكل السبل تحمل مسؤولية وذنب الحمل، أو اللجوء إلى وسائل أخرى حتى لا يحملن في أطفال آخرين“ (مكتب الدفاع عن المرأة، من اقتباس Goldenberg، ٢٠٠١).

٤٣٢ - وهذه المشكلة تبرر ما اقترحته اللجنة الوطنية للصحة الجنسية والإنجابية من تشجيع القيام بحملة موجهة إلى الرجال بشأن مسؤوليتهم في المسائل والحقوق المتصلة بالصحة الجنسية والإنجابية، وتوضيح أن عملية تعقيم الرجل أقل خطورة بكثير مما يحدث للمرأة، وأنها لا تستدعي ملازمة الفراش وأقل تكلفة بكثير بالنسبة إلى النظام. ”وهذا معناه أن النظام سيستفيد من تمويل حملة تدعى الرجال إلى تحمل مسؤوليتهم وإجراء عملية قطع قناة المني، مع الحصول على كل الرعاية التي تتطلبها، وفقاً للمهارة الطبية السليمة“ (مكتب الدفاع عن المرأة، من اقتباس Goldenberg، ٢٠٠١).

٤٣٣ - وقد قام قسم صحة المرأة التابع لإدارة الطب الوقائي في الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي بعدة مساعٍ بهدف توضيح الإجراءات الواجبة فيما يتصل بالعمليات الجراحية الدائمة من خلال استشارات قانونية وتقنية وأخلاقية. وقد تمثلت هذه المساعي في توجيهات لإدارة الطبية الفرعية للمستشفيات اللامركزية والعيادات المتربوبلية في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢. وتشمل التوجيهات تنبيةات تتعلق بعملية المشورة في مسألة التعقيم الجراحي، وطلب حل لجان التعقيم التي لا تزال موجودة في هذه المنشآت، وتشكيل أفرقة المشورة، فضلاً عن وجوب الالتزام بإنشاء مكاتب للمشورة في جميع مستويات الرعاية؛ وتوفير ظروف المساواة للرجل والمرأة في الحصول على خدمات المشورة وخدمات منع الحمل الجراحي الوعائي، سواء في المفع المؤقت أو الدائم؛ وإلغاء أي شرط غير وارد في المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٩١٣ - س ، حيث إن هذا يدعم الممارسات التمييزية. وجرى النص، علاوة على ذلك، على ضرورة وجود جهاز يتلقى التعليقات والشكاوى والتوصيات المتعلقة بهذه الخدمة، التي ينبغي الاستماع إليها ومتابعتها عملاً على حلها بشكل فعال (مكتب الدفاع عن المرأة، من اقتباس Goldenberg، ٢٠٠١).

٤٣٤ - وقد ذكرت المنظمات النسائية التي استشيرت في عملية وضع هذا التقرير أن هناك عقبة تمثل في إمكان إنشاء مكاتب المشورة. وهناك عقبات أخرى هي المانع الثقافية والفكرية. ففي مخيلة موظفي الصحة لا يزال هناك الكثير من الخرافات والأفكار المتحيزة فيما يتعلق بالأمومة وجسم المرأة.

تعديل القواعد ومعايير في مجال الصحة الجنسية والإنجابية

٤٣٥ - هناك قواعد ومعايير في مجال الصحة الجنسية والإنجابية. ولما كانت الخدمات تأخذ بالمفهوم البيولوجي، فإن فكرها عن الصحة الجنسية والإنجابية المحصرت حتى الآن في الاهتمام بعمليات التناسل البيولوجي. وتنتج القواعد إلى هذه العمليات. وهناك تطلع إلى أن تأخذ القواعد ومعايير التقنية مفهوم متكامل للصحة الجنسية والحقوق الجنسية، والصحة الإنجابية والحقوق الإنجابية. إن الخطوط العامة التي تعمل اللجنة وفقها يجب أن تتحول إلى قواعد تقنية، ثم إلى ممارسات في مجال الرعاية. وهذه العملية أهمية كبيرة، فالممارسات هي التي ستحدد في النهاية نوعية الرعاية، وغالباً ما تكون التحولات في هذا المستوى مكلفة وبطيئة. وقد بلغت الأمور هنا حداً جعل التقنيات الجارية تشير إلى ممارسات رديئة للغاية فيما يتصل بتطبيق القواعد ومعايير الراهنة التي تتبع، كما ذكرنا، نموذجاً بيولوجياً ما زال سارياً منذ سنوات طويلة.

٤٣٦ - ويقضي النهج الجديد بأن تبيّن القواعد طريقة أخرى لمعالجة مشكلة الصحة الجنسية والحقوق الجنسية والإنجابية، وتوجيهه تغيير الممارسة التي هي من نوع مختلف. وستتضمن القواعد الجديدة مهام جديدة، أو ستأتي بجوانب حيدة في تنفيذ المهام الموجودة. وفي بعض الأحيان، سيكون التنفيذ أهم من المهمة ذاتها. وستتجه التحولات في الأمن صوب نهج يتسم بطابع جماعي أكبر وبقدر أكبر من تعدد التخصصات، وبنشاط أكثر من جانب المستفيدات. وسيكون التحول عميقا.

٤٣٧ - ولا بد من مراعاة أن القواعد التقنية تزاحم في الواقع ما هو محدد في اتفاques الإدارة في المجالات الصحية، ولذلك فقدت قوتها. وقد لوحظ نزوع إلى الاهتمام باتفاقات الإدارة التي تبرم مع الكيان القائم بالتمويل أكثر من الاهتمام بالقواعد التقنية التي لا تدرج أبداً في اتفاques الإدارة. وهذا النهج يغيّر قواعد اللعبة، حتى في إطار المفهوم البيولوجي السائد.

٤٣٨ - وقد بذل مجهد لإعادة النظر في اتفاques الإدارة من واقع الخبرة التي ظلت تراكم في المستشفى النسائي وغيره. وقد اتخذ هذا المجهود اتجاهين. فمن ناحية، وضعت مؤشرات للإدارة لعام ٢٠٠٣، عملاً على دعم تنفيذ نموذج الرعاية الصحية المتكاملة للمرأة. ومن المؤشرات المقترحة قبلت خمسة مؤشرات ترمي إلى تعزيز إدارة الصحة عن طريق الشبكات، ووضع برامج متكاملة، والمشاركة الحقيقة للمرأة في وضع البرامج والمشاريع وفي اتخاذ القرارات، وحودة الرعاية، وتطوير سبل الالتصاف الإنسانية من منطلق نهج حقوق الإنسان ونهج جنساني. ومن ناحية أخرى، يُعتزم إنشاء لجنة مشتركة بين المؤسسات تعكف على المراجعة المنتظمة للمؤشرات والمصادر، مثل القواعد، والأنظمة، والإجراءات، وأدوات جمع المعلومات، وغير ذلك.

السرطان والمرأة

٤٣٩ - السرطان مرض يصيب أشخاصاً عديدين في البلد وفي كل العالم. بل يدور الحديث حول كونه وباء. وأنواع السرطان الرئيسية بين النساء في كوستاريكا هي سرطان الرحم والثدي والمعدة.

٤٤٠ - وفيما يتعلق بسرطان عنق الرحم والثدي، فإنه بعد تقدم أو تراجع في السنوات الخمس الأولى من العقد، من عام ١٩٩٥ إلى عام ٢٠٠٠، سجل هذان النوعان تراجعاً كبيراً، وبخاصة سرطان الثدي الذي انخفض من ٩ لكل مائة ألف امرأة إلى ٦,٤. وقد أصبح سرطان الثدي، اعتباراً من مطلع التسعينيات، ثاني أسباب الوفاة بالأورام بين النساء. وهذه الاتجاهات تفسّر أساساً بالجهود التي يبذلها البلد لتحسين الصحة الوقائية في هذا المجال. ويشير الاستقصاء الوطني للصحة الإنجابية إلى أن البلد حقق تقدماً كبيراً في ميدان الصحة

الوقائية للنساء في سن الإنجاب (بين ١٨ و٤٤ سنة). وقد تمثل هذا التقدم في زيادة الفحوص بطريقة بابانيكولاو، والفحص الذاتي للثدي (ولو بدرجة قليلة)، وتعزيز اللقاح ضد التيتانوس (زادت النسبة المئوية للنساء اللاتي جرى تطعيمهن بواقع ١٧ نقطة مئوية، فارتفعت من ٥٨ في المائة في عام ١٩٩٢ إلى ٧٤ في المائة في عام ١٩٩٩).

٤٤١ - ولمكافحة هذا المرض، أنشئ البرنامج الوطني للوقائية من سرطان عنق الرحم والثدي والاهتمام به، الذي ينسقه مكتب السيدة الأولى للجمهورية والصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي ووزارة الصحة والمعهد الوطني للمرأة. ويسعى هذا البرنامج إلى زيادة الشمول بعمليات فحص خلايا الرحم إلى ٦٠ في المائة، مع دعم عملية التوعية والتدريب الوعية للفروق بين الجنسين إزاء هذه المشكلة الصحية الخطيرة بين النساء، من خلال الحاضرات وحلقات العمل والأنشطة العامة. وقد ركز المشروع أنشطته أساساً في منطقة الخليج الأطلسي وفي المنطقة الوسطى.

٤٤٢ - ونفذت أيضاً برامج للكشف المبكر عن السرطان وعلاجه في المستشفيات الوطنية الرئيسية بالبلد. و”بابانيكولاو“ طريقة دقيقة في الفحص، وكذلك فحص الثدي بالأشعة للنساء المعرضات للخطر البالغ. ويُجدر بالذكر أن معدات فحص الثدي لا تتوافر الآن في كل المستشفيات أو المستوصفات. وعلاوة على ذلك، أدت حملات الترويج والدعائية التي يقوم بها البرنامج فيما يتعلق بالكشف المبكر إلى نشوء وعي بضرورة إجراء هذه الفحوص، وإن كان يبدو أن النظام الصحي لن يتمكن من تحقيق هذه التطلعات.

٤٤٣ - وقد اتخذ المستشفى النسائي تدابير لتنفيذ برنامج الرعاية الصحية المتكاملة في مجال عنق الرحم والثدي، بالتنسيق مع الدوائر الصحية في أكوسنا وأسيري وديسامبارادوس. وقد اشترك في ذلك مجموعة مكونة من ٦٠ قيادية تقريرياً من هذه المجتمعات المحلية والفريق المتعدد التخصصات (الطب، التمريض، الإرشاد الاجتماعي، الطب النفسي، الإدارة) المسؤول عن التنفيذ. الواقع أن هذا البرنامج، علاوة على الرعاية الطبية، يركز على الوقاية وعلى تشكيل جموعات نسائية للمساعدة الذاتية. وقد جرى، من خلال هذا البرنامج، إنشاء مستوى ثالث من الرعاية، مع بدء تشغيل الخدمات الاستشفائية للمجتمعات المحلية، ومارسة العمل الجماعي، وتحفيظ وميزنة الأنشطة الواردة في خطط التشغيل السنوية للجهات المشتركة في البرنامج، بالإضافة إلى التنسيق مع المستويين الثاني والأول للرعاية الصحية.

٤٤٤ - وقد بلأت نساء عديدات إلى المؤسسة الوطنية للتضامن في مكافحة السرطان، وهي مؤسسة لا تستهدف الربح، لإجراء فحص الثدي بالأشعة، لأن مستشفى سان خوان ده ديوس حدد لهن مواعيد في غضون عام. وهذا يدل على وجود طلب شديد. وهذه المؤسسة

هي التي توفر الأئداء الصناعية ورافعات الشدبين للنساء اللاتي استؤصلت أثداؤهن. وتقول مارلين كاسترو، وهي متقطعة في المؤسسة، إن مستشفى سان خوان ده ديوس هو أكثر من يشتري هذه الأئداء الصناعية للنساء. وهناك مستشفيات لا تشتريها. وقد وفرت المنظمة الإلئاء الصناعية لـ ٩٠ في المائة من النساء اللاتي استؤصلت أثداؤهن في الفترة التي يشملها هذا التقرير.

٤٤٥ - وقد رعت المؤسسة هذا العام ٤٠٠٥ شخص طلبوا المساعدة والمشورة، وكان منهم نساء مصابات بالسرطان. وقد اعتمد هؤلاء الأشخاص أيضاً على أفرقة المساعدة، وإن كانت كاسترو قد ذكرت أن الطلب على هذه الأفرقة كان أقل، لأن النساء في المجتمعات المحلية المختلفة قد نظمن صفوفهن والتتفنن حول موضوع الصحة والسرطان. وكان هذا ما حدث للفريق المعروف باسم CAMES (السرطان والحب والأمل) في تريس ريوس، والمكون من نساء نجمن من السرطان أو يعشن به. وكانت هذه الأنشطة فائقة الأهمية، لأنها تدل على أن النساء قد خرجن عن صمتهن وعن المصير الخاص المتمثل دوماً في مرض كالسرطان. وتلقى هؤلاء النساء الدعم، وقد بدأن في استكشاف الأسباب المحتملة لأمراضهن. وقد شُكّل الفريق النسائي لمكافحة السرطان في ألاخويليتا بمبادرة مشتركة بين كارمن مونيوس، وهي من هذه الناحية، وجمعية صحة المرأة. وهذا الفريق معرض للخطر الشديد، فقد ماتت أمهات وجدات عضواته بالسرطان، وهن يردن الآن إبعاد المرض عن حياتهن. ومع تحديد عناصر الخطير واكتشاف الأصل الحاسم للسرطان، يرجى أن تدخل كل امرأة تغييراً كبيراً على نظامها الغذائي، وعلى مواقفها من الحياة، وعلى علاقتها مع الزوج والأبناء، فتواجه وتحدى الوراثة وما "لا مفر منه" مع مرض جاحد وقاسي.

فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في المرأة

٤٤٦ - تزايد عدوى الإيدز بين الإناث والشابات والفقيرات (Guzmán, ٢٠٠١؛ Arroba, ٢٠٠١).

٤٤٧ - وفي عام ١٩٨٦، ظهرت أول حالة إيدز بين النساء من سكان كوستاريكا، في حين بدأ ظهور هذه الحالات بين الرجال في عام ١٩٨٣. وحتى عام ١٩٩٠، وصل عدد المصابات بالإيدز إلى ٢١. وفيما بين عامي ١٩٩١ و١٩٩٥، اكتشفت ٦٥ حالة جديدة، وفيما بين عامي ١٩٩٦ و٢٠٠٠، وصل الرقم إلى ١٥٣. واعتباراً من عام ١٩٩٨، بدأ يلاحظ تحول في الاتجاه الذي كان حتى هذا التاريخ يشير إلى زيادة مطردة في الاكتشاف. ويشير عدد الحالات الجديدة في كلا الجنسين في عام ١٩٩٩ (١٧٣ حالة) وعام ٢٠٠٠ (١٢٥ حالة) إلى تراجع كبير بالمقارنة بعدد الحالات في عام ١٩٩٨ (٢٧٠ حالة). ويمثل

٤٤٨ - عدد حالات النساء ١٢ في المائة من مجموع الحالات التي بدأ تسجيلها منذ عام ١٩٨٣ (المجلس الوطني للاهتمام المتكامل بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ٢٠٠١).

٤٤٩ - واعتبارا من عام ١٩٨٥، نظمت الجهود المؤسسية لقطاع الصحة (وزارة الصحة والمعهد الكوستاريكي للضمان الاجتماعي) لمعالجة هذه المشكلة، وأنشئت اللجنة الوطنية للإيدز. وفي عام ١٩٩٨، اعتمد القانون العام رقم ٧٧٧١ المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، فأصبح اسم اللجنة: مجلس الاهتمام المتكامل بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وهو مؤلف من ممثلي قطاع الصحة، والتعليم، والقضاء، والمنظمات غير الحكومية، وحاملي الفيروس/الإيدز^(٢٣). وقد أوجب القانون ولايته الدفاع الفردي والجماعي عن حقوق المصابين، وحددا المسؤوليات المؤسسية في هذا الصدد. وفيما يتعلق بالتعامل السريري مع المشتبه في إصابتهم أو المصابين فعلا، يوجد بروتوكول العلاج المانع لتدور الحالة، والبروتوكول الخاص بالحامل المصابة، وبروتوكول مكافحة العدو في عيادات أطباء الأسنان. ومن المهام التي لا تزال معلقة مسألة إدراج النهج الجنسي في التدابير الاستراتيجية.

٤٥٠ - وتقول الحامية كريستينا غاريتا، مديرية مؤسسة الحياة، إن هناك اتجاهها مماثلا يجري في كوستاريكا. وتشير إحصائيات وزارة الصحة إلى أنه في ١٥ شباط/فبراير ١٩٩٩، كانت قد سُجلت ٣٣٧ حالة إصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بين النساء، ومعظمهن تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و٣٩ سنة (١٩٧٦ حالة تعادل ٥٨ في المائة من السكان). وأغلبهن أيضا متزوجات (٦٤ حالة) أو في حالة معاشرة بلا زواج (٧٤ حالة)، ويمثلن ٤٠ في المائة من المصابات. وهن من النساء اللاتي لهن علاقات زوجية مستقرة واللاتي تكرس أغلبيتهم جهودهن للأعمال المنزلية. وتقدر غاريتا عدد حاملي الفيروس في البلد بأكثر من ١٢ ٠٠٠ شخص. ورغم وجود المجلس الوطني للاهتمام المتكامل بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ولائحة القانون العام المتعلق بالإيدز، المعروف بأنه يسلم بحق الأشخاص الإيجابي المصل في الحصول على الأدوية المانعة لتدور الحالة، لم تنظم منذ عام ١٩٩٥ أي حملة وطنية للوقاية من الإيدز. وقد ذكر المتخصصون في هذا الموضوع أنه يحتمل أن يكون هناك تسجيل ناقص للأشخاص الإيجابي المصل.

٤٥١ - وقد وضع المجلس الوطني للاهتمام المتكامل بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز القانون العام رقم ٧٧٧١ المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، المؤرخ ٢٩ نيسان/أبريل ١٩٩٨. ويناط بالجنة التوصية بالسياسات وبرامج العمل في القطاع العام بأسره،

(٢٣) يشار إليهن بالحرف PVS.

والتأكيد من حصول حاملي الفيروس على الرعاية في المراكز الصحية وعلى الأدوية المانعة لتدور الحال، وأن هناك تقارير دورية عن استخدام الأدوية. ويتعين على المجلس أيضاً كفالة وجود الآليات التي تحافظ على السرية وتضمن التعامل الصحيح مع الملفات الطبية، ووضع خطة استراتيجية للتحقيق والوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية، وهي الخطة التي سيجري تطبيقها، بالتعاون مع وزارة التعليم العام، في جميع المدارس الابتدائية والثانوية والجامعات في البلد، العام منها والخاص. ويجب على وزارة الصحة والصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي الاشتراك في وضع برنامج للحملات الوطنية للوقاية واستخدام الحاجز الذكري. وقد أدت المنظمات غير الحكومية والجماعات والمنظمات المتصلة بالكنيسة الكاثوليكية والإنجيلية والأسقفية دوراً مهماً، إذ قامت بأنشطة في مجال الوقاية والتحقيق والرعاية.

٤٥١ - ويتحمل المجلس أيضاً مسؤولية تحديد سبل مكافحة التمييز في العمل والدراسة والتمييز الإداري، علاوة على مهام أخرى كثيرة. وبرنامج الوقاية هذا جاهز للتنفيذ، ولكن الأموال الكافية غير متوفرة. والمعتقد أن الدولة ملزمة، هي والصندوق، بالعودة إلى تناول هذا الجانب الحساس، فحتى الآن "كانت المنظمات غير الحكومية هي التي شرعت في العمل في موضوع الوقاية".

٤٥٢ - وقد ركزت الحملات الأولى على اللواطين والمتاجرات بالجنس. ومنذ عام ١٩٩٣، ركز معهد أمريكا اللاتينية للوقاية والتحقيق في مجال الصحة جهوده على السكان المهمشين من الذكور، كاللواطين، والسجيناء، والمتشبهين بالنساء. وقد سعت هذه المنظمة غير الحكومية إلى إدراج موضوع وقاية المرأة، ولكن هذه المنظمة مغلقة الآن. وتقدم مؤسسة الحياة، التي ظهرت إلى الوجود قبل ١٠ سنوات، خدمات الرعاية لحاملي فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وتركز جهودها ودعمها على النساء. وفي البلد منظمات غير حكومية أخرى تعمل في مجال الوقاية من الإيدز والاهتمام به، وهي ASOVIH/SIDA، APAVIH، FUNDACIÓN HOY POR TI، ASOCIACIÓN AGUA BUENA، CIPAC، ASOCIACIÓN MISERICORDIA HOY، FUNDESIDA، ALIADAS، HOGAR DE LA ESPERANZA.

الصحة العقلية للمرأة

٤٥٣ - هناك مشكلة حساسة بالنسبة إلى النساء، هي كيف اصطبغت تعasse المرأة بعد تشخيص الاكتئاب بصبغة "طيبة"، وكيف سمى الضيق والقلق الوجداني النسوي مرضًا عقليًا. وتقول الدكتورة ماريا إيلينا لوبيس، التي تعمل في مجال الخدمات الصحية بوزارة الصحة، إنه لا وجود في كوستاريكا لخدمات الصحة العقلية. وكررت ذلك المحامية إيدا

كيروس، التي انتقدت ما يجري، رغم وجود بضعة أشخاص يحاولون تغيير هذه الحالة. وتوصف للنساء الأقراص والأدوية المضادة للاكتئاب والمهديات. “ليست المسألة معرفة لماذا أصبح الشخص هكذا، بل معرفة العوامل التي انتهت به إلى الاكتئاب. فهل توجد عوامل عضوية؟ ربما، ولكن الأدوية الزائدة يجعل بعض النساء عاجزات وتلغى وجودهن كأشخاص”， على حد قول الدكتورة لوبيس. وفي عام ١٩٩٦، شكلت النساء ٧٠ في المائة من المصابين بعجز ناجم عن الاضطرابات العقلية لا النفسية، بمتوسط أيام يزيد بين النساء (١٦,٨٩) عنه بين الرجال (١١,٧٩). وهذه الحن كانت السبب في أكثر من ٩ في المائة من مجموع حالات عجز النساء في هذه السنة (Morice و Solis، ١٩٩٨).

٤٥٤ - وفيما بين عامي ١٩٨٥ و ١٩٩٧، زادت حالات الانتحار النساء من ١٤ إلى ٢٦ حالة (منها ٤ حالات لأجنبيات)، مما يمثل ١٦ و ٦ في المائة من مجموع الحالات على التوالي. أما حالات الانتحار بين البالغات من العمر ٢٠ سنة فأقل فقد زادت من ٦ في عام ١٩٨٥ إلى ١٢ في عام ١٩٩٧ (Del Valle Miranda، ٢٠٠٢).

٤٥٥ - ولهذا السبب فإن هناك حاجة ماسة إلى برنامج متكامل للصحة العقلية للمرأة يشمل كل مراحل حياتها. وفي هذا النهج، يقصد بالصحة العقلية حالة من وفاق الإنسان مع نفسه ومع البيئة الخالية به، كعنصر مهم لبلوغ حالة الصحة المثلثي، ومن ثم الاستغناء عن الإفراط في “التطبيل”. وخيارات حل هذه المشاكل يمكن أن تتمثل في الرياضة، والترويح، والعلاج الجماعي بعيداً عن محيط المستشفيات.

عدم وجود برامج صحية موجهة خصيصاً لرعاية المسنّات

٤٥٦ - في كوستاريكا، يتولى مستشفى بلانكتو سرفانتس توفير الرعاية الصحية للمسنين، باعتباره المؤسسة الحكومية الوحيدة المخصصة أساساً لهذه الفئة من السكان. وفي السنتين الأخيرتين اعتمدت صكوك قانونية لحماية حقوق هؤلاء السكان، ولكن المنظور الجنسي لم يدرج في أي من الحالات (Goldenberg، ٢٠٠١).

٤٥٧ - وبموجب القانون المتكامل للمسنين، وهو القانون رقم ٧٩٣٥ الذي نشر في العدد رقم ٢٢١ من الجريدة الرسمية في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، أنشئ المجلس الوطني للمسنين. ومنوط بهذا المجلس، باعتباره هيئة إدارة، السهر على توفير الرعاية المتكاملة لهؤلاء السكان، والاهتمام بمختلف الجوانب المتصلة بمسألة شيوخة السكان. ويستكشف القانون ويتوجه مجموعة من الحقوق لتحسين نوعية حياة المسنين، ويحدد في الفصل الثاني من الباب الثالث واجبات الدولة، والإجراءات المطلوبة من وزارة الصحة لتوفير خدمات الرعاية

الصحية هؤلاء الأشخاص من خلال برامج التعزيز والوقاية والعلاج والتأهيل، وإن كان لم يحدد أي نطاق فيما يتصل بسمات الجنسين في الرعاية الصحية.

٤٥٨ - ومن ناحية أخرى، يمكن لمستشفى الدكتور راؤول بلانكو سرفانتس الوطني للأمراض الشيخوخة وعلوم الشيوخة، على هامش سمات الجنسين، أن يكون نموذجاً للرعاية الصحية يُتوخى تعميمه في البلد لخدمة هؤلاء السكان، فالمادة ٢٠ من الفصل الثالث من القانون المتكامل للمسنين تنص على ما يلي:

”تشجع الدولة وضع برامج تعليمية للطلبة والخريجين في أمراض الشيخوخة وعلوم الشيوخة في جميع مستويات الرعاية الصحية، وكذلك في الرعاية المتكاملة للمسنين للموظفين الفنيين المهنيين. وتقدم هذه البرامج في مستشفى الدكتور راؤول بلانكو سرفانتس الوطني للأمراض الشيخوخة وعلوم الشيوخة أو في غيره من مراكز الاستشفاء المتخصصة. ويعمل المجلس الوطني للتعليم على أن تدرج الجامعات أمراض الشيخوخة في مناهج الطب بها، وعلوم الشيوخة في المناهج الأخرى ذات الصلة. بمحالات الصحة والعلوم الاجتماعية. وتدرس هذه المواد في مركز للاستشفاء متخصص في هذه الحالات“.

٤٥٩ - ومع ذلك، لا يلاحظ وجود أي تفرقة أو تحديد لسمات الجنسين في الأنظمة المتصلة بإنشاء وعمل دور الإيواء أو الأئزال أو المساكن الدائمة للمسنين.

٤٦٠ - وفيما يتعلق بالرعاية الصحية للمسنين، هناك قلق بالغ بشأن حالات سوء المعاملة والاعتداء والإيذاء التي قد يتعرضون لها. ويعاقب القانون المتكامل للمسنين على الاعتداء البدني أو الجنسي أو النفسي المتعلق بالإرث. وفيما يتصل بآليات الحماية في حالات الاعتداء، فإنه ليس هناك على مستوى الدولة سوى منهاج عمل الخطة الوطنية لمعالجة العنف العائلي ومنعه، فهي وحدها التي توفر سبل حماية للمرأة. وفي هذا الصدد، شكل مستشفى الدكتور راؤول بلانكو سرفانتس الوطني للأمراض الشيخوخة وعلوم الشيوخة لجنة لرعاية المسن المعتمد عليه، تقوم بعد التشاور بتحديد ودراسة الحالات المختلطة للاعتداء، وتوجهها إلى الأسرة في المقام الأول. فإذا لم تنجح المساعي في هذه المرحلة، قدمت الشكاوى القانونية المتعلقة بالحالة. وقد أقررت أيضاً عدة اتفاقيات يتطلع بموجبها بعض الأسر بإيواء المسنين - وبخاصة من الرجال الذين ليس أمامهم خيار آخر - الذين يتعرضون لسوء المعاملة.

٤٦١ - ومن ناحية أخرى، ألزم هذا القانون المؤسسات العامة والخاصة بأن تكفل في خدمتها معاملة تفضيلية للمسنين والمسنات. وفي هذا الشأن، قامت إدارة شعبة المعاشات التقاعدية في الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، من خلال إدارة الاستحقاقات

الاجتماعية، في تموز/يوليه ١٩٩٧ بتنفيذ "برنامج المواطن الذهبي" المقصود به جميع من تجاوزوا الخامسة والستين من العمر.

٤٦٢ - وهذا البرنامج جزء من "برنامج آخر أوسع نطاقاً للاستحقاقات الاجتماعية". ويسعى هذا البرنامج إلى إيجاد ثقافة لتكريم واحترام المسنين، بوضعهم في مكان متميز، عن طريق تقديم مزايا خاصة إليهم، وتحسين ظروفهم المعيشية بتحقيق الرفاهة المادية والنفسية والاجتماعية. كما يعمل البرنامج على إنشاء تحالفات استراتيجية بين التأمين الصحي وتأمين العجز والشيخوخة والوفاة، وإشراك سائر المؤسسات العامة والمستقلة ذاتياً وشبه المستقلة ذاتياً والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الخاصة.

٤٦٣ - ويقدم البرنامج لجميع من تجاوزوا الخامسة والستين من العمر، دون أي تمييز، مجموعة من المزايا التي تستهدف تحسين الحياة. وتحقيقاً لذلك، قدم في الفترة قيد الدراسة عدة مزايا، منها تخفيضات في الشراء والعروض العامة، وعقد حلقات عمل ثقافية ودورات ترفيهية وصحية، ومعاملة مميزة في المراكز الطبية التابعة للصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي وفي سواها من المؤسسات العامة والخاصة والمستقلة ذاتياً وشبه المستقلة ذاتياً في جميع أنحاء البلد.

الحصول على مزايا التأمينات الاجتماعية في كوستاريكا

٤٦٤ - في كوستاريكا نظام للضمان الاجتماعي أنشئ خلال "الموجة" الثانية من الإصلاحات التي حدثت في أمريكا اللاتينية في الأربعينيات. ويقوم هذا النظام على مبادئ الإلزام والتعميم والتضامن، ويشمل نسبة كبيرة من السكان في درجة عالية من النظرة الموحدة وعدم التفاتات كبير إلى من هم في أوضاع خاصة، مع ترتيب يسير للمزايا بالمقارنة بسائر المنطقة. وهو أيضاً نظام مرّ منذ مطلع التسعينيات بتعديلات مؤسسة وبرنامجية كبيرة، سواء في مجال الصحة أو المعاشات التقاعدية. وقد نفذت هذه التعديلات بالتدريج، وتركزت على سبل الضمان الاجتماعي، ولم تكن جذرية ومتركزة على إحداث تغييرات في مبادئ الضمان الاجتماعي (Martínez، ٢٠٠٢).

٤٦٥ - وكما حدث في سائر أمريكا اللاتينية، أنشئ الضمان الاجتماعي انطلاقاً من إدماج السكان العاملين بأجر في سوق العمل، مع افتراض وجود أسرة زواجية كأساس، يكون فيها فرد واحد يكسب القوت (الزوج) وعدة أشخاص معالين (الزوجة والأطفال). وقد ساعدت الإصلاحات اللاحقة على جعل النظام أكثر شمولاً، فضلاً على سبيل المثال المستقلين من العمال والعمالات، والسكان الأصليين، أو وسّع من نطاق الحقوق (مثل تمويل أمومة العاملات بأجر) (Martínez، ٢٠٠٢).

٤٦٦ - ومع ذلك فإن هذا النظام في أساسه ما زال يعكس بعض الخصائص المخورية التي اتسم بها تصميمه الأصلي (كافتراض وجود مجتمع تسود فيه علاقات رسمية للعمالات المأجورة)، في نفس الوقت الذي ترد فيه عقبات جديدة أمام الاستفادة تتعلق بالتحولات في أسواق العمل (كالتأنيث وعدم الجدية). وفي هذا الإطار وفيما يتعلق بالمرأة، فإن الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي تصطدم بعقبتين (Martinez، ٢٠٠٢):

- خصائص تقسيم العمل حسب الجنس، التي تتمثل في اختلاف أدوار المرأة والرجل في أداء العمل غير المأجور في الأسرة والمترد، وفي الاختلاف بين الرجل والمرأة في دخول سوق العمل (ويعكس، على سبيل المثال، في نسبة النساء اللاتي يشكلن جزءاً من السكان الناشطين اقتصادياً في دخول سوق العمل (سواء بشكل مستقل أو بأجر وحسب قطاع الاقتصاد) وفي الأجرور التي تحصل عليها المرأة)، وفي حصول الرجل والمرأة بشكل مختلف وغير منصف على مزايا الضمان الاجتماعي؛
- خصائص نظم الضمان الاجتماعي التي تولد أو تعوض انعدام المساواة الناجم عن تقسيم العمل حسب الجنس وعن سوق العمل.

٤٦٧ - ولا يشمل نظام الضمان الاجتماعي في كوستاريكا كل النساء، إما لأنهن خارج النظام، أو لأن تغطيتهن محدودة كمستفيدات غير مباشرات من الضمان الاجتماعي، بسبب ارتباطهن بالنظام من خلال الزوج أو الرفيق أو الأبناء أو البنات. وهذا يقلل بوضوح من إمكانيات الاستفادة على قدم المساواة من المزايا التي يتتيحها النظام، ولا سيما الحق في التقاعد، والحصول على إعانات في حالة العجز المؤقت أو الدائم، وعلى الاستحقاقات الاجتماعية مثل الأجزاء التعويضية، والنظارات، وعلاج الأسنان المتقدم، وإحازة الأمومة، وغير ذلك. وهذه الاختلافات في سبل الاستفادة تضع المرأة في المرتبة الثانية من المواطنات (Martinez، ٢٠٠٢).

٤٦٨ - ومن ناحية أخرى، يعتبر الفصل المتعلق بـ "حماية العمل في أثناء العمل" من قانون العمل متخلقاً، فهو لم يهتم بتوفير الحماية من الكثير من مخاطر العمل للسكان العاملين بوجه عام، وللنساء بوجه خاص من يعملن في الصناعات التحويلية الحديثة. والمحرومات من الحماية هن ربات البيوت بصفة عامة، ولا سيما المصابات منهن بنوع من العجز أو من لديهن أبناء وبنات غير مهرة؛ والمتوجهات الريفيات غير المأجورات؛ والعاملات لحساين في مشاريع بالغة الصغر، وهن في الغالب غير مؤمنن عليهن؛ والكثيرات من ربات الأسر الفقيرات. وبالنسبة إلى هذه الفئات من السكان، يجب توسيع نطاق الشمول بالضمان الاجتماعي، وخصوصاً دعم الحق في الحصول على معاش تقاعدي في حالة الشيخوخة أو

العجز يكفل لهن ظروفاً مناسبة للحياة في إطار من العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل للثروة القومية، بحيث يتجاوز هذا النهج نجح تقديم المساعدات فيما يتعلق بأنواع التأمين المباشر أو بالاشتراك، في مقابل التأمين غير المباشر أو عن طريق الأسرة في مجال الصحة والمعاشات التقاعدية (Martínez، ٢٠٠٢).

٤٦٩ - وهذه المشكلة تتصل بالنساء بصفة خاصة، لأنهن رغم تفوقهن على الرجال من حيث النسبة المئوية للتأمين، تحصل غالبيتهن على التأمين عن طريق الأسرة، خلافاً للرجال الذين يكون الشكل الرئيسي لتأمينهم مباشراً. وفي الوقت الراهن فإن ٢٤ في المائة فقط من هؤلاء النساء لديهن تأمين صحي مباشر، و ٣٠ في المائة معاشات تقاعدية، في مقابل ١٥ في المائة من العاملات بأجر و ٤٨ في المائة من العاملات المستقلات اللاتي لديهن تأمين من خلال الأسرة لا تأمين مباشر (Martínez، ٢٠٠٢).

٤٧٠ - فإذا وسعنا نطاق هذه البيانات بإدراج حصول المراهقين من السكان، الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ٢١ سنة، على الضمان الاجتماعي، فسيتضح لنا أن ٢١,٥ في المائة من مجموع السكان غير مؤمن عليهم. وفيما يتعلق بالنساء من السكان، فإن ٤٥,٤ في المائة من مجموع هؤلاء الشابات ليس لديهن تأمين، والأكثر تضرراً هن من تتراوح أعمارهن بين ١٨ و ٢١ سنة، بنسبة ٥١ في المائة. ومع ذلك فإن من بين السكان المؤمن عليهم، تصل نسبة المؤمن عليهم من خلال الأسرة إلى ٧٦ في المائة، في مقابل ٩,٤ في المائة من المؤمن عليهم عن طريق الدولة. وبوجه عام، فإن ٧ في المائة من المراهقات من السكان لديهن ضمان اجتماعي بحكم كونهن أجيرات (Martínez، ٢٠٠٢).

٤٧١ - وبالإضافة إلى تعلق التأمين على استمرار شخص آخر في دفع الاشتراك، فإن التأمين عن طريق الأسرة يقصر المزايا على ما تحصل عليه هؤلاء النساء (Martínez، ٢٠٠٢)، بما أنه:

- يستبعدن من الحصول على الخدمات النقدية للتأمين الصحي (ما في ذلك العجز بسبب المرض، وإجازة الأمومة)؛
- يستبعدن من الحصول على معاش تقاعدي، عدا المعاشات التقاعدية بسبب عجز أو وفاة الزوج أو الرفيق، بشرط إثبات اعتمادهن اقتصادياً عليه.

٤٧٢ - والتحدي الماثل في هذه الحالة هو توسيع نطاق التأمين المباشر على من يحصلن على ربح (سواء بالعمل بأجر أو بشكل مستقل). ويحتاج ذلك إلى حملة تعريف بإمكانيات التأمين المباشر وغير المباشر وقيودهما، على التوالي.

٤٧٣ - وفيما يتعلق بالترتيب الحالي للمزايا حسب أنواع التأمين المباشر، من المهم أن توضع في الاعتبار الفروق بين المزايا حسب نوع التأمين المباشر المعنى، وهي الفروق التي تختلف بالفعل معيار التضامن الذي يقوم عليه التأمين الصحي دستوريا (Martínez, ٢٠٠٢).

والواقع:

- أن العاملات ذوات التأمين المباشر من الأجيرات يحصلن على الخدمات الصحية والخدمات النقدية (المتأتية من العجز بسبب المرض وإجازات الأمومة).

- أن ذوات التأمين المباشر من العاملات بشكل مستقل يحصلن، إلى جانب الخدمات الصحية، على خدمات نقدية، وإن كانت بنسب متوية أقل مما تحصل عليه الأجيرات.

- أن ذوات التأمين المباشر من خلال التأمين الطوعي من لا يزاولن عملا بأجر، مثل ربات البيوت والطالبات، يحصلن على الرعاية الصحية ولا يحصلن على الخدمات النقدية، رغم أنهن يدفعن بشكل فردي اشتراكات أكثر مما تدفعه صاحبات التأمين الطوعي من العاملات بشكل مستقل.

٤٧٤ - وترتيب المزايا هذا يؤثر على النساء بوجه خاص، لأنهن هن اللاتي يحتاجن إلى إجازات الأمومة، وهن اللاتي يقمن بالعمل غير المأجور في المنزل والأسرة. ولذلك فهن الأميل إلى أن يكنّ جزءا من ذوات التأمين الطوعي اللاتي لا يحصلن على دخل.

٤٧٥ - وفيما يتعلق بإجازات الأمومة، فإن الحاصلات عليها يحصلن في الواقع على أجورهن بالكامل في فترات الإجازة التي تمتد إلى ٤ أشهر. وخلال هذه الأشهر، يتقاسم أصحاب العمل والصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي مجموع الأجر والالمزايا الاجتماعية لمؤلفاء العاملات. والواقع أن التكاليف التي يتحملها أصحاب العمل يتربّط عليها أثر ”مرتد“ يتمثل في فصل الأمهات الحوامل وتفضيل عدم التعاقد مع نساء. ولما كانت الأمومة وظيفة يشجعها المجتمع ويحتاج إليها للتكرار، فإن التحدي هنا هو التشجيع على إعادة توزيع التكاليف المترتبة على إجازات الأمومة، بحيث يدفع صاحب العمل ”علاوة“ لكل عاملة تعفيه من دفع هذه التكاليف في حالة حمل عاملاته (Martínez, ٢٠٠٢).

٤٧٦ - وعلى أساس هذا المعيار، يمكن القيام بما يلي:

- تمويل إجازات العاملات الأجيرات، دون زيادة تكاليف إجازة الحمل التي يتحملها كل صاحب عمل على حدة.

• معادلة إجازات الأمومة للعاملات المستقلات بإجازات العاملات بأجر. وهذه الطريقة تساعد على ترتيب أقل للمزايا المرتبطة بالتأمين الصحي وكذلك بتأمين المعاشات التقاعدية.

• إجراء الحسابات الأكتوارية، والبدء في البحث عن وسائل تكفل التمويل المجزي لإجازات الأمومة للنساء الالاتي يزاولن عملا غير مأجور، والكثيرات منهن، علاوة على ذلك، من ذوات التأمين الطوعي.

٤٧٧ - وفيما يتعلق بالحساب الأكتواري للمعاشات التقاعدية في العمود الثاني، فإن حساب المعاشات التقاعدية في نظام الرسمة الفردية يعاقب النساء بسبب زيادة عمرهن المتوقع على عمر الرجال (Martínez, ٢٠٠٢). وإزاء هذه الحالة، ينبغي النظر في حجتين على الأقل:

• ليس من العقول، في الوقت الذي يكافح فيه مجتمعنا من أجل زيادة العمر المتوقع للرجل والمرأة، أن يعاقب نظام المعاشات التقاعدية المرأة على ارتفاع عمرها المتوقع، خصوصا وأن المرأة، علاوة على ذلك، تحصل على ٧٠ في المائة من أجر الرجل عن العمل الواحد، وهذه الحالة، في حد ذاتها، تقلل من معاشها التقاعدي بالمقارنة. بمعاش الرجل، وبعبارة أخرى، فإن المرأة التي تريد الحصول على المعاش التقاعدي الذي يحصل عليه رجل يقوم بالعمل ذاته تحتاج إلى دفع اشتراك تتجاوز نسبته المئوية أجرها بكثير.

• تظل المرأة طوال عمرها، مع عدم تغيير النماذج الثقافية وآليات الدعم الاجتماعي تغيرا عميقا، تقوم في مجال التنشئة والرعاية بعمل غير مربح لا يلقى أي اعتراف، سواء في سوق العمل أو في نظام التقاعد.

٤٧٨ - ولكل هذه الأسباب، فإنه لا يبدو أن هناك توافقا كبيرا بين المبادئ التي يقوم عليها الضمان الاجتماعي الكوستاريكي ومعاقبة نظام الرسمة الفردية للمرأة على ارتفاع عمرها المتوقع. والحل الفني بسيط ويتمثل في تعديل الحساب الأكتواري الذي يأخذ به منفذو نظام المعاشات التقاعدية. إن التفاوض السياسي الذي ينطوي عليه هذا التغيير مع منفذي نظام هذه المعاشات سيتطلب خلق رأي عام مؤيد وتحالف بين الجهات الفاعلة على أوسع نطاق ممكن.

٤٧٩ - وفيما يتعلق بالأخطار التي تعتبر أخطارا عمل، فإن الجدول الذي يحدد الآن أشيع الأخطار والنسب المئوية للعجز المحددة سلفا لكل خطر يشير عقبات من نوعين أمام المرأة: (Martínez, ٢٠٠٢)

- هناك مجموعة من حوادث العمل التي يتكرر حدوثها بين النساء وإن كانت لا توصف بهذا الوصف، مثل بحة الصوت، وآلام النفق الرّسغي، ومشاكل ظروف العمل الناشئة عن الوضع غير السليم للجسم، كما في حالة العاملات في الصناعات التجميعية الصغيرة على سبيل المثال.
- وبالمثل، فإن جدول المؤسسة الوطنية للتأمينات يركز على الحوادث المادية. وهناك مجموعة من الآثار المادية أو العاطفية التي يتكرر حدوثها أيضا في حالة المرأة، والتي تنجم عن التحرش الجنسي في العمل، ولكنها لا تعتبر اليوم من أخطار العمل. وبهذه الطريقة فإنه إذا احتجت امرأة إلى التوقف عن العمل بسبب الضغط في حالة التحرش، فإنها تلجأ إلى الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي وليس إلى المؤسسة الوطنية للتأمينات. وفي حالة حدوث عجز دائم، لا يكون لها في الواقع أي حق في الحصول على مزايا أخطار العمل، لا في شكل إعانات مالية ولا من حيث التأهيل الانفعالي وال النفسي، وهو أقل بكثير.

مستشفى الدكتور أدولفو كاريت إيفا النسائي

٤٨٠ - في يوم ١٥ آب/أغسطس ١٩٩٩، وهو يوم عيد الأم، تحول مستوصف كاريت الشهير للولادة إلى مستشفى نسائي. ولهذا الحدث أهميته في تاريخ صحة المرأة في البلد، وكذلك بالنسبة إلى نظام الصحة الكوستاريكي. والمأمول، من خلال هذا المستشفى، وضع نموذج جديد للرعاية الصحية المتكاملة للمرأة يأتي بتحولات عميقة في تناول المشاكل والاحتياجات الصحية للمرأة، تتعكس ليس فقط على الموظفين الصحيين، بل أيضا على السكان المستفيدون من الخدمات، وعلى الأسر، والمجتمعات المحلية، وغير ذلك من الجماعات والقطاعات المشاركة.

٤٨١ - وقد ورد في الوثيقة المتعلقة بالنموذج الجديد، التي وضعتها اللجنة التقنية المشتركة بين المؤسسات، أن من المزمع مع وضع هذا النموذج تنشيط مشاركة النساء والرجال في معرفة وتحليل وتطوير المسائل المتصلة بصحتهم، فضلا عن إدراج احتياجات المرأة واهتماماتها في جدول الأعمال السياسي العام للبلد. والمتواхи، فضلا عن ذلك، فتح مجالات حقيقة لمشاركة المواطنين في عمليات صياغة وتنفيذ وتقدير السياسات والبرامج، ابتداء بالتخاذل القرارات الوعائية، وتشجيع اتخاذ مواقف جديدة وخلق وعي جديد بين النساء والرجال والأطفال والراهقين والمسنين من الجنسين بما يساعدهم على اعتبار الصحة في دخيلتهم حقا ثابتا غير قابل للتأجيل.

٤٨٢ – وقد أدرج هذا الاقتراح في عملية إصلاح قطاع الصحة وتحديث المؤسسات الجارية الآن في كوستاريكا. وأساس هذا الاقتراح هو التزوع إلى اعتبار الصحة ناتجاً اجتماعياً يراعي فيه السياق الذي توجد فيه حياة كل شخص ومحدداتها الاجتماعية. ولذلك فإنه يتناول الصحة في إطار نهج متكامل، من خلال عمل الفريق المتعدد التخصصات والقطاعات، ومشاركة مجتمعية واسعة النطاق. ورسالة هذا النموذج هي تزويد المرأة برعاية صحية متكاملة فائقة الجودة من منظور جنساني، مع المشاركة المجتمعية، والتدريب، والتمكين، والمشاركة في اتخاذ القرارات وفي غير ذلك من العمليات التي تخدم الصحة. ويوهلي النموذج العناصر الفاعلة في المجتمع من الجنسين للعمل على تكراره في مختلف الجهات (اللجنة التقنية المشتركة بين المؤسسات، ٢٠٠٠).

٤٨٣ – وقد وضع تسعة برامج ذات أولوية للتناول في إطار النموذج الجديد تتجاوب مع أثره البالغ على صعيد المجتمع والفرد والأسرة والمجتمع المحلي: الصحة الجنسية والإنجابية؛ الصحة العقلية؛ العنف على أساس الجنس؛ المخدرات والطباق والمشروبات الكحولية؛ الحمل في المراهقة؛ الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛ سن اليأس وانقطاع الطمث وما بعد انقطاعه؛ سرطان عنق الرحم والثدي؛ الصحة والمجتمع والبيئة.

٤٨٤ – وهذا المشروع مدعوم سياسياً ويتلقى المال من هيئة التعاون الكندية. وهكذا قام خبراء فنيون من مؤسسات صحة المرأة في كندا بتوفير التدريب في مجال استراتيجيات المشروع وتحفيظه ومضمونه للموظفين الذين اشتركوا في وضعه، مع أشخاص من مؤسسات أخرى كالمعهد الوطني للمرأة.

٤٨٥ – وقد كانت هذه المبادرة مثيرة للاهتمام، وإن كان لا بد لنموذج الرعاية الصحية المتكاملة للمرأة من أن يستند إلى إرادة سياسية، وأن تتوافر الموارد الالزمة لتنفيذها وضمان تكراره في نظام الصحة الوطني بأكمله.

٤٨٦ – وكمجزء من التقدم في تنفيذ هذا النموذج، يجدر بالذكر ما يلي:

- طبقة التجربة في أقاليم أسيري وأوكستا وديسامبارادوس ومستوصف كارلوس دوران، بمشاركة المجتمعات المحلية.
- أعطى الرئيس التنفيذي للصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي موافقته على استمرار المشروع. وقد تحسنت هذه الإرادة في تخصيص ميزانية لعام ٢٠٠٣، بما يساعد على الاستمرار وإنجاز المرحلة التجريبية.

- أدرجت خمسة مؤشرات أساسية للإدارة لاستمرار التدابير المتخذة حتى هذه اللحظة. ولا تزال مسألة توحيد عملية متابعة وتقييم الصك المعنون ”اتفاقات الإدارة من منظور جنساني“ معلقة.
- اتفق المستشفى، بالنسبة إلى عام ٢٠٠٣، مع إدارة المشتريات في الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي على البرامج التالية: فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، الطلاق والمدمرات والمشروبات الكحولية، الصحة الجنسية والصحة الإنجابية. وجرى، علاوة على ذلك، تصميم برنامج العنف العائلي وأنماط الحياة الصحية. ويجري تنفيذ برنامج نشر دور التوليد العالية الجودة، بالتعاون مع مركز أمريكا اللاتينية لطبع الحمل والولادة ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية. ويسعى هذا البرنامج إلى تفعيل الممارسات النافعة لولادة أفضل، المبنية عن طب المستند إلى الأمارات. ومن هذه الممارسات الرفقة المستمرة التقنية والعاطفية في أثناء عملية الولادة وبعدها. وتنفذ جميع هذه البرامج والجهود في إطار عناصر نموذج الرعاية الصحية المتكاملة للمرأة.
- للمشروع محور شامل هو المشاركة المجتمعية. وقد اقتضى تنفيذ هذا المكون العمل مع القيادات وتعزيز قدرهاهن ليصلن إلى القيادة المستقلة. وقد تكنت النساء حتى الآن من وضع جداول أعمال للصحة قامت بعمليتهن وبيان رد الفعل عليه حوالى ٨٠٠ امرأة من الأقاليم الثلاثة التي سلفت الإشارة إليها. وتنتج عن هذه العملية انتظام النساء في جمعيات مناصرة للصحة المتكاملة للمرأة. وهناك جمعية في أكوسنا وأسييري وديسامبارادوس. وفي الوقت الراهن يجري تعزيز تنظيم عملية نشر جداول الأعمال بين الموظفين الصحيين في كل من دوائر الصحة المشار إليها واستراتيجيات هذه العملية. والمأمول أن يسفر هذا التبادل عن ظهور آليات التنسيق اللازمة للمشروع في مرحلة من التفاوض، وال نقاط الاستراتيجية في حداول الأعمال، وفي النهاية آليات المتابعة والتقييم. وهدف هذه الحركة المجتمعية إلى تفعيل مبدأ المشاركة الحقيقية في عمليات اتخاذ القرارات. وتعلن القيادات اللاتي جرى إعدادهن في إطار هذا النموذج بشكل واضح دورهن الداعم والمحوري في تحديد الاتجاهات التي ينبغي أن تتبعها عملية رعاية صحة المرأة والتعامل معها في مجتمعنا.
- أدت علاقة المستشفى والمستشفيات بالجماعات النسائية إلى تغييرات كبيرة، مثل توعية السلطات بأهمية التخطيط انطلاقاً من احتياجات واهتمامات المستفيدات ومن أجلها؛ ووضع سياسات وإصدار توجيهات مؤسسية محلية للانتهاء من الأسلوب

الجديد للتعامل مع صحة المرأة، وخصوصا فيما يتصل بنشر الحقوق وتعريف الكافة بما يجري اتخاذه من أجل النساء؛ والشروع في إجراء مناقشة بشأن أهمية أن تراعى في التخطيط المؤسسي التكلفة الاقتصادية التي ستنشأ إذا كانت الدولة ومؤسساتها تريد المشاركة المجتمعية. ومن هذا المنظور، يُؤمل ألا يؤدي تحمل المؤسسات لشيء من التكلفة المترتبة على هذه المشاركة إلى ضياع استقلالية الحركة النسائية وقدرتها على القرار أو النيل منها.

٤٨٧ - وقد ذكرت المنظمات النسائية التي جرى التشاور معها أن نموذج الرعاية في الواقع ما زال يركز على الصحة الإنجابية للمرأة ولا يشمل أوجه الاختلاف. وأضافت هذه المنظمات أن هناك مسائل مرتبطة جوهرياً بصحة المرأة ومتصلة بالحقوق الجنسية والإنجابية ما زالت مستبعدة من النظر فيها عند صياغة السياسات العامة في مجال الصحة.

٤٨٨ - وجرى التركيز أيضاً على الضرورة الملحّة لاتخاذ إجراءات تؤكد حق المرأة في الحصول على معلومات موثوقة بها ومتاسبة عن وسائل تنظيم الأسرة، وتيسّر الحصول الآمن على هذه الوسائل.

٤٨٩ - ومن المهم أيضاً، في هذا الموضوع، الإشارة إلى تعرض حقوق الإنسان للمرأهقين للخطر، وإلى واجب الدولة في كفالتها عن طريق الاعتراف بهم بوصفهم موضوع الحقوق والمسؤوليات، وقدرين على إبداء آرائهم والمشاركة بنشاط في المسائل التي تخصّهم، سواء كانت فردية أو جماعية، مما يستوجب أيضاً الاعتراف بقدرات المراهقين وحقوقهم في ممارسة نشاطهم الجنسي بشكل مستقل ومسؤول.

٤٩٠ - وهناك إدراك لأهمية دعم وتعزيز برنامج الرعاية المتكاملة للمرأهقة التابع للمعهد الوطني للمرأة، الذي يسعى إلى تشجيع وحماية التطور الإنساني المتكامل للمرأهقين والشباب من الجنسين. ويشجع هذا البرنامج عدة تدابير، منها إيجاد المحافل المناسبة التي يمكن فيها للمرأهقين من الجنسين إجراء تحليل تأملي ونقدّي لواقعهم، واكتساب معارف أكثر، وتغيير مواقفهم من أجل ممارسة نشاطهم الجنسي بشكل سليم ومسؤول. وعلاوة على توفير الرعاية الصحية، يكفل هذا البرنامج إحالة المرأةهقات إلى برنامج بناء الفرص، ويشترك في اللجنة التقنية الوطنية التابعة لهذا البرنامج وفي كل واحدة من اللجان الإقليمية المشتركة بين القطاعات. كما يوفر البرنامج للشباب من الجنسين الذين يتعرضون لغشيان المحارم والإيذاء الجنسي سبل الوقاية، والكشف المبكر، والعلاج المتكامل.

مشاركة المنظمات غير الحكومية

٤٩١ - لا شك في أن الأنماط الجديدة قد نبعـت من المجتمع المـدنـي، وبوجه أـخـصـ منـ الحـرـكـةـ والـمـنـظـمـاتـ النـسـائـيـةـ. فـالـمـنـظـمـاتـ غـيرـ الـحـكـوـمـيـةـ فيـ جـمـيـعـ الـمـجـمـعـاتـ النـاـمـيـةـ تـعـمـلـ مـعـ النـاسـ فيـ مجـمـعـاـهـمـ الـمـلـيـلـيـةـ وـتـدـرـكـ الـحـقـائـقـ. وـهـذـهـ الـمـنـظـمـاتـ عـالـمـةـ بـحـالـةـ صـحـةـ الـمـرـأـةـ وـالـشـبـابـ، وـتـعـرـفـ انـدـعـامـ الـمـساـوـةـ فيـ الفـرـصـ وـالـآـمـالـ، وـعـبـءـ الـمـسـؤـلـيـاتـ الـبـاهـظـ الـلـقـىـ عـلـىـ كـوـاـهـلـ الـعـدـيدـ منـ النـسـاءـ. وـتـعـلـمـ الـمـنـظـمـاتـ كـذـلـكـ الـقـدـرـةـ غـيرـ الـعـادـيـةـ لـلـنـسـاءـ عـلـىـ تـنـظـيمـ صـفـوـفـهـنـ وـعـلـىـ الـمـضـيـ فيـ طـرـيـقـ الـتـحـوـلـاتـ الـيـةـ يـحـدـدـهـاـ بـأـنـفـسـهـنـ، وـكـثـيـرـاـ مـاـ تـسـاعـدـهـنـ الـمـنـظـمـاتـ غـيرـ الـحـكـوـمـيـةـ فيـ ذـلـكـ.

٤٩٢ - وفي كـوـسـتـارـيـكاـ، شـأـنـاـ فيـ ذـلـكـ شـأـنـ سـائـرـ بـلـدـانـ الـمـنـطـقـةـ، الـكـثـيـرـ مـنـ الـمـنـظـمـاتـ غـيرـ الـحـكـوـمـيـةـ، وـبـعـضـهـاـ يـتـفـرـغـ لـلـعـلـمـ مـعـ النـسـاءـ، وـجـزـءـ كـبـيرـ مـنـهـاـ يـعـمـلـ فيـ مجـالـ صـحـةـ الـمـرـأـةـ. وـمـنـ عـامـ ١٩٩٧ـ، اـبـتـدـأـ الـكـثـيـرـ مـنـ الـمـنـظـمـاتـ الـدـولـيـةـ الـلـاـمـنـحـةـ عـنـ الـبـلـدـ عـنـدـمـاـ وـصـفـتـ كـوـسـتـارـيـكاـ بـأـنـهـاـ "ـبـلـدـ نـامـ"ـ، وـصـنـفـتـهـاـ الـلـجـنـةـ الـاـقـتـصـادـيـةـ لـأـمـرـيـكـاـ الـلـاتـيـنـيـةـ وـمـنـطـقـةـ الـبـحـرـ الـكـارـيـيـ فيـ الـفـتـةـ "ـجـيـمـ"ـ. وـاـضـطـرـتـ مـنـظـمـاتـ غـيرـ حـكـوـمـيـةـ كـثـيـرـةـ إـلـىـ حـفـضـ بـرـاجـمـهـاـ وـعـدـدـ مـوـظـفـيـهـاـ، وـأـغـلـقـ بـعـضـهـاـ أـبـوـابـهـ. وـاـسـتـمـرـتـ مـنـظـمـاتـ كـثـيـرـةـ بـفـضـلـ تـعـاوـنـهـاـ مـعـ بـرـنـامـجـيـ الـحـبـ لـلـشـبـابـ وـبـنـاءـ الـفـرـصـ. وـحـيـةـ الـمـنـظـمـاتـ غـيرـ الـحـكـوـمـيـةـ غـيرـ مـسـتـقـرـةـ. فـكـثـيـرـاـ مـاـ تـشـرـعـ فيـ تـنـفـيـذـ مـشـارـيـعـ مـبـتـكـرـةـ يـشـارـكـ فـيـهـاـ أـشـخـاـصـ مـنـ الـمـجـمـعـاتـ الـمـلـيـلـيـةـ وـتـنـعـشـ الـآـمـالـ، وـالـخـطـيرـ فيـ الـأـمـرـ أـنـ هـذـهـ الـمـشـارـيـعـ تـوـقـفـ عـنـدـمـاـ تـنـضـبـ الـأـمـوـالـ.

٤٩٣ - إنـ الـمـنـظـمـاتـ غـيرـ الـحـكـوـمـيـةـ تـؤـدـيـ عـمـلاـ مـهـمـاـ، وـبـخـاصـةـ فيـ مجـالـ الـحـقـ فيـ الـصـحـةـ وـالـحـقـوقـ الـجـسـيـةـ وـالـإـنـجـاـيـةـ. وـقـدـ تـحـدـثـ الـعـدـيدـ مـنـ الـخـبـرـاءـ فيـ الـلـقـاءـ مـعـهـمـ عـنـ أـهـمـيـةـ بـنـاءـ وـدـعـمـ تـحـالـفـ مـعـ هـذـهـ الـمـنـظـمـاتـ. وـمـنـ الـواـضـحـ أـنـ نـظـامـ الـصـحـةـ لـاـ يـسـتـطـعـ تـلـبـيـةـ كـلـ مـطـالـبـ الـنـاسـ، وـأـنـهـ بـحـاجـةـ إـلـىـ جـمـيـعـ الـمـنـظـمـاتـ وـالـجـمـعـيـاتـ لـدـعـمـ مـاـ يـقـومـ بـهـ فيـ مجـمـعـاـتـ الـمـلـيـلـيـةـ مـنـ عـلـمـ فيـ مجـالـ الـوـقـاـيـةـ، وـالـحـقـوقـ، وـالـإـعـدـادـ، وـالـصـحـةـ الـبـدـيـلـةـ.

العنف ضد المرأة

٤٩٤ - العنـفـ ضـدـ الـمـرـأـةـ مـنـ أـكـثـرـ ظـواـهـرـ انـدـعـامـ الـمـساـوـةـ الـاجـتـمـاعـيـةـ وـضـوـحـاـ وـخـطـورـةـ، وـتـعـرـضـ لـهـ آـلـافـ النـسـاءـ مـنـ جـمـيـعـ الـأـعـمـارـ، يـوـمـيـاـ فيـ بـعـضـ الـأـحـيـانـ. وـالـمـقـصـودـ بـذـلـكـ أـشـكـالـ سـوـءـ الـمـعـاـلـةـ الـيـةـ تـتـعـرـضـ لـهـاـ النـسـاءـ، لـاـ بـشـكـلـ عـرـضـيـ، بلـ بـالـتـحـدـيدـ نـتـيـجـةـ لـوـضـعـ الـتـبـعـيـةـ وـالـتـمـيـزـ الـذـيـ يـضـعـ الـمـجـمـعـ الـمـرـأـةـ فـيـ (ـCarcedoـ، ٢٠٠١ـ).

٤٩٥ - وـيـعـتـبـرـ الـعـنـفـ الـمـادـيـ أـوـ الـنـفـسـيـ أـوـ الـجـنـسـيـ أـوـ الـإـرـثـيـ مـنـ الـأـشـكـالـ الـمـتـكـرـرـةـ لـلـعـنـفـ ضـدـ الـمـرـأـةـ، سـوـاءـ دـاـخـلـ الـأـسـرـةـ أـوـ خـارـجـهـاـ، وـهـذـهـ الـأـشـكـالـ مـوـجـوـدـةـ فيـ كـلـ الـثـقـافـاتـ وـكـلـ

فئات المجتمع. ولم تكن هذه الحقيقة مرئية قبل ثلاثة عقود تقريبا، ثم بدأت تتشكل منها المنظمات النسائية والناجيات من سوء المعاملة أنفسهن، اللاتي أشنن إلى ضرورة أن تتحمّل كل المجتمعات، وبخاصة كل الدول، مسؤولياتها في استئصال هذا الشكل المفرط من التمييز وعدم المساواة بين الجنسين.

٤٩٦ - إن الاعتداء على المرأة يمثل مشكلة صحية عامة ومشكلة أمن المواطن. وكل مظاهر العنف ضد المرأة مرفوضة وغير مبررة، وإن كان بعضها يشغل الآن، بشكل حاصل، بالمجتمع الكوستاريكي. وهذا ما ينطبق على العنف المترتب الذي تتعرض له حياة امرأتين تقريبا كل شهر، أو الاستغلال الجنسي للقصر للأغراض التجارية الموجودة في بلدنا، والذي يسعى إليه السياح الباحثون عن الجنس، وتستهدفه هيئات الدولية للدفاع عن حقوق الطفل والمرأة.

٤٩٧ - على أن تلك ليست هي المظاهر الوحيدة للعنف ضد المرأة. فهذا العنف يتخذ أشكالاً أخرى مثل المضايقة الجنسية، والتحرش في العمل، والعنف في فترة الخطوبة، والعنف القائم على التمييز في وسائل الاتصال، والحمل القسري، والإجهاض غير الآمن، وتجاوزات الشرطة، والعنف المؤسسي، والعودة إلى العاقبة الجائرة للنساء والطفلات والمرأهقات اللاتي تسامي معاملتهن. وتتضاعف مظاهر العنف عندما يستهدف النساء المتميّزات إلى طوائف اجتماعية وعرقية تتعرّض للتمييز في مجتمعنا: السكان الأصليون من النساء، المهاجرات، السحاقيات، الأفريقيات الكوستاريكيات، البالغات، المتساجرات في الجنس، الموقات، العاملات المتربيات، السجينات.

٤٩٨ - وليس هناك اعتراف في كوستاريكا بكل هذه الحقائق، ولا معلومات كمية عنها كلها تساعد في تحديد حجمها. ومع ذلك، وأساساً بفضل عمل جماعات المجتمع المدني المؤلفة من النساء المتأثرات أنفسهن، أمكن إظهار هذه الحقائق، ومعرفة أطرافها وديناميّاتها، بالإضافة إلى ما هو مطلوب للتصدي لها.

٤٩٩ - وفي عام ٢٠٠٠، كان في كوستاريكا العديد من سبل الانتصاف المختلفة، ومنها السبل القانونية، لمواجهة بعض مظاهر العنف ضد المرأة. وهذا يمثل تقدماً كبيراً بالمقارنة بعام ١٩٩٠. وفي مطلع هذا العقد، كانت المنظمات النسائية تقف وحيدة بالفعل وهي تتضطلع بمهام عديدة في مجال دعم النساء والطفلات والمرأهقات في الإبلاغ، والكشف عن العنف، والتشجيع على تغيير التشريع والسياسات العامة. إن خبرة البرامج الحكومية والخاصة وشئن الأبحاث التي أجريت تزيد من معرفة هذه المشكلة ومظاهرها المختلفة.

العنف المؤدي إلى قتل المرأة^(٢٤)

٥٠٠ - في عام ٢٠٠٠، ماتت ٢٥ امرأة نتيجة للعنف المترلي والعنف الجنسي، وهذا الرقم يماثل رقم السنوات الأخيرة الذي يزيد على متوسط شهرين. وهذا النوع من القتل، المعروف باسم العنف المؤدي إلى قتل المرأة (Femicidios)، يشكل أغلبية حالات قتل المرأة التي وقعت في التسعينات، والتي تُعرف ظروف وقوع ٧٠ في المائة منها، وهي تماثل معدل وفيات الأمهات وتفوق معدلات الوفاة بسبب الإيدز.

الجدول رقم ١٤

كاستاريكا: حالات وفاة النساء الناجمة عن قتل المرأة، والعنف المؤدي إلى قتل المرأة، والإيدز، وفيات الأمهات، ١٩٩٩-١٩٩٠

الجنس	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	١٩٩٠	النوع
قتل المرأة	٣١٥	٣٩	٣٤	٢٦	٢٧	٣٢	٣٠	٢٩	٢٧	٣٩	٣٢
قتل الجنين	١٨٤	٢٦	٢١	١٢	١٧	٢٠	١٨	٢٠	١٣	١٦	٢١
الاشتباكات في العنف المؤدي إلى قتل المرأة	٨	١	١	١	١	٢	١	١	صفر	صفر	صفر
عدم قتل الجنين	٧٠	٨	٧	٧	٤	٨	٤	٥	٦	١٥	٦
أسباب غير محددة	٥٣	٤	٥	٦	٥	٢	٧	٣	٨	٨	٥
الإيدز	٧٤	٤	٤	١٥	١٠	١٤	٥	٥	٣	٦	٨
معدل وفيات الأمهات	١٨٤	١٥	١٢	٢٩	٢٣	١٦	٣١	١٥	١٨	٢٨	١٢

المصدر: Sagot و Carcedo: "العنف المؤدي إلى قتل المرأة في كاستاريكا: ١٩٩٩-١٩٩٠" ، ٢٠٠١.

٥٠١ - وكان معظم حالات العنف المؤدي إلى قتل المرأة من فعل أشخاص قربين منها (٨٠ في المائة)، وفي متزل الضحية (٥٧ في المائة)، وكانت أكثر الأسلحة المستخدمة الأسلحة البيضاء (٤٠ في المائة)، كالسكاكين والمقصات وغيرها من الأدوات المترلية. وقد وقعت أغلبية هذه الحالات في إطار الإيذاء داخل الأسرة، أو وقعت في أثناء اعتداءات جنسية من جانب المعاشر وغير المعاشر.

(٢٤) ليس هناك مصدر آخر لمعلومات هذا الجزء التي استقيت من Sagot و Carcedo (٢٠٠١).

٥٠٢ - والعنف المؤدي إلى قتل المرأة لا يمكن تفسيره بأنه مظهر آخر من مظاهر العنف الاجتماعي العام، ولا تحكمه ديناميات هذا العنف. ولما كان العنف المؤدي إلى قتل المرأة تعبيراً مفرطاً عن العنف ضد المرأة بمعنه عدم المساواة بين الجنسين، فإنه يحتاج إلى معالجة خاصة تختلف عن معالجةسائر حالات القتل. وتبلغ النساء المعرضات لهذا العنف الثلاثين من العمر، وهو متوسط عمر من توفين في التسعينيات. وهذا راجع إلى أن أخطر علاقة كانت هي الإيذاء من جانب الزوج، إذ إن أغلب حالات هذا العنف تقع بأيدي الرفاق والرفاق السابقين (٦١ في المائة).

٥٠٣ - ومن السمات المتكررة للعنف المؤدي إلى قتل المرأة، وخصوصاً القتل الحميم (بيد شخص مقرّب من الضحية)، الهياج الذي ينطوي على قدر كبير من الكراهيّة من جانب المنفذ الذي لا يأبه بإغماء الضحية أو دفاعها عن نفسها. ويستند هذا الهياج إلى وقوع الضحية تحت سلطة المعتدي الذي يتحدث عنها أحياناً كما لو كانت شيئاً يملّكه. والواقع أن الفرصة المحددة التي فقدت فيها نساء كثيرات حياهن فيما بين عامي ١٩٩٩ و ١٩٩٠ كانت هي القطيعة مع الزوج الذي يسيء معاملة زوجته، واللحظة التي حاولت فيها الفكاك من أسره. إن العنف المؤدي إلى قتل المرأة مشكلة خطيرة تمسّ أمن المواطن، واستغلاله معناه تراجع بالغ في حالات قتل المرأة، بنسبة ٦٠ في المائة على الأقل.

٤٥٠٤ - والعقوبة على هذا النوع من الجرائم تصل بصعوبة إلى العقوبة القصوى التي حددتها القانون الجنائي للقتل العمد، وهي السجن ٣٥ عاماً. والتشريع الحالي يقصر هذه العقوبة على الشخص المتزوج أو الذي تساكن لمدة عامين وأنجب. وفي الواقع العملي يمكن أن يحكم على الحنة بالسجن لمدة اثنتي عشر عاماً، ثم يطلق سراحهم، بفضل المزايا، قبل انتهاء خمسة أعوام. وجدير بالذكر أن الغالبية العظمى من الضحايا في هذا العقد، أي ٨٨ في المائة، كن كوستاريكيات، ولم تشكل الجنسيات الأخرى سوى ١٢ في المائة من المجموع.

دور الإيواء: خيار متاح للنساء من ضحايا العنف

٥٠٥ - إن الخطر الذي يتعرض له حياة المرأة نتيجة للاعتداء وال الحاجة إلى ضمان أمنها هما أصل وجود دور الإيواء. وقد افتتحت أولى هذه الدور في كوستاريكا بمبادرة خاصة. وبعد ذلك، شرعت الدولة في تحمل مسؤولياتها في هذا الصدد. والمعهد الوطني للمرأة له الآن اثنان من هذه الدور، واحدة في مقاطعة كرتاغو، والأخرى في مقاطعة ليمون، وقد بدأ في عملية إقامة دار إيواء مقاطعة بونتاريناس. أما إدارة دور إيواء النساء المعتدي عليهن وأبنائهن وبناتهن فيتولاهما مركز الإعلام والعمل النسائي، وهو منظمة معروفة بمسيرتها في مجال رعاية

ضحايا العنف من النساء. وقد شملت هذه الخدمة ما يقرب من ٧٥٠ شخصا في السنة، وأصبحت الآن تغطي البلد (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢).

٥٠٦ - وقد ازداد الطلب على هذا النوع من الخدمات مع الزمن، فغطى على القدرة المتاحة. وقد ارتفع عدد النساء المرعايات من ٨٠ في عام ١٩٩٥ إلى ٣٨٩ في عام ٢٠٠٠؛ في الوقت الذي زاد فيه عدد الأطفال من الجنسين الذين أوهموا هذه الدور من ٢٠٠ إلى ٢٦١ على التوالي (Ramellini، ٢٠٠٢؛ Méndez Brenes، ٢٠٠٢). وفي عام ٢٠٠٢ عولجت ٣٥٨ حالة للنساء و ٨٤٠ حالة للأبناء والبنات (Méndez Brenes، ٢٠٠٢).

٥٠٧ - وكانت دور الإيواء هذه مثالية لاستقبال النساء اللاتي يتعرضن حياتهن للخطر بسبب العنف، واستقبال أبنائهن وبنائهن كذلك. وما لم تطبق التشريعات الراهنة بالشكل المناسب وتتجه الجهد المؤسسي إلى حماية المرأة في بيتها والتصدي للمعتدين ومعاقبتهم، فإن حاجة المرأة التي تساء معاملتها إلى الاحتماء بدار للمأوى ستظل متزايدة في شدتها.

قانون مكافحة العنف المترلي: وسيلة للحماية من سوء المعاملة في الأسرة والحياة الزوجية

٥٠٨ - يعتبر العنف المؤدي إلى قتل المرأة، وبخاصة العنف الحميم، قمة جبل الثلج في ظاهرة يومية، هي العنف في الأسرة وفي العلاقات الزوجية. وما يدل على حجم هذه المشكلة عدد طلبات الحصول على وسائل للحماية المقدمة إلى المحاكم منذ عام ١٩٩٦، وهو تاريخ نفاذ قانون مكافحة العنف المترلي. وعندما بدأ العمل بهذا الصك القانوني، انحمر هذا النوع من القضايا على المحاكم. وقد ظل عدد هذه القضايا يزيد باستمرار منذ ذلك الحين (Carcedo، ٢٠٠١).

الجدول رقم ١٥

كاستاريكا: طلبات الحصول على وسائل للحماية التي قدمت إلى المحاكم حسب المقاطعة، ١٩٩٦-٢٠٠٠

بالأرقام المطلقة والنسب المئوية

	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
المجموع	٥١١٣	١٤٩٤	٥٣٠٤	٦٨٧٣	٩٠٥٣
سان خوسيه	١٤٩٤	٢٢٩,٢٢	٥٣٤,٦٠	٦٣٢,٧٠	١٢١٩٤
ألاخويلا	٨٥٢	٢٧٤٢	٣٨٠٠	٤٧٨٤	٥١٨,١٠
كرياغو	٦٧٤	١٩٣٠	٢٤٧٠	٢٩١١	٣٣٠٩

الجموع	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
٥١١٣	١٥٣٣٦	١٤٨٠	٢٢٦٨	٢٧٦٩	٣٠٩٤
٤٨٣	٩٨٨	١٤٠٤	١٦٦٦	٢٦٤٣٧	٣٢٦٤٣
٥٥٠	١٤٨٥	١٩٨٠	٢٥٧٩	٣٢٤٨	٣١٣٣
٥٠٠	١٤٠٧	٢٢٠١	٢٦٧٥	٣١٠١٠	٣٩٤
٥٦٠	١٠,٩٥	٩,٦٠	١٠,٥٠	١٠,٠٠	٩,٦٠
٤٨٣	٩,٤٥	٦,٤٠	٦,٧٠	٦,٣٠	٦,٥٠
٥٥٠	١٠,٧٦	٩,٧٠	٩,٤٠	٩,٨٠	١٠,٠٠
٥٠٠	٩,٧٨	٩,٢٠	١٠,٥٠	١٠,١٠	٩,٥٠

المصدر: المولية الإحصائية للسلطة القضائية، ١٩٩٠-١٩٩٩، والمولية الإحصائية لإدارة التخطيط في السلطة القضائية.

٥٠٩ - وكانت سان خوسيه المقاطعة التي قدم فيها أكبر عدد من طلبات الحصول على وسائل للحماية وظلت النسبة فيها تتزايد، على عكس الاتجاهات في كرتاغو وغواناكاسته. على أن النسبة المئوية حسب المقاطعة لا تختلف كثيراً عن النسب المئوية للسكان في كل منها. وهذا يمكن، من حيث المبدأ، أن يكون مؤشراً على المساواة في الانتصاف في جميع أنحاء البلد. وفي هذا المجال أيضاً يتضح أثر الجهد الذي تبذل المنظمات غير الحكومية النسائية والمؤسسات الحكومية للإعلام بوجود القانون ومساعدة النساء على الاستعانة به.

٥١٠ - وتتوقف فعالية هذا الصك القانوني على أن تظل الوسائل المؤقتة التي يحددها القاضي أو القاضية وقت تقديم الطلب سارية بعد المثول أمام المحكمة وتلقي الأدلة وتقيمها. وقد اعتبر هذا الجانب من أكثر الجوانب إثارة للمشاكل، ففي عام ١٩٩٧، لم يستمر سوى ما نسبته ١٩,٥٠ في المائة من الوسائل المؤقتة، ثم تحسنت هذه الحالة فيما بعد، وإن كانت النسبة في عام ٢٠٠٠ لم تصل إلا إلى ٢٩,١١ في المائة فقط. وفي الأعوام الأخيرة، ألغى القاضي وسائل الحماية التي كان قد قررها في حوالي نصف القضايا المنتهية، وكان هذا هو السبب الأساسي في عدم مثول الضحية أمام المحكمة (٦٨,٦ في المائة و٧٠,٦ في المائة من مجموع القضايا التي ألغيت فيها الوسائل، في عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٠ على التوالي).

٥١١ - وقد جوبه تطبيق قانون مكافحة العنف المترلي بمقاومة ومصاعب. وهذه مسألة تتجلى فيها الآراء المسبقة، وتتضح فيها ضرورة توفير تدريب متكرر، وضرورة تدخل المحكمة العليا لإعطاء تعليمات بتوحيد المسار. وعملاً على تيسير هذه المهمة، نشرت السلطة القضائية نسخة مشرورة واتفقاً عليها من قانون مكافحة العنف المترلي (السلطة القضائية)، وكتيباً عن الإجراءات في موضوع العنف المترلي (السلطة القضائية). كما أصدرت هذه السلطة تعليمات يتضمن بعض الجوانب الأساسية لتطبيق القانون (السلطة القضائية، ١٩٩٩). ورغم هذه الجهود، فإن القضاة يتعاملون بمعايير شديدة التباين في تطبيق قانون مكافحة

العنف المترلي، كما أنهم يختلفون بشدة من حيث النسب المئوية للبقاء على وسائل الحماية .(٢٠٠١، Carcedo)

٥١٢ - ومن المشاكل التي لم تستأصل بعد في المحاكم عقد صلح بين المعتدي والمرأة التي تعرضت لسوء المعاملة، وهذا إجراء غير منصوص عليه في القانون، ولذلك فإنه غير قانوني، علاوة على أنه خطير .(٢٠٠١، Carcedo)

٥١٣ - ويمكن للرجل والمرأة على السواء الاحتماء بقانون مكافحة العنف المترلي، ومع ذلك فإن النساء يشكلن الغالبية العظمى (٨٩,٦٠ في المائة) من الأشخاص الذين يطلبون الحصول على وسائل للحماية، والأشخاص الذين يطلبون أكثر من غيرهم الحصول على وسائل ضد النساء هم رفاقهن أو رفاقهن السابقون (٨٦,٥٢ في المائة). وغالبية هؤلاء النساء تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٣٩ سنة (٦٢,٠٨ في المائة) (السلطة القضائية، ١٩٩٩، ص ٣ و ١٠). وهؤلاء هن اللاتي يكنّ في سن الإنجاب، واللاتي يكتنف الاعتداء علاقاً بهن الروجية. وهذه البيانات تتفق والبيانات الخاصة بضحايا العنف المؤدى إلى قتل المرأة .(٢٠٠١، Carcedo).

قطع جبل الصمت

٥١٤ - على الرغم من ارتفاع الأرقام السنوية لطلبات الحصول على وسائل للحماية، فإن جزءاً فقط من النساء الضحايا هن اللاتي يلجأن إلى قانون مكافحة العنف المترلي أو غيره من السبل القانونية للتصدي للاعتداء في حياتهن. وهذا القانون لا يحمي المرأة إلا من العنف العائلي والعنف في فترة الخطوبة، لا من أشكال العنف الأخرى، كالمضائق الجنسية، أو الاغتصاب، أو الاعتداء بأيدي أشخاص قربين منها، أو الاعتداء المؤسسي. إن وجود جهات وبرامج تستمع إلى هؤلاء النساء وتبصرهن وتساندهن وجدانياً وتساعدهن قانونياً يساعدهن في التعرف على الخيارات المتاحة لهن، ولا سيما الخيارات القانونية، وفي معرفة وجهتهن بشكل متكامل .(٢٠٠١، Carcedo).

٥١٥ - ومن هذه الحالات خط الهاتف 300 - 800 "لقطع جبل الصمت"، وهو خدمة يوفرها المعهد الوطني للمرأة، وقد بدأ تشغيله في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧. ويقوم المعهد منذ ذلك الحين بتوفير المشورة والدعم الوجدي في حالات سوء المعاملة، ويسهّل اللجوء إلى دور الإيواء، وطلب تدخل الشرطة في الحالات الطارئة، والتدخل القانوني لدى المؤسسات الحكومية عندما لا تفي هذه المؤسسات بالتزاماتها. وهذا الخط مجاني، ويعمل لمدة ١٢ ساعة يومياً على مدار العام، ويحظى بدعاية متكررة، مما جعله وسيلة انتصاف مطلوبة بشدة، وزاد من خيارات الرعاية الهاتفية التي ما فتئت تقدمها، منذ عام ١٩٨٨، المنظمات النسائية، مثل مركز الإعلام والعمل النسائي والتحالف النسائي. وقد تلقى خط الطوارئ هذا عدداً هائلاً

من المكالمات في عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ بالمقارنة بالأعوام الأربعة السابقة: ٥٠٣٠ في عام ١٩٩٧، ٦٤٠ في عام ١٩٩٨، ١٨٨٥ في عام ١٩٩٩، ١٢٣٤ في عام ٢٠٠٠، ٣٢٧٥٥ في عام ٢٠٠١. وهذه الزيادة في العاينين الآخرين تشير إلى معرفة هذا الخط وانتشاره، وكذلك إلى التنسيق بينه وبين رقم الطوارئ ٩١١ الذي أدى ربطه به منذ عام ٢٠٠١ إلى إيجاد طريقة للتدخل مباشرة ومتكاملة بقدر أكبر (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢).

٥١٦ - إن خصائص الحالات التي يطلب فيها الدعم من خط الهاتف "لقطع حبل الصمت" وسمات الأشخاص الذين يحتاجون إليه تماثل إلى حد كبير تلك التي تدفع إلى التقدم إلى المحاكم بطلبات الحصول على وسائل للحماية من العنف المترتب ومن العنف المؤدي إلى قتل المرأة. وتشكل النساء معظم الأشخاص الذين يتعرضون للاعتداء، ورغم تباين النسبة المئوية على مر الأعوام، فإنها لم تقل مطلقاً عن ٩٣ في المائة. ومعظم الضحايا من الشابات والراهقات، وتتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٤٠ سنة، ونصفهن من ربات البيوت. ومن ناحية أخرى، كان معظم المبلغ عن اعتدائهم من الرجال، وكانت نسبتهم دائماً أكثر من ٨٨ في المائة (Carcedo، ٢٠٠١).

٥١٧ - وقد دارت تقريرياً جميع المكالمات الواردة عبر خط الهاتف "لقطع حبل الصمت" حول العنف العاطفي، ونصفها تقريرياً حول العنف البدني، وواحدة من كل ثلاث حول العنف الإرثي، وواحدة من كل عشر حول شكل من أشكال العنف الجنسي. إن التهديد بالقتل الذي تلقته واحدة من كل أربع من النساء اللاتي طلبن المساعدة في عام ٢٠٠٠ والاعتداءات بالسلاح التي تعرض لها ١٢ في المائة أمران يوضحان خطورة الاعتداءات التي استهدفت آلاف النساء في كوستاريكا والخطر البالغ الحدق بهن في حياغن (Carcedo، ٢٠٠١).

٥١٨ - ومفوضية المرأة جهة أخرى تلجم إليها نساء عديدات طوال العام. وقد نشأت هذه المفوضية في عام ١٩٩٠ بمرسوم رئاسي، وكانت في البداية تتسم بطابع جهاز للشرطة بحكم تبعيتها لوزارة الأمن العام، ثم تغير ذلك، فأصبحت في الواقع برنامجاً تابعاً للمعهد الوطني للمرأة يتولى تقديم المعلومات والمشورة والوجود القانوني والدعم الوحداني للمرأة وبناتها وأبنائها، وتدار من خلاله بعض الموارد الحكومية.

٥١٩ - وقد عالجت مفوضية المرأة التابعة للمعهد الوطني للمرأة ما مجموعه ١٨٨ قضية في عام ١٩٩٩، ٨٣٧٤ في عام ٢٠٠٠، ٤٠٣٥ في عام ٢٠٠١ (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢).

٥٢٠ - إن الأسباب التي حدت بالنساء إلى اللجوء إلى هذه المفوضية التابعة للمعهد الوطني للمرأة توضح أنها أصبحت الجهة التي يلتجأ إليها أساساً عند تعرضهن للعنف البدني من الزوج الحالي أو السابق، بما في ذلك العنف في فترة الخطوبة. ومن المعروف تماماً أنهن يتعرضن بشكل متكرر لشئون الاعتداء، وأحياناً يسيء معاملتهن أكثر من شخص (Carcedo، ٢٠٠١).

٥٢١ - وتشير جنسية المجتمعات إلى مفوضية المرأة إلى أنها جهة ليست مقصورة على الكوستاريكين، مما يعزز حماية حقوق سكان البلد وليس رعاياه فقط. ومن ناحية أخرى، يتفق مع ما بيّنته الدراسة المتعلقة بالعنف المؤدي إلى قتل المرأة كون أغلبية المعتدين المعرف عليهم (٨٥ في المائة) من الكوستاريكين (Carcedo، ٢٠٠١).

٥٢٢ - ولما كانت مفوضية المرأة تقع في سان خوسيه، فإنها تعتبر وسيلة انتصاف محدودة بالنسبة إلى المقيمات في المقاطعات الأخرى، رغم أنهن يشكلن ١٦ في المائة من مجموع المستعينات بخدمات المفوضية. وفي بعض عواصم المقاطعات والجهات، توجد مكاتب بلدية للمرأة توفر دعماً مماثلاً لما توفره المفوضية، وإن كانت لا تماثلها في حجم الموارد المتاحة لها، مما يحدّ من نطاق عملها. ومن ناحية أخرى، يكون تأثير التحولات السياسية على هذه المكاتب أشد، لأن وجودها يتوقف على إرادة كل حكومة محلية، ولا يتوافر لها سوى الحد الأدنى من الموارد (Carcedo، ٢٠٠١).

٥٢٣ - إن حاجة آلاف الكوستاريكيات إلى الدعم والمعلومات والتوجيه قد أوجدت طلباً واسعاً على المنظمات والبرامج، الحكومي منها والخاص.

٥٢٤ - إن ازدياد الطلب على الخدمات الحكومية من جانب الأشخاص المتضررين من العنف لا يعني بالضرورة جودة هذه الخدمات. وفي هذا الصدد، يتخذ مكتب الدفاع عن المرأة التابع لمكتب الدفاع عن السكان إجراءات بشأن الشكاوى التي يقدمها الأشخاص المستفيدين من الخدمات العامة مما يرون أنه نقصاً في تقديم هذه الخدمات (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢). ومع أن مكتب الدفاع عن المرأة ليس له اختصاص في حالات العنف العائلي، فإن ٤٠ امرأة في المتوسط شهرياً يلتجأن إلى مكاتبها حيث يجدن الرعاية، ويحظن علماً بحقوقهن وبالبرامج التي يمكنهن الاستعانة بها (مكتب الدفاع عن السكان، ٢٠٠٠، ص ٢٤٦).

٥٢٥ - ومن ناحية أخرى توجه إلى جماعات "لست وحدك" النسائية للمساعدة الذاتية أكثر من ١٣٠٠ امرأة منذ أن بدأت أولى هذه الجماعات عملها في عام ١٩٨٨، ولذلك أصبحت هناك شبكة من هذا النوع من الجماعات في كل أنحاء البلد (مركز الإعلام والعمل النسائي، ٢٠٠١، ص ٨). وقد أبلغ التحالف النسائي عن عدد مماثل من النساء اللاتي تلقين

كل صنوف الرعاية (Ramellini، ٢٠٠٠، ص ٤٣). وبصفة عامة، تعتبر محافل الإعلام والتفكير التي تتيحها المنظمات النسائية في جميع أنحاء البلد فرصاً متاحة للنساء الالاتي تسام معاملتهن لكي يبدأن الكلام والاستعلام والتقوّي.

٥٢٦ - إن جهود جميع المنظمات المدرحة في هذا المجال قد ساعدت على النشر الواسع لحقوق المرأة وسبل انتصافها إزاء العنف الذي تعيشه. وقد مكّن ذلك الآلاف من النساء من معرفة قانون مكافحة العنف المترلي والاستفادة منه، وهذا أدى إلى تغييرات جوهرية في حياتهن.

٥٢٧ - ومن المهم هنا إبراز الاستنتاجات المتصلة بالسياق الاجتماعي والثقافي والمؤسسي للدراسة (منظمة الصحة للبلدان الأمريكية/منظمة الصحة العالمية، ١٩٩٩) التي أحرّاها برنامج "المرأة والصحة والتنمية" التابع لهاتين المنظمتين عن "المسار الحرج للنساء الالاتي يعانين العنف العائلي (كوسناريكا)":

- في الأعوام الأخيرة حدث في كوسناريكاك تحول ثقافي ومؤسسي هام انطلق من الكشف عن العنف المترلي والجنساني والإبلاغ عنه والتصدي له وبدأته المنظمات النسائية. وقد كان ظهور منظمات وبرامج خاصة مكرسة لدعم من تسام معاملتهن من النساء والأطفال من الجنسين؛ وتغيير المراكز القانوني للمرأة؛ وصياغة وتنفيذ مبادرات وخطط حكومية قطاعية ووطنية مواكبة لفهم أفضل لمشاكل العنف العائلي ولتغير بازغ في المواقف صوب تضامن أكبر مع ضحايا سوء المعاملة. وقد ساعدت عوامل التغيير هذه على وجود معلومات أكثر وأفضل عن الحقوق وسبل الانتصاف من الاعتداء، وخلقت جواً إيجابياً لمن يريدون التحرر من الاعتداء، وزادت من دعم أفراد الأسرة والأقرباء والمؤسسات، وهذا أنعش آمال النساء الالاتي جرت مقابلتهم ودعم قراراتهن.

- إن العمل في مجال الإبلاغ والإعلام والمنع والرعاية ومعاقبة المعتدين والتدريب والحملات وغيرها من الأنشطة، الذي أبْنَزَهُ المنظمات غير الحكومية والمنظمات الحكومية في موضوع العنف العائلي، قد أَسْهَمَ في توعية معظم من جرت مقابلتهم من مقدمي الخدمات من الجنسين وأفراد المجتمع المحلي. ورغم أن الكثير من المفاهيم التي تداولها عن العنف العائلي ليس دقيقاً وأنه لا تزال هناك مجموعة من الأفكار الخاطئة والمتخيّلة والنمطية، فإنه يمكن في الأساس أن نلاحظ وجود جوًّا موات لفهم هذا العنف والتصدي له. وهذا يتضح أيضاً في الاستعداد للفهم الجيد للسلسلة الواسعة من أنواع وأشكال العنف العائلي التي تقع، ويتبّع في المقام الأول في

إمكان تعريف هذه الأنواع والأشكال باطراد تعريفاً قريباً من حقيقتها وليس بوصفها حقائق خارجة عن سياقها. وجدير باللاحظة أنه فيما يتعلق بالعنف الجنسي والإرثي داخل الأسرة، ليس هناك حديث كافٍ عنه، رغم أنه موجود سواء بشكل ظاهر أو خفي. ويمكن أن نلاحظ أيضاً كيف يدور الحديث عن العنف النفسي والعاطفي وكيف لا يعاقب عليه بنفس مستوى الخطورة والرفض الذي يحظى به العنف البدني.

- في سياق الجهات التي حررت دراستها على أساس المعلومات التي قدمتها مقدمو الخدمات من الجنسين، يمكن ملاحظة أن كلاً منها يضطلع بشكل تام بالمهام المسندة إليه، وأن بعضها متهم بسبب ما يتحمله من مسؤوليات أو أنشطة مفرطة. وفي هذا الواقع فإن العنف العائلي، باعتباره ظاهرة لا بد من التعامل معها، يجد موظفات وموظفي في حالات مختلفة عملياً ونفسياً: فالبعض مستعد ومدرك للموضوع، والبعض مرهق أو قاطنط أو غير مبال، والبعض غارق في أعمال روتينية، والبعض مشتت في عمله. ويضاف ذلك كله - في بعض الحالات - إلى حدوث تغيرات مؤسسية بسبب إعادة الهيكلة، أو الانتقال، أو الحسابات الانتخابية.
- إن عدم وجود برامج أو نماذج للرعاية متخصصة في العنف العائلي في المؤسسات العامة التي تتلقى حالات متعلقة بهذه المشكلة يؤدي إلى الارتجال في أشكال الرعاية من جانب مقدمي الخدمات من الجنسين؛ وبحسب الشخص المكلف برعاية امرأة أسيئت معاملتها وتطلب الدعم، يمكن أن يكون الجواب بالقبول أو الرفض، بل قد يصل الأمر إلى سوء معاملة جديد.
- إن الوعي والإدراك المطرد للعنف العائلي يعكسان في الجهد الفردية أساساً التي يبذلا مقدمو الخدمات من الجنسين، سعياً إلى تقديم أشكال أفضل من الرعاية إلى من تساء معاملتهن من النساء. ولكن وعي الأشخاص وحده لا يكفي، فالمطلوب المزيد من المعلومات والتدريب والسياسات المؤسسية الواضحة؛ فالنية الطيبة التي تضل طريقها أو التي يساء توجيهها يمكن أيضاً أن تؤدي قضية المرأة.
- إن عدم وجود نماذج وبرامج لرعاية المرأة المساءة معاملتها يؤدي إلى أن تتحول ممارسات مثل الإحالة إلى آليات عدمة الجدوى في أغلب الحالات؛ ويتكرر وجود المرأة في حالات تضطر فيها إلى تحمل العبء الأكبر، دون أن تجد ردوداً إيجابية أو متفقة مع احتياجاتها.

- إن عدم وجود معلومات مناسبة عن العنف العائلي يجعل من الصعب على مقدمي الخدمات من الجنسين في مؤسسات القطاعات المختلفة فهم ومراعاة الأوضاع الخاصة التي تعيشها المرأة التي تتعرض لإساءة المعاملة، ويجعلهم يسيئون تفسير الكثير من مظاهر هذا العنف أو لا يفهمون هذه المظاهر أو يروها متناقضة. وهذه الحالة تؤثر بشدة في موقفهم وفي نوع الرعاية المقدم، وكذلك في الآراء المتحيزة والنمطية التي يمكن أن تصبح رعايتهم مثل هذه المرأة.
- هناك من يفترضون أن مهمتهم الأساسية هي أن يجعلوا المرأة المعتدى عليها ترى وتعي هذه المشكلة؛ ورغم حسن نواياهم، فإنهم يضعون أنفسهم في موضع السلطة والتميز بالنسبة إلى هذه المرأة، تلك السلطة التي تتيح لهم مستوى مهنياً ومؤسسياً ومعرفياً من بعد. وهذا يحول بينهم وبين الاهتمام بالاستماع ورؤية ظروف مثل هذه المرأة بحيث يحاولون إيجاد حلول بديلة ويحددون مساهمتهم في هذا الشأن، دون أن يكون في التعامل مع المرأة ضغوط أو شروط. وهم بإسناد المشورة، يعتقدون أنهم قد حلوا هذه المرأة مشكلتها، ولكنها في الواقع إذا انصرفت دون أن ترى أي تغير ذي شأن في حالتها، فإنها تحس بخداعتهم لها. وانطلاقاً من المشورة، يطلب إلى المرأة، بشكل مباشر أو غير مباشر، إجراءات ليس في مقدورها القيام بها، مما يحول دون تعزيز قضيتها.
- يحدث كثيراً، في علاقة مقدم أو مقدمة الخدمات بالمرأة المعتدى عليها، أن تشوب هذه العلاقة علاقات أمومة أو أبوة تظن فيها مقدمات الخدمات خصوصاً أنه يتبعن عليهن هن بالذات حل مشكلة الاعتداء، ويرين مقدمات الطلب بائسات وغير قادرات على تغيير الحالة بأنفسهن ولا على العثور على الوسائل التي تنتشلهن من الأذى. وهن يخلطن تقديم الدعم العاطفي والمهني والمؤسسسي إلى المرأة بحل مشكلتها والوقوف معها بما هو غير مطلوب منها، وبما يجعل المرأة في حالة تبعية وحيرة لا تفيد قضيتها في شيء.
- إن حالات العنف العائلي ضد المرأة يمكن أن تعود بالضعف أو التأثر بصفة خاصة على الموظفات من واقع تجربتهن الخاصة وأن تترجم عندها ردود فعل شخصية تجاه المرأة التي تطلب مساعدتهن، إذ تعكس هذه الحالات شيئاً من حيالهن: علاقات التبعية في الحياة، حياة الاستسلام، الاستمرار في الزواج، موجة الأمومة العظيمة، بذل النفس للغير، إنكار الذات، العجز، الأمل. وفي هذا السياق يمكن أن تنبثق مشاعر شديدة التباين من الرفض والغضب وإحساس انفعالي بالأمومة وغيره من

الأحساس تجاه المرأة التي أسيئت معاملتها. وفيما يتعلق بالموظفين، فإنهم ك الرجال، ومن موقع الخلول محل الغير، يتمثل موقفهم في أنهم لا يستطيعون أن يضعوا أنفسهم مكان هذه المرأة، أو تجاهل مواقفهم، أو مناقشة كل ما يحدث بطريقة تتعارض مع القضية التي تعيشها المرأة المعذى عليها.

- رغم تكرر الإشارة إلى الاعتداء أو العنف الزوجي وإلى الزوجة باعتبارها الأكثر تضررا، فإن هذا النوع من العنف، من حيث اللغة المستخدمة، هو الذي يعرف بدقة أقل وتبدي إزاءه تحفظات أكثر. إذ يجري الحديث عن الخلاف الذي يقع بين الزوجين أو عن العنف بين الزوجين، ويشمل ذلك الإشارة إلى المعاملة الزوجية. والتأثير هنا راجع إلى أن هذا النوع من العلاقات يشترك فيه شخصان من البالغين؛ وهذا واقع ووهم في آن واحد لا يسمحان، في معظم الحالات، برؤية علاقة السلطة والهيمنة من أحد هما على الآخر (مع سيطرة الرجل على المرأة)، والعوامل التي تؤدي إلى الخلاف وتتبدي في العلاقة، والأسباب التي تبرر، في إطار هذه العلاقة، أشكال التعبير العنيف باعتبارها الطرائق السليمة لحل الخلاف في سياق الحياة اليومية. وهذا يفسح المجال أيضاً، في حالات كثيرة، لحدوث خلافات شديدة تفضي حتى إلى موت المرأة وتسمى جرائم عاطفية أو جرائم مبعثها الحب.
- هناك اتجاه ملحوظ إلى تحويل المرأة مسؤولة الاعتداء الذي تتعرض له لأنها لم تضع حداً له، لأنها سمحت به. وفي الوقت الذي لا يُسند فيه إلى المعتدين دور مهم في حالات الاعتداء، فإنهم يعفون من المسؤولية بداعِ التقصير أو على أساس المضامين الرمزية أو الحددة التي تفسّر بها أعمالهم، وهي في النهاية تقييمات تأكيدية مرتبطة بالذكورة.
- يجب أن تُعتبر الأعمال العنيفة والاعتداءات بصفة عامة التي تصدر عن الجناة مرضًا. ويجري الحديث عن السلوكيات (بل حتى عن إمكان معاقبة الجناة أو حبسهم ليغيروا سلوكهم العنيف)، وعن مشاكل إدمان المشروبات الكحولية، وإدمان المخدرات، وحتى عن النظرة الدونية إلى المرأة. ولم تصل الأمور إلى حد إجراء مناقشة معمقة لمشاكل السلطة والهيأكل الأبوية التي توطد وتعزز وجودها كقيم إيجابية للذات الذكورية ومؤكدة للرجولة.
- في ضوء التشبع الأيديولوجي وانطلاقاً من تنوع أشكال فهم العنف العائلي والعنف ضد المرأة، يتبع إعادة النظر في مزايا ومساوئ الاستمرار في استخدام عبارات من قبيل دورة العنف، أو العجز المشهود، أو متلازمة إساءة معاملة المرأة، وهي

العبارات التي وضعت لفهم دينمية الكثير من العلاقات القائمة على العنف. وهذه العبارات تدرج بيسراً في خطب نمطية تcum المرأة من جديد. وفي بعض هذه الخطب عن العنف، فسرت هذه الدورة بأنها سبب للعنف وليس آلة أو نموذجاً يتبع في مثل هذا النوع من العلاقات؛ وهو تفسير ما زال سائداً لهذا المفهوم الأيديولوجي الرئيسي للعنف العائلي، كشيء ورثناه بشكل طبيعي، شيء متكرر توارثه الأجيال، ولذلك فإنه ليس هناك أحد مسؤول عن حمله كشامة لاصقة بالجلد. إن مفهومي **العجز المشهود ومتلازمة المرأة المعتدى عليها** يستخدمان أحياناً للدلالة على وجود نقص في المرأة أو ما هو أسوأ، أي شيء من القصور النفسي يمكن أن يؤدي لها إلى فقد أهليتها كشخص ناضج وكأم وزوجة، أي إلى حالة تكاد تقترب من القصور العقلي. وهذا، مرة أخرى، يعود بنا إلى أن المفاهيم أو التعبير المنطبق أو المستخدمة للدلالة على حالة معينة يجب أن تحلل بالقدر الكافي لأنها، فيما يتجاوز كونها مسألة معنى أو مسألة فنية أو خاصة بفرع من الفروع، يمكن أن تتطوّر، في النهاية وعند استخدامها أو تطبيقها، على تفسيرات أيديولوجية أخرى يمكن أن تكون لها انعكاسات سلبية على المرأة ذاتها.

النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه

٥٢٨ - بدأ النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه عمله في عام ١٩٩٧ بموجب المرسوم التنفيذي رقم ٢٦٦٦٤ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، وهو المرسوم الذي صدقت عليه إدارة رودريغوس بالمرسوم رقم ٢٧٧٠٦ المؤرخ ٩ آب/أغسطس ١٩٩٩. ويتولى المعهد الوطني للمرأة تسيير هذا النظام، بمشاركة ٢٣ مؤسسة ومنظمة وهيئه عاملة في مجال العنف العائلي. ويضم النظام ثالث وزارات حكومية، وخمس مؤسسات مستقلة ذاتياً، والسلطة القضائية، وأربع مؤسسات حكومية وممثلين لمنظمات المجتمع المدني، وممثلة للشبكات المحلية لمنع العنف ومعالجته. ويتعين على النظام أداء سلسلة من المهام التي يرد تفصيل لها في المرفق رقم ٥. وتدور المهام المسندة إلى النظام حول ستة محاور برنامجية هي: السياسات العامة والتسيير المؤسسي والمتابعة والتقييم؛ الكشف؛ الرعاية؛ المنع والترويج؛ الحصول على وسائل الدعم؛ التدريب التفاعلي.

٥٢٩ - ومن ناحية أخرى، سُجّلت سلسلة من جوانب التقدم في إضفاء الطابع المؤسسي على السياسة العامة المتعلقة بالعنف العائلي في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠١ (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢)، وهي:

- اعتماد إطار أخلاقي مفاهيمي يتعلق بالعنف العائلي والعنف ضد المرأة، يوجه الجهد العام والخاصة الرامية إلى كفالة الممارسة التامة للحق في حياة حالية من العنف.
 - المسؤولية التي يضطلع بها معظم المؤسسات الحكومية ذات الاختصاص في العنف العائلي. وقد شدت عن هذا الالتزام وزارة العمل والضمان الاجتماعي ووزارة الإسكان والمستوطنات البشرية.
 - إضفاء الطابع المؤسسي على خدمات الرعاية والمنع من خلال تطبيق القواعد والبروتوكولات التي وضعت في قطاع التعليم والصحة والعدل والسلطة القضائية.
 - إنشاء هيأكل أو هيئات متخصصة تطور القدرات المؤسسية في مجال معالجة العنف ومنعه، مثل برنامج المعالجة التكاملية للعنف العائلي، و مجلس إدارة قطاع الصحة، و دائرة العنف ضد المرأة التابعة للمعهد الوطني للمرأة.
 - توسيع شبكة المكاتب البلدية للمرأة التي تقدم إسهاماً قيماً في نشر حقوق المرأة، وكذلك السياسات والبرامج الحكومية، بما فيها ما يتصل بمعالجة العنف العائلي ومنعه. وفي الوقت الراهن يعمل ٤١ مكتباً بلدياً للمرأة.
 - زيادة الشبكات المحلية لمعالجة العنف العائلي ومنعه التي تمثل فيها المؤسسات الحكومية والمنظمات النسائية وغيرها من المنظمات الاجتماعية.
 - الاستفادة من خبرة المنظمات في تقديم خدمات الرعاية التي يمولها المعهد الوطني للمرأة أو غيره من المؤسسات، مثل الرعاية التي يوفرها خط المأتف للطوارئ، وعملية دور الإيواء، وتدريب موظفي المؤسسات، وغير ذلك.
 - تعزيز ثقافة التنسيق المشترك بين المؤسسات التي تؤثر على الخدمات المقدمة. ومثال ذلك أن الاعتراف بوجود ثغرات في تنفيذ واجبات الشرطة المقررة في قانون العنف المترلي أدى إلى إنشاء اللجنة المؤسسية للمروجين التابعة لوزارة الأمن العام.
- ٥٣٠ - وهناك بالمثل تقييم لجوانب التقدم في محاور تدخل النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه (Méndez Brenes، ٢٠٠٠):

- **محور الكشف:** تقدم في عمليات التسجيل المطلوبة للإبلاغ عن حالات العنف، ولا سيما في مجال الصحة والتعليم والمعوقين، وغير ذلك.

- **محور الرعاية:** توسيع نطاق الخدمات من حيث التغطية الجغرافية والسكانية. فعلى سبيل المثال، وسع الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي من نطاق الخدمات التي يقدمها إلى الأشخاص البالغين من مرتكبي الإساءات، وكذلك خدمات الرعاية الجماعية للأشخاص المتضررين من العنف.
- **محور المنع:** زيادة التدابير التي تنفذها المؤسسات والهيئات المختلفة. وقد استمرت "الحملة من أجل حياة بلا عنف"، وكذلك الحملة الموجهة إلى قطاعات محددة من السكان (الأطفال والراهقون من الجنسين، المعوقون، الفقيرات، المراهقات الحوامل أو الأمهات، الجمّهور المشاهد لأعمال الرقص والمسارح ومعارض دار المحفوظات الوطنية).
- **محور الحصول على وسائل الدعم:** التقدم فقط في اللجوء إلى دور الإيواء، مع إنشاء دار جديدة في بونتاريناس. وقد أدخلت المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية نظام تقييم الملح الدراسية للأسر التي لديها أبناء وبنات في سن الدراسة.
- **محور التدريب التفاعلي:** زادت جهود تدريب وتوسيع الموظفين المتصلين بمعالجة العنف ومنعه في وزارة التعليم العام، ووزارة الصحة، والصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، ووزارة الأمن العام، والسلطة القضائية.
- ٥٣١ - وقد وضعت دائرة العنف ضد المرأة التابعة للمعهد الوطني للمرأة خطة تدريب استهدفت أساساً الشبكات المحلية لمعالجة العنف العائلي ومنعه، وإن كان قد حضرها أيضاً الموظفون القضائيون، ورجال الشرطة، وقطاع الطفولة والراهقة، والمنظمات النسائية العاملة في مجال العنف العائلي، وغيرها. وقد عُقدت ٥١ دورة تدريبية في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٠، حضرها ١٥٥٢ شخصاً (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢).
- ٥٣٢ - وقد كانت المكاتب البلدية للمرأة في جميع أنحاء البلد أداة أساسية لرعاية النساء المعانيات للعنف (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢).
- ٥٣٣ - وكان الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي من المؤسسات التي تولت تدريب موظفيها وموظفيها، فدرب حتى الآن ١٢٥٠١. كما قام بتطبيق نموذج المعالجة المتكاملة للعنف المترافق في ٤٠ شبكة محلية على المستوى الوطني، من خلال الرعاية التي تقدمها مختلف الأفرقة الأساسية للرعاية الصحية المتكاملة وفي المستشفيات المتخصصة: مستشفى المكسيك، مستشفى كالدironون غوارديا، مستشفى سان خوان ده ديوس، مستشفى بلانكو سرفانتس، مستشفى الأمراض النفسية (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢).

٥٣٤ - وقد عمّدت وزارة التعليم العام، من ناحيتها، إلى مضايقة جهودها في العمل في مجال العنف العائلي. وقد جرى تدريب عدد كبير من موظفيها وموظفاتها في مجال المنع والمعالجة. وقد سجلت البيانات المجموعة حتى أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ ما مجموعه ٦٥٩ موظفاً وموظفة جرى تدريسيهم في المدارس الواقعة في مناطقهم والمتشرة في جميع أنحاء البلد (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢).

٥٣٥ - وتقوم وزارة العدل بتنفيذ تدابير في مجال منع ومعالجة مظاهر العنف العائلي. وفي مجال منع العنف العائلي، يجري تنسيق العمل مع الإدارة الوطنية لمنع العنف والجريمة التي تستهدف، فيما تستهدفه، تعزيز العلاقات الاجتماعية للإنصاف والتضامن والتلاحم الاجتماعي، وإيجاد ثقافة لمنع العنف والجريمة تسهم في تحسين نوعية حياة السكان؛ ويتم ذلك كله من خلال العمل المشترك بين المؤسسات والقطاعات، مع تدابير لدعم الشبكات والمنظمات المجتمعية، والترويج والتوعية الاجتماعية، والبحث، والتدريب، والمشورة. ومن مشاريع هذه الوزارة ذات الأولوية مشروع الشبكة الوطنية للشباب من أجل منع الجريمة، التي تُنشأ في التعليم الثانوي (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢).

٥٣٦ - وفي مجال المنع أيضاً يندرج عمل مكتب مراقبة وتقدير العروض العامة، الذي ينظم جميع الأنشطة المنصوص عليها في القانون رقم ٧٤٤٠، والذي تمثل غايته في حماية القصر من مشاهدة مضممين لا تناسب تطورهم النفسي والجنساني السليم (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢).

٥٣٧ - وفي مجال المعالجة، تضم الإدارة العامة للتكييف الاجتماعي دائرة معالجة العنف التي تقوم، من خلال شتى المشاريع، بتنفيذ تدابير في مجال الكشف والتوعية والعلاج والمراقبة في أوساط الجناء في النظام العقابي الوطني، وبالعمل أيضاً مع السجيناء والسجينات الذين يتعرضون للعنف العائلي. ويجري كذلك، في إطار البرنامج الوطني لرعاية السجيناء الأحداث، تنفيذ عدة مشاريع لرعاية مرتكبي الاعتداءات البدنية والجنسية من الأحداث (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢).

٥٣٨ - وقد قامت الجمعية الخيرية الوطنية للطفولة من جانبها بما مجموعه ١٢٠ حملة لمنع العنف في العام الماضي. كما عالجت هذه الجمعية ما مجموعه ٥٠٠ حالة لضحايا العنف العائلي (Méndez y Brenes، ٢٠٠٢).

٥٣٩ - وقد بذل المعهد الوطني للتلمذة الصناعية جهداً كبيراً لاكتشاف من يعانون العنف العائلي من بين المقيدين في الدورات التي يقدمها. ومع ذلك فإنه ليست هناك حتى الآن معلومات مجهزة عن شمول هذا القطاع من السكان بالخدمات. والمعلومات المتاحة تتعلق

فقط مجتمع الإناث اللاتي رعاهن المعهد، وكذلك شمول ١٧٥ من المراهقات الأمهات المشاركات في برنامج بناء الفرص، في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى أيار/مايو ٢٠٠٠ (Méndez y Brenes ٢٠٠٢).

٥٤٠ - ولا يزال النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه يواجه التحدي المتمثل في تفصيل المعلومات المقدمة من المؤسسات، لتسهيل تحليل حدوث العنف العائلي، فضلاً عن التغطية بالخدمات المقدمة (Méndez y Brenes ٢٠٠٢).

العنف الجنسي والحمل القسري والإجهاض غير الآمن

٥٤١ - إن تعرض أي امرأة لخطر الاعتداء الجنسي عليها من جانب رجل دون أن يكون هناك أي علاقة بينهما، في الوقت الذي يكون فيه حدوث العكس غير محتمل إلى حد كبير، يوضح أن العنف الجنسي هو من مظاهر الاعتداء على المرأة استناداً إلى عدم الإنصاف بين الجنسين بشكل أوضح وأصرح. ويتمثل هذا العنف في سيطرة الذكور على أجساد الإناث ونشاطهن الجنسي، فيقضون بذلك على سلامتهن واستقلالهن. وللعنف الجنسي مظاهر متعددة تحدث بدنياً ومادياً ورمياً، وتشمل اعتداءات جسدية مباشرة بالاغتصاب، واستخدامات خاصة للغة في المضايقة الجنسية تتراوح بين المظاهر العدوانية الصرحة والمظاهر الأشد خفاء (Carcedo ٢٠٠١).

٥٤٢ - والميل الجنسي واضح في العنف الجنسي. وفي عام ٢٠٠٠، تضمن ٩٨,١ في المائة من المكالمات عبر خط الهاتف ٣٠٠٠-٣٠٠٨ للإبلاغ عن العنف الجنسي الحديث عن المرأة باعتبارها محلاً للاعتداء، وورد في ٩٨,٥ في المائة أن المعتدي رجل (المعهد الوطني للمرأة). ومن ناحية أخرى، شُكّل الرجال المجموع الكلي تقريباً، ٩٧,٨ في المائة و ١٠٠ في المائة، من المدانين بارتكاب جرائم جنسية فيما بين عامي ١٩٩١ و ١٩٩٩ (السلطة القضائية، من ١٩٩٩ إلى ١٩٩١).

٥٤٣ - إن اتجاه العنف الجنسي ليس اعتباطياً. فالنشاط الجنسي هو الحال الذي يحدث فيه الاستقطاب بدرجة أكبر في علاقات السلطة غير المتكافئة بين الرجل والمرأة. وهو، من ناحية أخرى، الحال الذي تكون فيه سيطرة الذكور على الإناث كفئة اجتماعية أكثر وضوحاً. والرجال المرتكون للاعتداءات الجنسية يتصرفون كما لو كان من حقهم تملّك أي امرأة. وليس اعتباطاً أن يستخدم الكثيرون من الرجال والنساء لفظة "تملّك" أو "استخدام" في الحديث عن العلاقات الجنسية مع المرأة.

٥٤٤ - ولا يعتبر القانون الجنائي الساري كل أشكال الاعتداء الجنسي جرائم. على أن بعض التعديلات الحديثة سمح بالتوسيع في مظاهر الاعتداء الجنسي على المرأة، وعلى الطفلة بوجه خاص، التي يمكن الإبلاغ عنها بوصفها جريمة. وينطبق ذلك على العلاقات الجنسية المأجورة مع القاصر، بما في ذلك "عملاء" - هم في الواقع مستغلو - الأطفال والراهقات المستغلات جنسياً (الجمعية التشريعية، ١٩٩٩).

٥٤٥ - وقد ظل عدد الشكاوى من الجرائم الجنسية يتزايد باستمرار من عام ١٩٩١، مشكلاً ما بين ٣,٤ في المائة و ٤,١ في المائة من مجموع البلاغات الجنائية المقدمة كل عام. وكانت الجرائم الأكثر محل الشكاوى هي التجاوزات المخلة والاغتصاب (٤٣٤ و ١٢٠٩١ على التوالي في عام ٢٠٠٠). وازدياد عدد هذه الشكاوى لا يعني بالضرورة ازدياد عدد الاعتداءات الجنسية، فذلك قد يرجع إلى شعور المرأة بامتلاكها من الحقوق ما يؤهلها لطلب العدل، وإلى أنها تجد في المكاتب القضائية وعيها أكبر لهذا النوع من الاعتداءات. وفي هذا العقد، تميّز بالقوة العمل الذي تقوم به المنظمات النسائية والمؤسسات الحكومية في مجال الإعلام والكشف والمراقبة، ومن المحمّل أن يكون هذا العمل قد بدأ يؤثّي ثماره أيضاً في مجال البلاغات الجنائية المتعلقة بالجرائم الجنسية.

٥٤٦ - إن المعايير الاجتماعية للرجل والمرأة في مجال النشاط الجنسي لم تتسم بالاختلاف فقط، بل أيضاً بالتعارض في بعض الحالات. فالمقبول ثقافياً أن تكون المرأة سلبية والرجل هو المقدام، والنشاط في هذا المجال يعتبر سبباً لإدانتها وباعثاً على فخره. وحتى وقت قريب نسبياً، كان التشريع في كوستاريكا تميّزاً بشكل صريح في هذا الشأن، إذ كان في مسألة الزنا أشد قسوة على المرأة منه على الرجل، أو كان يطال المرأة - والمرأة وحدها - بأن تكون جديرة بالدفاع عن شكوكها من الجرائم الجنسية.

٥٤٧ - وبالطريقة ذاتها، لم يكن التقارب الجنسي مع المرأة، حتى ولو كانت ترفضه، يعتبر اعتداء. بل على العكس من ذلك كانت المغازلة أو النظرة أو حتى التعليق الجنسي في " مدح " المرأة تعتبر عادة تعبيراً طبيعياً من جانب الذكور من السكان، وأفعالاً يجدر بالمرأة أن تزهو بها. ومن ناحية أخرى فإن أعمال القسر الجنسية، أي الوعد بوضع أفضل في العمل أو الدراسة، أو على العكس التهديد بالعقاب، حسبما يكون الرد على طلب جنسي، تعتبر أفعالاً تحرّض عليها المرأة وليس من يملك سلطة فرض هذا النوع من الأفعال. وقد اعتبرت الحركة النسائية العالمية هذه الأنواع من التصرفات تحرشاً جنسياً، ونددت بها باعتبارها من أشكال العنف ضد المرأة القائمة على انعدام الإنصاف بين الجنسين. ويعتبر التحرش الجنسي من أشيع مظاهر العنف الجنسي التي تعيشها المرأة في أي مجال عام أو خاص، والتي تترتب

عليها عواقب مختلفة. فالتي تتعرض له اعتداء يمكن أن يسبب اضطراباً مادياً وعاطفياً، وأن تترتب عليه آثار سلبية على عملها أو دراستها. ولم يكن الكشف عن العنف في المضايقة الجنسية بالأمر السهل في كوستاريكا، وهو ليس بالسهل حتى الآن بعد اعتماد قانون مكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة في عام 1995. ومن مظاهر ذلك استمرار التحiz ضد المرأة الشاكية ووصمها بأنها امرأة "مشاكسة" (مكتب الدفاع عن السكان، ٢٠٠١).

٥٤٨ - ومن العواقب المحتملة للاعتداء الجنسي الحمل غير المرغوب فيه. ويعتبر الحمل القسري، بشكل أو بآخر، مظهراً لاختلال ميزان السلطة بين الجنسين. وكثيراً ما ينجم هذا الحمل عن الاغتصاب أو سفاح المخarming أو غيرهما من أشكال العلاقات العسفية التي يتلقاها فيها الجنس مع فارق السن والسلطة والخبرة، أو مع وضع للسلطة أو الثقة من جانب الشخص المتجاوز. وفي عام 1992 نشرت دراسة بيّنت أن معظم حالات حمل المراهقات كان سببها رجلاً بالغاً (الجمعية الديمغرافية الكوستاريكية، 1992).

٥٤٩ - وإذاء هذه النتيجة المترتبة على الاعتداء الجنسي، تواجه المرأة أحد خياراتن: إما إطالة أمد المعاملة السيئة والاحتفاظ بالحمل المفروض، أو وضع حد له بالإجهاض. فإذا اختارت الإجهاض، فإنها لا تواجه فقط خطر المسائلة الاجتماعية، بل تواجه أيضاً العقوبات الجنائية. ومنذ عام 1991، بلغ عدد الشكاوى المقدمة بالإجهاض ٤٠ شكوى سنوياً في المتوسط. وعدد الأشخاص الذين يعاقبون سنوياً (النساء اللاتي يجري إجهاضهن والرجال والنساء الذين يقومون به) يقل كثيراً عن ذلك، ولا يكاد عدد المدانات من النساء يصل إلى ٥٠ في المائة من الحكم عليهم. وهذه الإدانة لا تقع إلا على المرأة وحدها (٢٠ من ٢١ في هذا العقد). وعندما يكون الحمل ناتجاً عن اعتداء جنسي، فإن العقوبة الجنائية تعتبر عقوبة على اعتداء مزدوج (الحولية الإحصائية للسلطة القضائية، 1999-1990، وإدارة التخطيط في السلطة القضائية).

٥٥٠ - وفي عام 1993، قدرّ عدد حالات الإجهاض السري في كوستاريكا بـ ٨٥٠٠ (مجلة Rumbo المؤرخة ١٦ آذار/مارس 1993، من اقتباس Carcedo، 1993، ص ١٨)، مما يدل على أن حالات الحمل غير المرغوب فيه تعتبر واقعاً تعيشه نساء كثيرات. ومن ناحية أخرى، وكما ذكرت الحركة النسائية يتسع، فإن العاقبة على الإجهاض تأتي بمخاطر أكبر على صحة وحياة من يُحرى لها بشكل سري، بسبب عدم توافق المقتضيات الطبية والصحية عادة في هذا النوع من العمليات. كما أنها تعتبر تمييزاً اجتماعياً واضحاً، لأن من يملكون الموارد الاقتصادية يكونون من السهل عليهم الخروج من البلد للتخلص من الحمل في بلد آخر.

يُسمح فيه بهذا الإجراء، دون أن يكنّ مضطّرات إلى التعرّض لمخاطر الإجهاض السري على صحتهن وحياتهن وحریتهن.

التحرش الجنسي في العمل والدراسة

٥٥١ - التحرش الجنسي من الأعمال التمييزية على أساس الجنس التي تؤثر في دينمية المرأة من حيث العمل ودينميّتها الشخصية والتعلّيمية. ويعرف هذا التحرش بأنه فعل ذو مضمون جنسي يرفضه من يتعرّض له. ومنذ صدور القانون رقم ٧٤٧٦ لمكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة، أصبح هذا الشكل من العنف ظاهراً للعيان، كما أن حالات التحرش الجنسي في القطاع العام أخذت تتزايد باستمرار. وزادت هذه الحالات بنسبة ١٠٠ في المائة في العام التالي لبدء سريان هذا القانون (مكتب الدفاع عن السكان، ١٩٦٦).

٥٥٢ - وفي قطاع التعليم، ظهر بعض المظاهر الأساسية من خلال لقاءات مع الطلاب الجامعيين، وكان أبرزها الألفاظ ذات الطابع الجنسي (٢٢ في المائة)، ونظرات الاشتّهاء (١٨ في المائة)، وعرض مواد إباحية (٧ في المائة)، والغزل الماجن (٧ في المائة)، وطلب الإتيان بفعل جنسي (٤ في المائة)، واللمس (٤ في المائة) (دراسة استقصائية أُجريت على ٣٨٥ من طلبة الجامعات الخاصة في فلوريس فيلياريال، ٢٠٠٠).

٥٥٣ - ويزداد الآن عدم توافر الحماية للعاملات في القطاع الخاص الذي يحصلن على قدر أقل من المعلومات وخدمات الدعم. وهناك مصاعب أخرى ناشئة عن عدم العاقبة على المضايقة الجنسيّة وعن عدم تطبيق نظام العقاب بالشكل المناسب عموماً. وعند الشكوى من المضايقة، تواجه المرأة مصاعب حدية من حيث سير الإجراءات التي ترتكز على سلوكيات الضحية لا على سلوكيات المعتدي. وتفاقم المشكلة لعدم وجودوعي بالتحرش الجنسي في المجتمع أو خدمات لدعم الضحايا. ومن ناحية أخرى، لا تقوم وزارة العمل والضمان الاجتماعي بما هو مطلوب منها من رصد وجود نظم تتعلق بالمضايقة الجنسيّة في المؤسسات وتطبيق العقوبات على المؤسسات التي لا توجد فيها هذه النظم (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢).

٥٥٤ - إن الفجوات الموجودة بين القاعدة والتفسير تحدّ من سلامة القانون وفعاليّة الضمانات. فاعتبار مهلة ثلاثة أشهر المقررة للتحقيق مهلة قابلة للتقادم أو السقوط، مما يعني أنه إذا انقضت هذه المدة قبل انتهاء التحقيق وحب الأمر بحفظ الملف، قد أتاحت الإفلات من العقاب في عدد كبير من الحالات المبلغ عنها وترك الضحايا دون تعويض عن الضرر. وفي هذه الظروف فإن جميع ملفات وزارة التعليم العام، على سبيل المثال، تتضمن توصية بالفصل لا بد من أن تمر بمحكمة مهنة التدريس، وهي الهيئة التي تطبق هذا الرأي وتأمر بحفظه

(مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١). وهناك حكم للدائرة الدستورية يشار فيه إلى أهمية تعميم قانون ولائحة مكافحة التحرش الجنسي على المدرسين والموظفين الإداريين القائمين بالتدريس والموظفين الإداريين وتوعيتهم بهما. وهذه المهمة تقوم بها وزارة التعليم العام، بالاشتراك مع المعهد الوطني للمرأة ومكتب الدفاع عن السكان على المستوى الإقليمي. وهناك عقبة أخرى موجودة في القطاع الخاص، حيث لا تشتراك الصحايا الشاكبيات في الدعوى، بل يكنّ مجرد شاهدات يمددن آلية التحقيق بأقوالهن (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٥٥٥ - وكل هذه العرقيات يمكن أيضاً أن تكون السبب في أن الكثير من الحالات التي تناولتها الجهات الإدارية لم تُرفع إلى القضاء الذي لا تشهد ساحته سوى القليل من القضايا (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١، ص ٢٨٥).

٥٥٦ - ومعروض الآن على الجمعية التشريعية مشروع لتعديل قانون مكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة يتوجّي القضاء على بعض القيود.

العنف ضد المرأة التي تتعرض للتمييز المفرط

٥٥٧ - العنف حقيقة تعيشها جميع النساء في لحظة ما من حياتهن بحكم جنسهن. وليس من المستغرب أن تكون النساء المتميّزات إلى مجموعات أو قطاعات يهمّشها المجتمع بشكل مفرط، في بعض الأحيان، الهدف المفضل للاعتداءات وأن يتعرّضن، علاوة على ذلك، لأنواعاً عديدة من الاعتداء. وهذه مظاهر للعنف تظل في بعض الأحيان متواجدة، أو تخرج إلى النور في معظم الحالات بفضل جهود النساء اللاتي مُررن بهذه الحالة، واللاتي نظمن أنفسهن لمواجهتها ومساندتها غيرهن. وهذه هي حالة المشتغلات بالجنس، والعاملات المتربيات، والمسنات، والأفريقيات الكوستاريكيات، والنساء من السكان الأصليين، والسبحينات، والمعوقات، والسياحيات، والهجرات. وليست هناك من هؤلاء النسوة من تنجو من خطر العنف العائلي، أو الاعتداءات الجنسية على أيدي المارف والأغرب، أو المضايقة الجنسية. وعلى العكس من ذلك، يضاف إلى هذه الأنواع من الاعتداء خطر العنف الذي يعيشنه بسبب انتماصهن إلى فئة اجتماعية معينة (Carcedo، ٢٠٠١).

العنف المؤسسي

٥٥٨ - إن العنف ضد المرأة القائم على انعدام الإنّصاف بين الجنسين لا ينفذه الأشخاص وحدهم، فالمؤسسات أيضاً فاعل متحمّل في هذه الأنواع من العنف، من خلال سياساتها وموظفيها وموظفيها. إن علاقة السلطة غير المتكافئة القائمة عادة بين المؤسسة والسكان

تزداد عند التعامل مع المرأة، وتزداد أكثر إذا كانت هذه المرأة مهمشة اجتماعياً، وبصفة خاصة إذا كانت تتعرض لسوء المعاملة وتقصد المؤسسة طلباً للدعم في مواجهة الاعتداء الذي تلقيه.

٥٥٩ - وهذه الظاهرة، المعروفة باسم الإساءة المتتجدة للمعاملة، ظاهرة عامة وتتخذ أشكالاً متنوعة، منها عدم تصديق المرأة، وعدم الوفاء بالالتزامات المقررة في القانون، والانحياز إلى المعتدي أو التستر عليه، والإساءة اللفظية، والإهانة، والازدراء، وتوجيه اللوم والاتهام بعدم الأهلية كزوجة وأم، ونزع أبنائها منها، وجعل الدعم الذي تحصل عليه مشروطاً، والمضايقة والإيذاء الجنسيان. وفي كوستاريكا عرضت هذه المشكلة في بعض الأبحاث (Carcedo و Zamora، ١٩٩٩، و Delgado، ٢٠٠٠)، ونددت بها في مناسبات عديدة النساء أنفسهن والمنظمات والمؤسسات التي تدافع عن حقوقهن.

٥٦٠ - ولن泥土 المؤسسات الحكومية وحدها هي التي تمارس العنف ضد المرأة، بل تمارسه أيضاً المؤسسات الخاصة، كالشركات والاتحادات والكنائس. ويجدر بالإشارة العنف الرمزي الذي يمارس في وسائل الاتصال، والذي يصور المرأة في صورة غطية، أو كهدف دائم للاعتداء البدني والنفسي والجنسي.

٥٦١ - ولن泥土 هذه هي أشكال العنف المؤسسي الحكومي الوحيدة التي تعانيها المرأة. فهي ليست سوى الأشكال التي اتضح فيها حتى الآن الانتقال من التمييز ضد المرأة إلى أشكال من الاعتداء الفعلي.

المادة ١٣ الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية

المادة ١٣ :

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق، ولا سيما:

- (أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية؛
- (ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي؛

(ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية.

الحق في الحصول على القروض المصرفية والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي

٥٦٢ - إن أبعاد وخصائص الأعمال التي تقوم بها المرأة الفقيرة لكي توفر، في الأساس، الرزق لنفسها ولأسرتها لا تتوافر فيها الشروط والمتطلبات المحددة للحصول على القروض التقليدية. وتشير المعلومات المتاحة عن الخدمات التي تقدمها لهذه الفئة من السكان الأجهزة المالية غير التقليدية إلى انخفاض المبالغ - ما بين ١٥٠ و٧٠٠ دولار - وقصر الآجال، وارتفاع أسعار الفائدة عن أسعار السوق، والحماية القليلة للغاية. ولوحظ أيضاً عجز شديد في توفير التدريب على العمل والمساعدة التقنية للعاملات لحسابهن ولصاحبات المشاريع البالغة الصغر (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠).

٥٦٣ - ويكفل التشريع الكوستاريكي الأهلية القانونية للمرأة للحصول على القروض، والرهن العقاري، والبيع والدخول في صفقات تجارية، دون فرض شروط تختلف عما هو مفروض على الرجل. ومع ذلك فإنه يصعب على الكثيرات الحصول على القروض والرهن العقاري لأنهن لا يملكن أملاكاً ثابتة بأسمائهن، فجزء كبير من ممتلكات الأسرة مسجل باسم الزوج أو الرفيق، وذلك في الوقت الذي لا يملكن فيه تسجيلاً للدخل أو ضمانات تعزز طلبهن (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠). إن وجود أغلبية النساء في القطاعات ذات الإنتاجية المنخفضة أو قطاعات "النجم البسيط" يحملنا على طرح موضوع "العلاقات بين الفقراء"، وهو جانب لا تلتفت إليه مصارف الدولة.

٥٦٤ - ويضاف إلى ذلك أن المؤسسات المصرفية والتعاونية مؤسسة على معايير تدور حول الرجل وتعتبره شخص الاقتصاد. ولكل ذلك تكون الإجراءات مزعجة، وتتم في أوقات لا تتفق ويوم العمل المزدوج، وتكون نظم الدفع فيها غير متناسبة مع إمكانيات المرأة (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠). وقد تأكّد ذلك في مشاورتين وطبيتين بشأن تقديم القروض إلى المرأة، نظمهما المعهد الوطني للمرأة في عام ٢٠٠٠.

٥٦٥ - ولا توزع أغلبية المؤسسات المصرفية سجلاتها حسب الجنس، مما يصعب معرفة حجم القروض والرهون العقارية التي تطلبها المرأة. وليس هناك سوى بيانات بالمصارف التي لديها حافظات للقروض المخصصة للمرأة، والتي تهدف إلى زيادة تنمية المشاريع البالغة الصغر، حتى ولو كانت متطلبات وشروط الحصول على القرض لا تتفق وحقيقة مشاريع النساء أو كانت هذه المشاريع كفافية (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠). ولصرف كوستاريكا

اعتماد لإقراض النساء قدم ٦٨٩ قرضاً في الفترة ١٩٩٦-١٩٩٢ بلغت قيمتها ١٩٠٧٨٨١,٥٢ من دولارات الولايات المتحدة. ويتولى هذا المصرف أيضاً إدارة صندوق منظمة CREDIMUJER، وهي منظمة غير حكومية لإقراض النساء (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠).

٥٦٦ – إن التوزيع بالنسبة المئوية حسب الجنس لإجمالي رصيد حافظة الإقراض في مصرف كوستاريكا الوطني، للأعوام من ١٩٩٥ إلى ٢٠٠٠، يشير إلى أن النساء استواعبن ١٨,٧٢ في المائة من القروض، في مقابل ٧٤,٦ في المائة للرجال. وفيما يتصل بالبالغ المرصودة، كانت الفجوة بين الجنسين أكبر، إذ حصلت النساء على ٩,٤ في المائة من الموارد، في مقابل ٤١,٨ في المائة للرجال (ورصدباقي لكيانات ذات شخصية اعتبارية). وتدل هذه الأرقام ليس فقط على أن الرجال أكثر استئثارا بالقروض، بل أيضا على أن متوسط قيمة القروض أكبر (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٥٦٧ - ومصرف كوستاريكا الوطني لديه اعتمادات خاصة لقطاع المشاريع الصغيرة والبالغة الصغر. وفيما بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠، زادت النسبة المئوية للقروض المقدمة من هذه الاعتمادات إلى النساء من ٢٠,٣ في المائة إلى ٢٦,٤١ في المائة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٥٦٨ - وفي عام ٢٠٠٠، أبرم المعهد الوطني للمرأة ومصرف كوستاريكا الوطني اتفاقاً يجري بمقتضاه تخصيص زهاء ٣٥٠ مليون كولون للمشاريع النسائية البالغة الصغر. وفي نفس هذا العام أيضاً، أصدر مجلس الحكومة تعليمات إلى المصارف الحكومية بالاهتمام بوجه خاص بآثار النساء (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠).

٥٧٠ - وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٢، وافق ديوان المحاسبة العام للجمهورية على إنشاء صندوق استئمان في المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية، في إطار قانون رعاية الفقيرات (القانون رقم ٧٧٦٩ وتعديلاته)، لإقراض هذا القطاع من السكان. ويتمثل التحدي في العمل على توجيه الموارد صوب تعزيز المسايرة النسائية البالغة الصغر في المقام الأول، وعلى أن تدرج

المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية في استراتيجيتها التنفيذية لرعاية المرأة المنظور الجنسي في تدريب المرأة أو الوقوف بجانبها، وفي التخطيط والمشورة الفنية.

٥٧١ - إن قانون دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، الذي اعتمد في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، قد أنشأ، في إطار المصرف الشعبي للتنمية المجتمعية، الصندوق الخاص لتطوير المشاريع البالغة الصغر والصغرى والمتوسطة. والنضال مطلوب حتى يأخذ هذا المصرف بتكنولوجية جديدة تكون متصلة باستخدام المعلومات والحوافز. وهذا يفترض الانطلاق من أن بيت المرأة وتجارتها يشكلان وحدة واحدة، مع تحديد القدرة على الدفع والاستعداد له على أساس المعلومات المتصلة بالمتطلبات المفترضات المحتملات، وليس على أساس الضمانات.

٥٧٢ - إن الدعم المالي لجهود المرأة في تعزيز قدرتها على تنظيم المشاريع محدود، على الرغم من تنوع الكيانات العامة والخاصة وهيئات التعاون الدولي التي لديها برامج خاصة لدعم المشاريع البالغة الصغر. وهناك مشكلة أخرى، هي قلة التنسيق بين المنظمات، وعدم وجود تسجيل مناسب لأثر البرامج، وهذا يجعل من الصعب إمكانية تحليل الاتجاهات في هذا العقد (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٥٧٣ - وقد ورد في دراسة حديثة بعنوان "المشاريع البالغة الصغر في التسعينيات في كوستاريكا" (البرنامج الوطني لدعم المشاريع البالغة الصغر والصغرى وبرنامج دعم المشاريع البالغة الصغر/منظمة العمل الدولية) تحليل لتطور سوق العمل غير الزراعي، وترتيب لأنشطة ذات النطاق الصغير حسب قدرتها الإنتاجية. وقد اتضحت في هذه الدراسة الأهمية المتزايدة لمشاركة منظمات المشاريع:

(أ) في عام ١٩٩٨، بلغ عدد النساء اللاتي زاولن أنشطة مشاريعية ٨٤ ألفاً، وهو ضعف ما كان موجوداً قبل ثمانية أعوام عندما كانت ٤٥ ألف امرأة يزاولن هذا الشكل من العمل.

(ب) ٩٦ في المائة منهم كن يزاولن أعمالاً تجارية بالغة الصغر (مشاريع يعمل فيها ما بين عاملة واحدة إلى ٤ عاملات). وكانت ٨٤ في المائة منهم يعملن لحسابهن الخاص.

(ج) ٥٩ في المائة من أنشطة العاملات لحسابهن الخاص تقع في مستوى الكفاف، الذي تركّز فيه ٩٤ في المائة من الفقيرات.

٥٧٤ - إن ظروف الفقر الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها المرأة التي تدير هذه الأعمال البالغة الصغر كانت دافعا إلى إنشاء الصندوق الوطني للضمان والكفاله، الذي يحتوي على آليات تيسير تقديم القروض إلى هذه الفئة بشروط متفاوتة من أجل:

- التأكد من توافر القرض، ومن ملاءمة أسعار الفائدة، وسهولة الحصول على الضمانات والوفاء بالأجال.
- العمل على تقليل خطر توجيه الموارد إلى هذا القطاع المتسم بضعف اقتصادي بالغ.
- جذب الوسيطات المالية ذات الخبرة برعاية صاحبات المشاريع.
- إدارة أموال خاصة تكون بعيدة عن العمليات التضخمية.

٥٧٥ - ويتعين أيضا على الصندوق توفير الدعم والمساعدة الدائمة في فترة سداد القرض، حفاظا على الاستثمار ومنعا للتهاون. ويجب تغطية التكالفة التي تترتب على ذلك عن طريق أموال أخرى، بحيث لا يكون القرض بمثابة رافل للمساعدة التقنية.

المادة ١٤

المرأة الريفية

المادة ١٤ :

١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الحامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدي، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

٢ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس التساوي مع الرجل، المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في:

- (أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛
- (ب) نيل تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتحطيم الأسرة؛
- (ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

- (د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفية، والحصول كذلك، في جملة أمور، على فوائد كافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقق زيادة كفاءتها التقنية؛
- (هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية متكافئة عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص؛
- (و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛
- (ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي، وكذلك في مشاريع التوطين الريفي؛
- (ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والنظافة العامة والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والاتصالات.

الفقر يصيب المرأة الريفية أساسا

٥٧٦ - يصيب الفقر في كوستاريكا، بصفة أساسية، المنطقة الريفية والمناطق البعيدة عن الوادي الأوسط، سواء من حيث الأسر المعيشية في البلد، أو من حيث الأسر المعيشية التي تعولها امرأة. وبحسب المنطقة، تعادلت المنطبقان الحضرية والريفية في المسار، أي في الاتجاه إلى ازدياد أو جه الاختلاف. ومع ذلك فإن الفقر في الريف أكثر منه في الحضر، سواء في ذلك الفقر العام أو الفقر المدقع (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٥٧٧ - وهناك اختلافات أيضا بين المناطق. فمنطقة تشوروتاغا وبرونكا شهدتا، في عام ١٩٩٩، أعلى النسب المئوية للفقر. ومع ذلك فإن الفروق بين ربات الأسر ورباتهما، وهي في غير صالح النساء بما يقرب من عشر نقاط مئوية، كانت تمثل الفروق في المنطقة الوسطى ومنطقة المحيط المداري الأوسط. ورغم أن منطقة أويتار الأطلسي لا تعرف نسبا مئوية عالية لل الفقر، فإن الفرق بين أرباب الأسر ورباتهما كان الأعلى فيها. وهذه النسبة هي أيضا العليا في الأسر المعيشية الفقيرة فقرا مدقعا. وهذه الفروق تبلغ ١٧ نقطة مئوية بين الأسر المعيشية الفقيرة و ١٠ نقاط مئوية بين الأسر المعيشية الفقيرة فقرا مدقعا (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٥٧٨ - وتحتختلف الريفيات من حيث حالة الفقر، ولكن بين المزاولات لأنشطة الاستهلاك الذاتي الأولية، تصل النسبة القصوى إلى ٤٠ في المائة (Trejos، ٢٠٠٠). ولذلك فإن التدابير

الحكومية للتصدي لآثار الفقر يجب أن تكتس أولاً بالمتغيرات الصغيرات، وإن كانت الأرقام الرسمية فيما يليها لا تدل على ذلك.

٥٧٩ - ومن مجموع المتغيرين الذين ترتعاهن وكالات الخدمات الزراعية التابعة لوزارة الزراعة والثروة الحيوانية، لا تشكل النساء سوى ٢٠ في المائة، وهي نسبة متماثلة بالقدر الكافي حسب المناطق، ولم تتغير كثيراً في الأعوام التي تتواتر عنها معلومات.

٥٨٠ - وفيما يتعلق ببرنامج تطوير الإنتاج، فإن نتائجه لا تعكس فيما يليها رغبة في توفير رعاية تفضيلية للمرأة بصفة مستمرة، فقد تراوحت نسبة النساء بين ٢١,٥ في المائة و١٦ في المائة فيما بين عام ١٩٩٧ وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠. وبالنسبة إلى فترة تنفيذ البرنامج بأكملها (من نيسان/أبريل ١٩٩٦ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠)، أشارت المنافع إلى وجود اختلافات كبيرة بين المناطق، فقد كان للمرأة أقوى حضور في منطقتها أو يشار للأطلسي وأويتار الشمالية. وفي مناطق برونكا وتشوروتيغا ومنطقة المحيط الهادئ الأوسط، وهي الأشد فقراً والأعلى نسبة في الأسر التي تعولها امرأة، كانت استفادة المتغيرات من البرامج ضئيلة.

٥٨١ - وهذه المنافع المحدودة مرتبطة بالنسبة المئوية المتدنية للنساء مالكات الأراضي. وقد نص قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة (١٩٩٠) على وجوب اعتبار الأرض والمسكن من ممتلكات الأسرة، وأعطى الزوجين حقوقاً متساوية في هذه الممتلكات. وربما كان الأهم أنه أصبح هناك، للمرة الأولى، اعتراف قانوني بحالات الزواج بحكم الواقع (المعاشرة بلا زواج).

٥٨٢ - وبتطبيق القانون أمكن، في عام ١٩٩٠، حصول ٣٩ من كل ١٠٠ امرأة على صك شخصي بملكية الأرض (مؤسسة أرياس من أجل سلام وتقدير البشرية). وفي عام ١٩٩٤، بنت محكمة العدل العليا في طعن بعدم دستورية مادة هذا القانون التي نصت على كتابة الصك باسم الزوجة في حالة المعاشرة بلا زواج، فأعلنت أن الأرض، حتى في هذه الحالات، يجب أن تكتب باسم الزوجين.

٥٨٣ - وتشير المعلومات الواردة من البرنامج الوطني للتمليك، التابع لمعهد التنمية الزراعية، إلى أنه في عهد حكومة الرئيس رودريغوس إتشيفيريا، حصل الرجال على ٢٦ في المائة من حملة العقود المسلمة في الفترة من أيار/مايو ١٩٩٨ إلى أيار/مايو ٢٠٠١ (١٠٥٩٠ عقداً)، والنساء على ٤٥,٤ في المائة، والمتزوجون على ٤٨,٦ في المائة.

٥٨٤ - وكان حصول الريفيات على قرض من خلال إدارة الائتمان الريفي في مصرف كوستاريكا الوطني محدوداً بالقدر ذاته. وقد توصلت دراسة Chiriboga و Perez و Grynspan

(١٩٩٥) إلى أنه في عام ١٩٩١، لم تحظ النساء إلا بـ ٢٠ قرضا من مجموع ٨٠٠٠. وقد استفاد الرجال من ٥٠ في المائة من هذه القروض، حيث كان الرجل ينهي إجراءات القرض باسم امرأة تكون هي الزوجة عادة.

٥٨٥ - إلا أن بيانات مصرف كوستاريكا الوطني عن المشاركة في رصيد حافظة الجمعيات الريفية تشير إلى أنه في عام ٢٠٠٠، جرت ١٣٣٢٨ عملية إقراض تعادل قيمتها ١١٥٦٤,٠٠ مليون كولون. وبلغت النسبة المئوية لمشاركة المرأة في عدد هذه العمليات ٣,٤٥ في المائة. وبلغت مشاركة المرأة من حيث المبالغ ٣,٨٠ في المائة. وفي النصف الأول من عام ٢٠٠٢، وصل مجموع الحافظة الذي أبلغت عنه هذه الهيئة الحكومية نفسها إلى ١٢١٠٣ عمليات بلغت قيمتها ١١٩٣٣,٧٣ مليون كولون. وفي النصف الأول من عام ٢٠٠٢، كانت النسبة المئوية لمشاركة النساء في عدد العمليات ٨,٥٦ في المائة، ومن حيث المبالغ ٨,٦٨ في المائة.

٥٨٦ - وقد انتهت دراسة أحراها مكتب التنسيق الوطني للعمل مع الريفيات عن العرض والطلب في مجال إقراض المنتجات الريفية في كوستاريكا إلى أن الوحدات الاقتصادية الريفية قد كيّفت أو أعيد تحديد وظيفتها، باعتبارها جزءا من الكفاح التاريخي من أجل البقاء في مواجهة تحديات قطاع الريف والاقتصاد الوطني. وهذه الحالة تعمل بالتوالي مع منطق الرأسمالية، نظرا إلى أن الريفيات والريفين لا يعملون بهدف الحصول على ربح أعلى، بل يسعون إلى تعظيم العائد من مجدهم في العمل. والقروض، كعنصر من عناصر التنمية الريفية الرأسمالية، لا تلي احتياجات الوحدات الاقتصادية الريفية دائما. ومن الواضح في هذا الصدد أن تحديد نظام مالي ريفي لا يحل المشكلة العامة للإنتاج الريفي لصغار المنتجين والمنتجات. وفي هذه الظروف، بُرِز التحدي المتمثل في إيجاد نظام يتفق واحتياجات الريفيات والريفين، ويكون محوره إعادة تحديد وظيفة الوحدات الاقتصادية الريفية. ومن الجلي أن طلب المنتجات للتمويل الريفي يتضمن حتما بنودا تبدأ من سداد دين وإجراء عمليات إنتاجية متنوعة إلى نفقات الأسرة التي تساعد على تكرار الوحدة الأسرية. وهذه الاحتياجات، في معظم الحالات، تطرح بشكل مشترك وفوري. ففي مرات كثيرة يكون القرض المطلوب للإنتاج عونا على تغطية النفقات الصحية أو التعليمية أو غيرها، أو على العكس تكون الحاجة الملحة إلى التمويل من أجل الإنتاج دافعا لهن إلى حرمان أنفسهن من الاحتياجات الأساسية من أجل تكاثر الأسرة. وفي الحالات الاستثنائية، يطلب التمويل من أجل الأيدي العاملة، وإن كانت هذه الحاجة تزداد عندما تكون المنتجة ربة أسرة لا مفر لها من الإنتاج، إذ يتبعن عليها بصفة عامة استثمار وقتها في أعمال إنتاجية وإنجاحية، مما لا يساعد - في أحيان كثيرة - على الاضطلاع بهذين العملين، وفي أحيان أخرى يحملها ذلك

على أداء أعمال أكثر عائدا خارج المزرعة، وهذا العائد يعينها على شراء مستلزمات الإنتاج والتعاقد مع العمال (مكتب التنسيق الوطني للعمل مع الريفيات، ١٩٩٩).

٥٨٧ - وقد أدى عدم وجود سياسة واضحة لإقراض النساء إلى زيادة صعوبة الوصول إلى الريفيات، وهذا، علاوة على جنسهن، يضاف إلى مرتبتهن الاجتماعية كمتطلبات ريفيات صغيرات أو متوسطات. والكيانات التي تعلن أنه ليس لديها سياسة لإقراض المرأة لا تعترف بعدم المساواة الراهن بين الجنسين في الحصول على الأرض والملكية وغير ذلك من الموارد (أي القروض بالتحديد) الالزامية للإنتاج، التي تستبعد منها النساء عادة. وهذا المنطق الاستبعادي في وضع سياسات الإقراض يتجاوز مع ظروف السوق الذي ينظمها معظم الهيئات المصرفية وغير المصرفية (مكتب التنسيق الوطني للعمل مع الريفيات، ١٩٩٩).

٥٨٨ - وهناك عنصر آخر يتسم به المخطط العام لإقراض النساء، هو التروع إلى الخفض المعجل لبرامج الإقراض البديلة التي يدعمها التعاون الدولي وغير القابلة للسداد، وأن القروض المقدمة بهذه الطريقة هي الأشيع بين الريفيات (مكتب التنسيق الوطني للعمل مع الريفيات، ١٩٩٩).

٥٨٩ - ولما كانت صعوبة حصول المرأة على التمويل الريفي أو التمويل الإنتاجي قد اعتبرت نقطة حاسمة، فإن مكتب التنسيق الوطني للعمل مع الريفيات اقترح إنشاء نظام مالي للتنمية الريفية، يقوم بتحديد شروط خاصة للمتطلبات الريفيات، موازنا بين البعد التضامني (احتياجات المنتجة) والاستمرارية (القدرة المالية)؛ ولا يكون تحقيق الربح معياراً ذا أولوية لديه؛ ويكون متوجوباً مع احتياجات المتطلبات الريفيات؛ ويعتمد على مشاركة الريفيات ومنظماتها (Bonilla Leiva، ٢٠٠١).

٥٩٠ - إن حصول الريفيات على الموارد الإنتاجية يعتبر جزءاً لا يتجزأ من التنمية الريفية، وهو مجال تتسع فيه المشاركة النسائية. ومن هذا المنظور جرى وضع سياسات واضحة تخدم المرأة في مجالات رئيسية، مثل الحصول على الأرض والتحكم فيها، والموارد الطبيعية، والتمويل الريفي، وخدمات نقل التكنولوجيا، والتدريب. غير أنه لا يزال هناك الكثير مما يجب عمله لضمان وصول المرأة بإنصاف إلى أسواق العمل (العمل الزراعي وغير الزراعي) وحصولها على الخدمات الحكومية في مجال التجارة والصناعة القائمة على الزراعة. ووصول المرأة إلى هذه العناصر يعتبر شرطاً ضرورياً لإدراج أنشطتها الإنتاجية في الخطط الوطنية لتطوير الإنتاج، وحتى تصبح هذه الأنشطة قادرة على المنافسة ومستمرة. الواقع أن المستهدف هو إظهار عمل المتطلبات عن طريق الاحتساب الرسمي للعمل الإنتاجي والإنجابي للريفيات وإدراجه في الحسابات القومية والسعوي، على أساس ذلك، إلى توسيع نطاق

الضمان الاجتماعي ليشمل جميع الريفيات (التغطية الشاملة المتعلقة بالصحة والمعاشات التقاعدية للعجز والشيخوخة والوفاة، وغير ذلك) (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٠).

٥٩١ - ومن التدابير الإيجابية الاستراتيجية لتيسير مشاركة المرأة في أسواق الموارد والخدمات، على سبيل المثال، التأكد من أن للمرأة الأولوية في الحصول على الموارد من صناديق الإقراض والأراضي التي يجري إنشاؤها في جميع البلدان، وكفالة حصولها على المعلومات والمساعدة التقنية الحكومية حتى تستطيع التعامل في الأسواق، وغير ذلك (Blanco وأخريات، ٢٠٠١).

٥٩٢ - وتقضى السياسة الزراعية في كوستاريكا بأنه ينبغي، في تحديث نظم الإقراض، "النظر في تعديل الشروط الحالية لضمان الاستفادة على قدم المساواة للنساء والشباب والسكان الأصليين" (الأمانة التنفيذية للتخطيط القطاعي الزراعي، ١٩٩٩). ولذلك سينشأ برنامج للإقراض الريفي "يكفل حصول المنتجين والمتوجهات من الريفين على القروض المناسبة الواقية باحتياجاتهم، مع العمل، فيما يتعلق بالنساء، على إضفاء المرونة على شروط الاستفادة، في ظل الإنصاف، من برنامج التمويل" (الأمانة التنفيذية للتخطيط القطاعي الزراعي، ١٩٩٩).

٥٩٣ - وتتضمن خطة العمل القطاعي الزراعي والريفي (التابعة لوزارة الزراعة والثروة الحيوانية) في أنشطتها استعراض وتعديل نظام حصول نساء وشباب الريف على القروض. وفي هذا السياق، سيجري استعراض وتعديل أنظمة المؤسسات العامة في مجال حصول نساء وشباب الريف على القروض لتمويل المشاريع الإنتاجية. وسيجري، علاوة على ذلك، إبرام اتفاقيات لهذا الغرض مع الكيانات المصرفية (قطاع الزراعة، ١٩٩٩).

٥٩٤ - وهناك، في عمليات تحويل أو تحديث كيانات قطاع الزراعة، ثلاثة جوانب على الأقل يمكن استغلالها استراتيجياً لإدراج الإنصاف بين الجنسين (Blanco وأخريات، ٢٠٠١): وضع السياسات، الهيكل التنظيمي، إدارة الموارد البشرية.

٥٩٥ - ففيما يتعلق بوضع سياسات تحقيق الإنصاف بين الجنسين، هناك في كوستاريكا وثيقة للسياسة العامة وضعها قطاع الزراعة والريف وأدرج فيها نهج الإنصاف بين الجنسين. ويفتتني المرسوم التنفيذي رقم ٢٨٤٨٤ - وزارة الزراعة والثروة الحيوانية - وزارة التعليم العام - وزارة العمل والضمان الاجتماعي - CM، أبرمت وزارة الزراعة والثروة الحيوانية والمعهد الوطني للمرأة اتفاقاً يقضي بإنشاء آليات تكفل إدراج النهج الجنسي في النشاط العادي لمؤسسات قطاع الزراعة. وقد وضع خطة للعمل الاستراتيجي تدعم الإدماج الشامل للنهج الجنسي في مؤسسات القطاع السبع. وجرى مع منظمة الأغذية والزراعة

(الفاو) تمويل اجتماعي تشاوري لتحديد المؤشرات الجنسانية في قطاع الزراعة. وقد قدمت هذه الوثيقة رسمياً إلى سلطات القطاع الوزيرة المعنية بوضع المرأة، واعتمدت في ٣٠ آب/أغسطس ٢٠٠٠.

٥٩٦ - إن رسالة المؤسسة وضع سياسة لتحقيق الإنصاف بين الجنسين يقتضي وجود هيكل تنفيذي يكفل تنفيذ الرسالة والسياسة. وفي إطار الاتجاه إلى تقليل حجم جهاز الدولة والبحث عن هياكل جديدة، قد يكون من الصعب التفكير في إنشاء إدارة أو وحدة جديدة لتعزيز الإنصاف بين الجنسين. ومع ذلك فإن عملية التغيير هي التي يمكن بالتحديد أن تساعد في إنشاء الإدارة أو الوحدة. فإذا أمكن إدراج نهج الإنصاف بين الجنسين في رسالة المؤسسة ورؤيتها، فإن هذا سيساعد على تبرير إيجاد وحدة أو إدارة تتكفل بالإدراج الشامل للإنصاف بين الجنسين في البيئة المؤسسية. وفي كوستاريكا، أشارت سياسة قطاع الزراعة إلى ضرورة تعديل الدور المؤسسي لمواجهة الترعة التنافسية، وقيادة العملية الإنتاجية الجماعية "من منظور جنساني من أجل التنمية المستدامة للبيئة الريفية". وكجزء من تحديد هذا القطاع، اقترح توحيد الوحدات المتخصصة في موضوع الجنسانية والشباب والسكان الأصليين (الأمانة التنفيذية للتخطيط القطاعي الزراعي، ١٩٩٩). وقد أنشئت في جميع مؤسسات قطاع الزراعة دوائر للجنسانية والتنمية، كما حددت جهات اتصال إقليمية بحسب المؤسسات الموجودة في المنطقة، وعيّنت مجموعة مثلاً للقطاع في كل منطقة. وتعتبر هذه شبكة بالغة الأهمية لدعم التدابير المتخذة التي تخدم المرأة الريفية على الصعيد الإقليمي. و بموجب المرسوم التنفيذي رقم ٢٨٤٨٤ - وزارة الزراعة والثروة الحيوانية - وزارة التعليم العام - وزارة العمل والضمان الاجتماعي - CM، المؤرخ ٢١ شباط/فبراير ٢٠٠٠، أنشئت اللجان السياسية والتقنية الريفية المستوى، بهدف توجيه العملية إلى إدراج المنظور الجنسي في عمل المؤسسات والقطاعات المؤثرة التابعة لها، في حدود اختصاصها. وتوجد لجنة من هذا القبيل في وزارة الزراعة والثروة الحيوانية.

٥٩٧ - وتدل التجربة على أن من العناصر الأساسية لاحراز تقدم في العمل بنهج تحقيق الإنصاف بين الجنسين تدريب وتوسيع الموظفين. وفي كوستاريكا، تنص سياسة قطاع الزراعة بوضوح على ضرورة المضي قدماً في تعزيز الموارد البشرية: "إن العنصر الحاكم في عملية تحويل الموارد البشرية يجب أن يتمثل في النظرة الجديدة إلى الزراعة، وتوضيح علاقتها بسائر فروع الاقتصاد ودورها المنشط للبيئة الريفية. وبهذه الطريقة فإن التدابير التي ستتغذى هذه الإدارة في مجال الموارد البشرية ستتمحور بدورها حول برنامج قطاعي يستهدف إعداد وتدريب وتحديث الموارد البشرية التي يحتاج إليها البلد لتجهيزه العملية صوب التنمية المستدامة للإنتاج الزراعي والبيئة الريفية والمشاركة الفعلية في هذه العملية" (الأمانة التنفيذية للتخطيط

القطاعي الزراعي، ١٩٩٩). وعملاً على دعم هذه السياسة قام المعهد الوطني للمرأة، بالتنسيق مع المجلس الوطني للإنتاج ومعهد التنمية الزراعية، بوضع برنامج لتدريب موظفي القطاع في المسائل الاستراتيجية، مثل التخطيط الاستراتيجي من منظور جنساني، والذكورة وأثرها في العمل الريفي، ونهج جديد في التنمية الريفية يعترف بمساهمات المرأة واحتياجاتها. وقد قامت منظمة الدول الأمريكية بتمويل هذا البرنامج الذي حرى، في إطاره، وضع ونشر وثيقة تضمن التشريعات الزراعية الوطنية والخدمات المؤسسية للمرأة. وأدرجت النظرة الجنسانية أيضاً في الصكوك القانونية ذات الصلة بإجراءات توزيع أراضي معهد التنمية الزراعية.

٥٩٨ - وتتضمن خطة العمل القطاعي في قضايا الجنسين مجالاً لتدريب الموظفات والموظفين في المواضيع المتعلقة بإدراج النهج الجنسي في عملهم، والقضاء على الصور النمطية في عمليات تعيين الموظفين. ومن ناحية أخرى، تتوخى هذه الخطة تدريب الريفيات والشابات في المواضيع التي تساعدهن على الاندماج في عمليات الانفتاح الاقتصادي (قطاع الزراعة: خطة العمل القطاعي في قضايا الجنسين، ١٩٩٩-٢٠٠٢).

٥٩٩ - وفي سياق تنفيذ خطة العمل القطاعي في قضايا الجنسين، جرى بالتنسيق مع مؤسسة فريدريش إيررت عقد محاضرات للتوعية بقضايا الجنسين في اللجان القطاعية الإقليمية (التي تتتألف من المديرين الإقليميين لمختلف مؤسسات قطاع الزراعة. وقد اشترك في عدد من هذه اللجان مدريون من المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية والمعهد الوطني للتلمنذة الصناعية ووزارة البيئة والطاقة). وجرى بالإضافة إلى ذلك توفير التدريب لفنيي وفنيات المناطق في مجال وضع المشاريع بنهج جنساني، وجموعة من ٣١ من القيادات في المنظمات الريفية في مواضيع شتى، مثل تنظيم المشاريع، وإدارتها ذاتياً، ووضع صورة موجزة عنها، ومتخططيتها، وغير ذلك، علاوة على توفير التدريب باستخدام "البرامج المتكاملة لتحقيق الإنصاف" (الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة والموارد الطبيعية/الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة - مؤسسة أرياس من أجل سلام وتقدير البشرية) لثمان من المنسقات الوطنيات. وكجزء من مشروع "تدريب القيادات الريفيات في موضوع الجنسانية والتنمية الريفية المستدامة"، الذي توله منظمة الدول الأمريكية، دربت ٣٥ امرأة في موضوع النهج الجديد في التنمية الريفية في أمريكا اللاتينية، بهدف توسيع نظرهن إلى النضال باعتبارهن رائدات اجتماعية في البيئة الريفية.

٦٠٠ - ومن ناحية أخرى فإن إبدال السياسات المتكاملة لمعالجة الفقر بتدابير محددة التركيز، وانتفاء الوضوح في نوع المضامين الذي ينبغي أن يكون لسياسات التنمية الريفية المستدامة، يبران رهانين استراتيجيين محوريين للتقدم صوب تحقيق الإنصاف بين الجنسين. ففي المقام

الأول، لا غنى عن التدابير الإيجابية التي تحدد، بشكل واضح تماماً، الخطوط الأساسية التي تعطي الأولوية لحصول المرأة على الموارد المالية والتقنية التي توزعها التدابير المحددة التركيز على سكان الريف. وفي المقام الثاني، فإن زيادة وتحسين سياسات التنمية الريفية يتطلبان ثلاثة تدابير لا غنى عنها: تعزيز التدابير الإيجابية لمشاركة الريفيات لتحقيق الحصول المتعادل للريفيات على خدمات ومنافع المؤسسات الزراعية؛ وضع تدابير إيجابية لمشاركة النساء في عمليات اتخاذ القرارات في قطاع الزراعة؛ دعم الالامركزية في اتخاذ القرارات ومشاركة المجتمع المدني في التنمية الريفية (Blanco وأخريات، ٢٠٠١).

٦٠١ - وفي كوستاريكا، تنص السياسة الزراعية على ما يلي: "تعزز قدرة المنظمات الريفية على أن تضمّن جداول أعمالها اهتمامات الأسرة الريفية والاحتياجات المتباعدة للمسنات والمسنين، التي تمثل وتطور الممارسات التنظيمية في مجال التعايش، والتدريب، واتخاذ القرارات، وانتخاب الأشخاص في مناصب القرار، والتي تطبق مبدأي المساواة والإنصاف في الفرص بين المرأة والرجل" (الأمانة التنفيذية للتخطيط القطاعي الزراعي، ١٩٩٩). وبالإضافة إلى ذلك، "تساهم مجالات التمثيل المباشر للمرأة الريفية، مع اهتمام حاصل بالمنتجات المنظمات في مختلف جهات اتخاذ القرارات على جميع المستويات (المحلي والإقليمي والوطني) التي تهم التنمية الريفية" (الأمانة التنفيذية للتخطيط القطاعي الزراعي، ١٩٩٩).

٦٠٢ - وفي الإدارتين الأخيرتين، حُدد شرط ضروري للاستفادة من الخدمات التي تقدمها مؤسسات قطاع الزراعة، هو أن تكون للريفين والريفيات منظمات خاصة بهم. ومع ذلك فإنه ليس في هذا القطاع أي برنامج مؤسسي يحث على الانضمام الرسمي للمنتجين، وبدرجة أقل المنتجات. الواقع أنه لم يتحقق في هذا الصدد أي تقدم، ولا حتى فيما يتعلق بالمستوطنات الريفية. والذي ينقص من أجل تحقيق ذلك هو تشجيع التدابير الإيجابية. وهذا يسهم في عدم الإشارة إلى النساء باعتبارهن موضوعاً لبرامج تطوير الإنتاج (القروض، التجارة، الصناعة القائمة على الزراعة، الابتكارات التكنولوجية، وغير ذلك) في المؤسسات، والإغفال المنظم لأهداف تتعلق بزيادة فعالية وتنافسية أعمال المنتجات الريفيات، مما يعد انتهاكاً لأحكام قانون تطوير الإنتاج (المادتان ٣ و ٥ (م)), ولقانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة، الذي يلزم الدولة بتعزيز وكفالة المساواة في الحقوق (المادة ١) للمرأة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي.

٦٠٣ - ورغم الإرادة المبدأة في الوثائق، فإن المطلوب عمله كثير حتى تتحول هذه التدابير المحددة إلى واقع، وذلك قبل كل شيء حتى تنتظم هذه السياسات مؤسسيًا وتصبح جزءاً من عمل الكيانات المسئولة عن قطاع الزراعة.

٦٠٤ - وقد بدأ في عام ٢٠٠٠ تنفيذ مشروع "العمليات السياسية لتعزيز الإنصاف بين الجنسين في الإدارة البيئية والزراعية في أمريكا الوسطى" (الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة والموارد الطبيعية/الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة - مؤسسة أرياس من أجل سلام وتقدير البشريّة)، الرامي إلى الإسهام بحق في إطلاق عمليات للفكير والنقاش في وزارات قطاع الزراعة وآلياته الوطنية في منطقة أمريكا الوسطى، لتسهيل تصميم وتنفيذ استراتيجيات لإدراج نجاح تحقيق الإنصاف بين الجنسين، باعتبار ذلك من مسؤوليات الدول وجزءاً من عمل مؤسساتها.

٦٠٥ - وفي مجال الحدث، عمل المعهد الوطني للمرأة، بدعم من مؤسسة أرياس من أجل سلام وتقدير البشريّة، على تشجيع إنشاء قاعدة من الريفيات تتكون من المنظمات النسائية، ودعم وضع جداول أعمال أساسى يهدف إلى اتخاذ تدابير استراتيجية لا بد من أن تعمّمها مؤسسات قطاع الزراعة.

تجربة وزارة البيئة والطاقة

٦٠٦ - في عام ١٩٩٦، قام ببرنامج التنمية الريفية الحراجية بدور المكتب الوزاري للمرأة في وزارة البيئة والطاقة، وجرى تزويده بالموارد البشرية والمادية التي تساعدته على العمل. وفي إطار عمل ببرنامج التنمية الريفية الحراجية، قام هذا المكتب بالأعمال التالية: تشجيع خطط العمل الجناسية في النظام الوطني لمناطق الحفظ؛ خطة لتدريب المُتّجّهات الريفيات؛ تشخيص الحالة التنظيمية والإنتاجية للجماعات النسائية؛ تدريب موظفات وموظفي وزارة البيئة والطاقة؛ إنتاج المواد التعليمية (Aguilar وأخريات، ١٩٩٩).

٦٠٧ - وابتداء من عام ١٩٩٨، وبقيادة الوزيرة إليزابيث أوديو بينيتو، تحول المكتب الوزاري للمرأة إلى مكتب الجناسية والبيئة، وزوّد باختصاصات أكثر من ذي قبل. وأصبح إطار عمله هو إطار عمل النظام الوطني لمناطق الحفظ في جميع دوائر وزارة البيئة والطاقة، بهدف إدراج الجوانب الجناسية في عمل الوزارة بأكملها. ويضاف إلى ذلك مبادرة الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة المعروفة "وضع سياسات للإنصاف بين الجنسين في المؤسسات التي تتولى إدارة قطاع البيئة في أمريكا الوسطى"، وهذا ساعد على إعطاء إطار قانوني لعمل المكتب وإعادة توجيهه صوب استراتيجية أشمل (Aguilar وأخريات، ١٩٩٩).

٦٠٨ - وبموجب مرسوم تنفيذي مؤرخ ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، أعلنت وزارة البيئة والطاقة رسمياً قرارها السياسي إدراج منظور الإنصاف بين الجنسين في عملها اليومي (Aguilar وأخريات، ١٩٩٩). وبذلك التزمت الوزارة بالإدراج الشامل للإنصاف بين الجنسين، تعبيراً عن الاهتمام المستمر بتحقيق الإنصاف بين المرأة والرجل في السياسات

والقوانين واللوائح والاستراتيجيات ودراسات الأثر البيئي وعمليات التخطيط، وفي جميع أنشطة التنمية والحفظ التي تعززها هذه الوزارة (Aguilar وأخريات، ١٩٩٩).

٦٠٩ - ومن الجدير بالذكر أن وجود سياسة للجنسانية والبيئة في وزارة البيئة والطاقة يعطي شرعية لعمل المكتب، علاوة على أنه يعطي الأولوية لموضوع الإنفاق بين الجنسين. ويوضح ما سبق ما حققته هذه السياسة الجنسانية ضمن الـ ١٣ أولوية التي قدمتها الوزارة إلى الخطة الوطنية للتنمية البشرية (Aguilar وأخريات، ١٩٩٩). كذلك ظهر تأثير هذا الموضوع في رؤية الوزارة ورسالتها اللتين تعكسان الآن ما يلي (Aguilar وأخريات، ١٩٩٩):

٦١٠ - الرؤية: وزارة البيئة والطاقة هي المؤسسة الاستراتيجية في مجال البيئة التي تتولى استكشاف الموارد الطبيعية وحفظها واستخدامها الرشيد، والمزودة بـ هيكل عضوي حديث ونشط يكفل المشاركة المجتمعية، وينطوي على المنظور الجنسي، ويشارك بنشاط في الوفاء بالتعهدات الملزمة بها دوليا.

٦١١ - الرسالة: تولي القيادة في صياغة السياسات، وتحفيظ الاستراتيجيات، وتنفيذ التدابير المتصلة بحفظ الموارد الطبيعية ودعمها والسيطرة عليها واستكشافها، بهدف تحسين نوعية حياة سكان البلد من الجنسين، وتعزيز التنمية البشرية المستدامة، وتقديم الخدمات العامة بشكل كفء وفعال، مع الوفاء بالالتزامات الدولية.

٦١٢ - وهي اعتمدت السياسة بمشاركة مختلف إدارات الوزارة، توضع خطة العمل. وبصفة عامة، تهدف خطة العمل إلى تحقيق ما يلي (Aguilar وأخريات، ١٩٩٩):

- حصول نساء ورجال المجتمع المدني على خدمات الوزارة في إطار من الإنفاق.
- وضع شروط عمل عادلة ومنصفة للعاملين في المؤسسة من الجنسين.
- تشجيع وجود ثقافة في المنظمة تكفل� الاحترام والإنصاف للنساء والرجال.

٦١٣ - ومن التدابير الرئيسية التي تتولاها الخطة (Aguilar وأخريات) ما يلي:

- تشكيل فريق اتصال مكون من موظفات وموظفي إدارات الوزارة.
- تحليل ظروف عمل موظفات وموظفي الوزارة.

• تشجيع مشاركة المرأة في مناصب اتخاذ القرارات.

• إنشاء لجنة تسهر على تنفيذ قانون مكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة.

- إجراء استقصاءات في موضوع الجنسانية في إطار عمل الوزارة (تنسيق الخبرات والتحليلات والاقتراحات المنهجية وغيرها).
- توفير التدريب في جوانب الجنسانية لموظفات وموظفي الوزارة وأفراد المجتمع المدني ذوي الصلة بعمل الوزارة.
- القيام بحملات تثقيفية في موضوع الإنصاف بين الجنسين.
- تقديم اقتراحات لتعديل التشريعات.
- تقديم المشورة في جوانب الجنسانية لما يلي: وضع خطط استراتيجية وتشغيلية من منظور إنصاف الجنسين؛ تصميم قواعد بيانات موزعة حسب الجنس ومحتوية على متغيرات للتحليل الجنسي؛ تنظيم حملات في وسائل الاتصال الجماهيري؛ صياغة المشاريع والقوانين واللوائح؛ تصميم استراتيجيات لإدراج منظور إنصاف الجنسين.

٦١٤ - ومن هنا أعطت وزارة البيئة والطاقة الأولوية لرصد موارد بشرية ومالية لعنصر تحقيق الإنصاف بين الجنسين. وبالمثل، وعملاً على الإدراج الشامل لمنظور الإنصاف بين الجنسين، تتعهد الوزارة بإبقاء مكتب الجنسانية والبيئة داخل هيكلها في مرتبة عالية، ودعم هذا المكتب الذي سيُعهد إليه متابعة ورصد إجراءات خطة العمل التي ستطلق من هذه السياسة (Aguilar وأخريات، ١٩٩٩).

٦١٥ - وكان من تدابير دعم إدارة هذا المكتب وضع نظام متابعة ورصد جميع التدابير ذات الصلة بالإنصاف بين الجنسين التي تتضطلع بها مناطق الحفظ. والنظام الوطني لمناطق الحفظ هو الإدارة التي استجابت بقدر أكبر للتعليمات الصادرة بالعمل مع المرأة في مجالات التدريب والتحليل (Aguilar وأخريات، ١٩٩٩).

٦١٦ - وتتوخى خطة العمل التي تبع من سياسة الجنسانية والبيئة في وزارة البيئة والطاقة ”تصميم نظام لجمع المعلومات الموزعة وإدراج المتغيرات الجنسانية الضرورية في نظم المعلومات“. وبالنظر إلى حجم هذه المهمة، تقرر القيام بتجربة رائدة يمكن أن تتكبر بعد ذلك في إدارات أخرى بالوزارة. ومن أجل ذلك اختيار النظام الوطني لمناطق الحفظ، الذي يقوم في الوقت الراهن بتصميم ”نظام تقييم التحسين المستمر“ على جميع مستويات خدمات النظام الوطني لمناطق الحفظ، بمشورة من مشروع أمريكا الوسطى ”صوب الإنصاف“، والاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة والموارد الطبيعية/الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة، ومكتب الجنسانية والبيئة بالوزارة (وزارة البيئة والطاقة). ”اقتراح مؤشرات جنسانية لنظام تقييم التحسين المستمر“. ويقضي هذا الاقتراح بأن يقوم فريق من الموظفين والموظفات،

بالاشتراك مع شركة DIMERCA للاستشارات، بوضع مؤشرات لنظام تقييم التحسين المستمر. والمتواхи في البداية العمل مع هذا الفريق لمعالجة موضوع مؤشرات الإنصاف بين الجنسين. وقد تناول العمل وثيقة معنونة ”اقتراحات لإدراج منظور الإنصاف بين الجنسين في نظام تقييم التحسين المستمر“، وللأمول بعد ذلك البقاء على اتصال مع لجنة نظم المعلومات في الوزارة، التي يُتوخى الاشتراك معها في توفير تدريب في أثناء الخدمة يساعد على التعمق في موضوع مؤشرات الإنصاف بين الجنسين، والتقدم بعض الاقتراحات في هذا الشأن في إطار عمل هذه النظم.

٦١٧ - ويجري أيضا في الخطة الوطنية للتنمية الحراجية، بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، إدماج المرأة، وتتضمن الخطة تدابير عديدة ترمي إلى تحقيق تقدم في إنصاف الجنسين في الإدارة البيئية للأحراج. ورغم اهتمام كثير من المؤسسات والمنظمات وجهودها، فإنآلاف النساء ما زلن على هامش مبادرات التنمية المستدامة التي تنفذ في كوستاريكا. وهناك دراسة عن حصول المرأة على ”استحقاقات الخدمات البيئية“ (Dávila و Morales، ٢٠٠٠) خلصت إلى ما يلي:

- كان اشتراك النساء في استحقاقات الخدمات البيئية منخفضا للغاية، سواء في المشاريع الفردية أو العامة. فلم تصل النسبة حتى إلى ٢٠ في المائة، رغم أنها زادت من ١٥,٥٧ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ١٩ في المائة في عام ١٩٩٩.
- ترجع ندرة مشاركة المرأة في استحقاقات الخدمات البيئية إلى عناصر مختلفة أهمها أربعة، هي: حيازة الأرض وتملكها؛ مجتمع قائم على ثقافة دونية المرأة؛ معلومات عن البرنامج تكاد تكون معدومة؛ عدم وجود سياسات واستراتيجيات لإدماج المرأة في البرنامج. ويتبين من الدراسات الاستقصائية عن الاستراتيجيات أن النتيجة هائلة وذات مغزى: صفر في المائة.
- يجب أن يكون إنشاء وتعزيز جماعات مختلطة وجماعات نسائية محورا للعمل الذي تكرّس له الجهود الكافية، حيث يبيّن التشخيص أن ذلك يعد شكلا عمليا لإدماج المرأة بشكل تدريجي في استحقاقات الخدمات البيئية.
- تعتبر حيازة الأرض العقبة الأساسية التي تحول دون حصول المرأة على استحقاقات الخدمات البيئية. وقد ورد في الدراسات الاستقصائية المجرأة أن ٦٩ في المائة من المنظمات الوسيطة تعتبر ذلك المشكلة الرئيسية، وأن ٥٥ في المائة من الجماعات المحتملة ذكرت أن ذلك هو العائق الأكبر.

المادة ١٥

المساواة أمام القانون

المادة ١٥ :

- ١ - تمنح الدول الأطراف المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، ونفس فرص ممارسة تلك الأهلية. وتケفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً متساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية.
- ٣ - توافق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائل أنواع الصكوك الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.
- ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم.

عقد من الصكوك القانونية يعكس تقدماً في حقوق المرأة في كوستاريكا

٦١٨ - إن النساء، سواء بشكل فردي أو من خلال منظماتهن في المجتمع المدني أو عبر الهيئات الحكومية للدفاع عن حقوق المرأة وتعزيزها، هن اللاتي ساهمن في كشف التغرات الموجودة، وشجعن على تصميم ووضع آليات جديدة تسمح بالاهتمام باحتياجاتهن واهتماماتهن، وضغطن من أجل ذلك (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١). وفي إطار هذه المعايير، جرى النظر في الصكوك القانونية الوطنية الواردة في جدول الموجز (المرفق رقم ١).

٦١٩ - وفيما يتعلق بأهم جوانب التقدم التي تحققت في هذا الشأن، يجدر بالذكر ما يلي (Mora, ٢٠٠١):

- اعتماد ومناقشة المسائل من جانب المواطنين بوجه عام؛ وهذا ساعد على إخراج هذه المسائل من سيطرة قلة من الناس، وخلق رأي عام ونشر المعرفة، واتخاذ إجراءات بشأن العنصر السياسي والثقافي للحق.
- استبعاد النوازع الغريزية والقبول الاجتماعي لأفعال ترتكب ضد المرأة (كالاغتصاب).
- إيجاد مفاهيم قانونية تشير تحديداً إلى أفعال تتعرض لها المرأة بحكم جنسها (مثل التحرش الجنسي الذي كان يدرج من قبل ضمن فئات الخطأ الجسيم التقليدي).

- إيجاد أشكال قانونية حديثة مضموناً وشكلًا تزيح المطلب التقليدي.
- إسقاط بعض المزايا المنوحة للرجل والأوضاع المحففة بالمرأة، عملاً على تحسين الأوضاع العامة للمرأة.
- القضاء على التقسيم الباطل إلى عام وخاص، من أجل إدخال قيم ديمقراطية في المجال الخاص (مثلاً في العنف المترتب، والمسؤوليات القانونية والاقتصادية للأبوة).
- تحقيق تقدم في العنصر المعياري الحاسم للحق.

٦٢٠ - وقد انتهى كشف حساب العقد، من حيث العنصر المعياري الحاسم، بنتيجة إيجابية، ولكنها بالتوالي تعتبر ناقصة إذا لم تختلف العنصر الهيكلي، أي عنصر تفسيرات الصكوك. ومن هذا المنظور، يلاحظ وجود بون شاسع يشكل ما يعرف، في الفقه وفي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بالتمييز بالنتيجة. وهناك حالات محددة توضح ذلك، مثلاً فيما يتعلق بالحق في المشاركة السياسية المنصوص عليه في المادتين ٤ و ٥ من قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة وفي الاتفاقية، بشأن تعين نسبة مئوية كبيرة من النساء في الوظائف العامة. فهناك تفسير يذهب إلى أن هذا الحق يعتبر التزاماً على السلطات العامة والأحزاب السياسية، ولكنه ليس حقاً أساسياً يكفله الدستور مباشرةً (قرار الدائرة الدستورية رقم ٤٣٥٠-٢٠٠٠، الصادر في الساعة ١١/٤٥ من يوم ١٩ أيار/مايو ٢٠٠٠). ثم نجد قراراً آخر سابقاً لذلك يكتسب فيه التشريع طابعاً قسرياً حيث يقول: "... من المؤكد أنه لا يسمح للمرأة بالمشاركة في هذه الهيئة الجمعية كما يأمر بذلك النظام الدستوري وحتى القانون، ولذلك فإن هناك انتهاكاً لمبدأ المساواة ومنع أي شكل للتمييز المحفف بالمرأة، باعتبارها جنساً وجماعة لا ذاتاً محددة" (قرار الدائرة الدستورية رقم ٩٨-٧١٦، الصادر في الساعة ١١/٥١ من يوم ٦ شباط/فبراير ١٩٩٨). إن تفسير عام ٢٠٠٠ لا يعتبر فقط ارتداداً عن التفسير الصادر قبل عامين، بل إنه يوضح أيضاً الطابع المتقلب للدائرة في موضوع حقوق المرأة (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٦٢١ - وكان هذا هو مصير المادة ٧ من قانون الأعراف، التي اعتبرت غير دستورية جزئياً في تناولها لموضوع كتابة مبني ذي منفعة مشتركة باسم الزوجة، إذا كان الزواج يتخذ شكل زواج بحكم الواقع. وقد تأسس عدم دستورية القاعدة على أنها مشوبة بعيب "... يتمثل في عدم منطقية إعطاء الزوجة التي لم ينعقد زواجها بصورة قانونية مزايا تفوق ما تحصل عليه المتزوجة بعقد زواج". ورغم التسليم بأن القاعدة تنطوي على استراتيجية لمواجهة التمييز الذي تعانيه هذه المجموعة تقليدياً، "... فإن هذه الحماية لا يمكن أن تستقر على حساب

علاقات أخرى تحميها الدولة على سبيل التمييز ...” (قرار الدائرة الدستورية رقم ٣٤٦-٩٤، الصادر في الساعة ١٥/٤٢ من يوم ١٨ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤) (Mora, ٢٠٠١).

٦٢٢ - ويقع التمييز أيضاً عند تجاهل تطبيق القانون في الحالات التي وضع من أجلها. وينطبق هذا على المادة ٣٠ من قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة، التي عدلت المادة ١٥٢ من قانون الإجراءات الجنائية، بتحديد طريقة تأمينية لخروج المعتدي من المسكن وإيداع النفقة المقررة في حالات الإبلاغ عن جريمة جنسية أو وقوع أذى. وقد قام مكتب الدفاع عن المرأة، في جلسته المعقودة في ٢٤ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤، بإبلاغ المحكمة بعدم تطبيق هذه المادة، فقررت تطبيق القاعدة بعد تنظيمها. وتولت لجنة مكونة من المحكمة ومكتب الدفاع عن المرأة وضع هذا التنظيم الذي اعتمد بالشكل الواجب، ونشر في الجريدة القضائية في ١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤. وعلى الرغم من كل هذه الجهود، فإن تطبيق هذه الخطوات كان محدوداً أو منعدماً تقريباً (مشروع حالة الأمة، ٢٠٠١).

٦٢٣ - وعلى الرغم من التقدم الشكلي، لا تزال هناك مجالات قابلة للإصلاح، يوجد بعضها في مشاريع القوانين، مثل تعديل المادتين ٥ و٦ من قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة، الملف رقم ١٢٧٤١، الذي حفظ رغم حصوله على رأي إيجابي جماعي منذ ٢٩ نيسان/أبريل ١٩٩٧؛ ومشروع قانون الأحزاب السياسية، الملف رقم ١٣٨٦٢، الذي ما زال معروضاً على اللجنة الخاصة المختلطة؛ وتعديل قانون مكافحة التحرش الجنسي، الملف رقم ١٣٠٩٤، الذي بنت فيه اللجنة الدائمة الخاصة للمرأة وأحيل إلى الدائرة الثالثة بكامل هيئتها؛ وقانون العاقبة على العنف ضد المرأة، الملف رقم ١٣٨٧٤، الذي حصل على رأي إيجابي في لجنة المرأة وأحيل إلى الدائرة الثالثة بكامل هيئتها (Mora, ٢٠٠١).

استراتيجية لتفرد المرأة: الهيئات الخاصة

٦٢٤ - في ٨ آذار/مارس ١٩٩٠، وبحوجب القانون رقم ٧١٤٠ لتعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة، أنشئت هيئة للدفاع، والتحقيق في الشكاوى، وتعزيز ونشر حقوق المرأة، سميت مكتب الدفاع عن المرأة الذي اعتبر ”... أول مؤسسة قادرة على النظر إلى المرأة باعتبارها حاملة لمشكلة تخصها، دون خلطها بالمشاكل الخاصة بجماعات أخرى أو تذويتها فيها“ (مكتب الدفاع عن السكان، ٩٤-٩٣ : ٢٤). وفي مناسبة إنشاء منصب محامي سكان الجمهورية، الذي سمى فيما بعد مكتب الدفاع عن السكان (القانون رقم ٧٣١٩ المؤرخ ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢)، اتفق ممثلون لمكتب الدفاع عن المرأة ووزارة العدل ومكتب الدفاع عن السكان والحركة النسائية، في حوار جرى في ١١ آب/أغسطس ١٩٩٣، على

نقله إلى مكتب الدفاع عن السكان المنشأ حديثاً، وهو ما قبله الحامي الأول للسكان الذي أكد أن الهيئة ستحتفظ بتميزها وتعززه (مكتب الدفاع عن السكان، ٩٣-٩٤ : ٢٤).

٦٢٥ - وقد عممت السلطة التشريعية، من خلال تعديل المادة ٨٤ من النظام الداخلي للجمعية التشريعية المتعلقة باللجان الدائمة الخاصة، الذي نشر في الملحق رقم ٨٦ من العدد رقم ٢١٩ من الجريدة الرسمية الصادر في ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، إلى إنشاء اللجنة الدائمة الخاصة للمرأة، التي تعرض عليها للبت مشاريع القوانين الخاصة بحالات النساء اللاتي يواجهن المشاكل، لاقتراح تعديلات قانونية، ومارسة الرقابة السياسية على أعمال الإدارة العامة (Mora، ٢٠٠١).

٦٢٦ - وفي إطار السلطة القضائية، أنشئت شتى الهيئات المتخصصة، فيما يتعلق بالموضوع وبحكم طبيعة الواقع، في النفقه والعنف المترتب. وافتتحت، في مكتب النائب العام، الوحدة المتخصصة لمكافحة العنف المترتب والجرائم المرتكبة ضد الحرية الجنسية. والمهدف من إضفاء الطابع المؤسسي على هذه الهيئات هو رفعها إلى مرتبة القانون، ولذلك فإن هناك الآن عدة مشاريع قوانين أمام الجمعية التشريعية: مشروع القانون الوارد في الملف رقم ١٣٥٠٠ بإنشاء نيابة متخصصة لمكافحة العنف المترتب والجرائم المرتكبة ضد الحرية الجنسية، وهو محفوظ الآن؛ ومشروع القانون الوارد في الملف رقم ١٤٤٦ بإنشاء محكمة للعنف المترتب في الدائرة القضائية الثانية في سان خوسيه؛ ومشروع القانون الوارد في الملف رقم ١٤٤٧ بإنشاء محكمة للعنف المترتب في الدائرة القضائية في إيريديا، والدائرة القضائية الأولى في ألاخويلا، والدائرة القضائية في كرتاغو، وكلاهما تتبع فيما اللجنة القضائية للمرأة ومدرجان في جدول أعمال الجمعية التشريعية بكامل هيئتها (Mora، ٢٠٠١).

٦٢٧ - وكان تحدي هذا العقد هو إنشاء هيئات خاصة وتعزيز ما هو قائم منها، بحكم أن بعضها يعتبر هيئات منشأة لجماعات معينة، ولذلك لم تكن لها في السياق المؤسسي نفس قيمة سائر الهيئات التي تهتم بجميع السكان وتقدم المشورة والحل وتضع البرامج لهم، وهذا أدى إلى رصد قدر محدود من الموارد البشرية والميزانية (Mora، ٢٠٠١).

برنامج المرأة والعدالة والجنسانية التابع لمعهد الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين في أمريكا اللاتينية

٦٢٨ - في إطار التوجيهات الواردة في الصكوك الدولية ومناهج العمل المنشقة عن المؤتمرات العالمية للأمم المتحدة المعنية بالمرأة، ومن منظور جنساني وبنهج قضائي وقانوني، أسهم معهد الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين في أمريكا اللاتينية منذ عام ١٩٩٢، من خلال برنامجه المرأة والعدالة والجنسانية، في عملية صياغة وإقرار وتنفيذ السياسات العامة والتدابير

التي تضعها الدول والهيئات المنظمة في المجتمع المدني بأمريكا اللاتينية، مع التركيز في بلدان منطقة أمريكا الوسطى على تعزيز الإنصاف بين الجنسين واستئصال التمييز ضد المرأة في أنظمة إقامة العدل.

٦٢٩ - ومن منظور الإنصاف بين الجنسين في مجال إقامة العدل، يندرج هذا البرنامج في رسالة معهد الأمم المتحدة، التي تمثل في تشجيع ودعم جهود بلدان أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي الهدف إلى تعزيز وتطوير نظمها لإقامة العدل، ولا سيما العدالة الجنائية، ومنع الجريمة، والعمل على إقامة آليات للرقابة المجتمعية، من أجل الإسهام في إعمال دولة القانون، واحترام حقوق الإنسان، والحفاظ على السلام الاجتماعي، والعمل في نهاية المطاف على تطور الشعوب.

٦٣٠ - وخلال أكثر من عشرة أعوام، قام المعهد من خلال هذا البرنامج بوضع مشاريع في مجال البحث والتدريب والمساعدة التقنية ونشر المعلومات، من أجل إدراج المنظور الجنسي في الواقع القانوني في شتى بلدان أمريكا اللاتينية. وتشمل المساعدة التقنية المقدمة إلى السلطات التشريعية إدراج المنظور الجنسي في صياغة وسن التعديلات التشريعية في المجال الجنائي والإجراءات الجنائية ومحال الأسرة والعمل، كما تقدم هذه المساعدة إلى كليات الحقوق لإدراج المنظور الجنسي في مناهجها الدراسية، انطلاقاً من منهجية التحليل الجنسي للواقع القانوني والفقه في المسائل المراعية للفروق بين الجنسين.

٦٣١ - ويجدر بالذكر ما يلي من الأعمال التي قام بها المعهد في إطار برنامجه للمرأة والعدالة والجنسانية:

مدارس ووحدات التأهيل القضائي للسلطات القضائية

٦٣٢ - شمل العمل مع هذه الكيانات ما يلي: ^١ وضع منهج نموذجي مقترن لإدراج المنظور المراعي للفروق بين الجنسين، استناداً إلى تحليل الواقع القانوني. وقد نوقش هذا الاقتراح واعتمد بمشاركة نشطة من سلطات مدارس ووحدات التأهيل القضائي؛ ^٢ عملية إعداد المؤهلين من الجنسين لتدريب المشتغلين والمشتغلات بالقضاء على استخدام البرنامج التأهيلي المتكامل "صوب المساواة الحقة"، الجزء الأول، الذي قام بوضعه وتحديثه وإقراره مستشارو ومستشارات برنامج المرأة والعدالة والجنسانية التابع للمعهد، وعلى إدراج المنظور الجنسي في تحليل الواقع القانوني في الدورات العادية التي تقدم في مدارس ووحدات التأهيل القضائي؛ ^٣ وضع كتيب تأهيلي بعنوان "صوب المساواة الحقة" للمشتغلين بالقضاء من الجنسين، على أن يتواهم ومستويات التعليمية والثقافية، ويترجم إلى اللغة الكاتشيكالية والماياكيشية ليستخدمة قضاة الصلح من السكان الأصليين في غواتيمالا؛ ^٤ تشكيل

أفرقة وطنية من اثني عشر من معدّي ومعدات المؤهّلين والمؤهّلات في مدارس ووحدات التأهيل القضائي في كل بلد؛^٥ تدريب سبعمائة وخمسين من موظفي السلطات القضائية على البرنامج التأهيلي المتكامل ”صوب المساواة الحقة“، الجزء الأول؛^٦ تشكيل لجان لقضايا الجنسين في مدارس ووحدات التأهيل القضائي في كل بلد، تكون بمثابة جهاز مؤسسي لتحديد احتياجات وثغرات التأهيل القضائي، ووضع خطط عمل تسهم في إضفاء الطابع المؤسسي على التأهيل القضائي، مع إدراج المنظور الجنسي على أساس تحليل الواقع القانوني.

٦٣٣ – وقد تضمنت خطط العمل التي وضعتها واعتمدتها لجان قضايا الجنسين في كل بلد التدابير التالية على سبيل الأولوية:

إجراء تحليلات للتمييز القائم على أساس جنساني في السلطة القضائية
 ٦٣٤ – المتونجى من إجراء هذه التحليلات ما يلي: ^١ تحديد كيفية ومكان وجود مظاهر للتمييز ضد المرأة في السلطة القضائية، كمعلومات أساسية لوضع خطط العمل وتحديد البارامترات المطلوبة لقياس أثر هذه الخطط؛ ^٢ الحصول على معلومات أساسية لتصميم ووضع المادة الدراسية التي ستستخدم لإدراج المنظور المراعي للفروق بين الجنسين في مناهج مدارس ووحدات التأهيل القضائي؛ ^٣ توعية السلطات القضائية والموظفين والموظفات عموماً بأهمية إدراج المنظور الجنسي في إقامة العدل.

حفر الإرادة السياسية لإدراج المنظور الجنسي في مناهج التأهيل القضائي
 ٦٣٥ – يهدف هذا العمل الحفزي إلى توعية وإشعار موظفي وموظفات السلطات القضائية في مستوى اتخاذ القرارات بضرورة وأهمية إدراج المنظور الجنسي في مناهج التأهيل القضائي، وتعزيز لجان قضايا الجنسين المشأة عن طريق تقديم البرنامج للمساعدة التقنية.

تعزيز برامج التأهيل القضائي بإدراج المنظور الجنسي في الواقع القانوني
 ٦٣٦ – سيساعد هذا التعزيز على تحديد الحالات ذات الأولوية لإدراج المنظور الجنسي في الواقع القانوني وتكييفها مع الصكوك الدولية لحماية حقوق الإنسان التي للمرأة (في المجال الجنائي، و المجال العمل، والأسرة، وغير ذلك)، وتعزيز عملية إعداد المؤهّلين، والاستمرار في تصميم ووضع المواد الدراسية الداعمة، مع تشجيع تبادل الخبرات بين مدارس ووحدات التأهيل القضائي في بلدان المنطقة.

تحسين الأساس القضائي القائم على الفقه والاجتهاد من منظور جنساني وصولاً إلى حجة مكينة في تحرير الأحكام

٦٣٧ - خط العمل هذا سيساعد على ما يلي: ^١ وضع مجموعة في الفقه والاجتهاد، سواء ما انطوى منهما على تمييز ضد المرأة أو ما تضمن منظوراً جنسانياً، يعلق عليها الخبراء والخبريات، وتاح إلكترونياً، ويسهل الرجوع إليها على المشتغلين بالقضاء من الجنسين في السلطات القضائية المنوط بها إقامة العدل؛ ^٢ إيجاد فقه قضائي منظور على منظور جنساني ينشر ويعمم على المشتغلين بالقضاء من الجنسين في المنطقة.

وضع وتعديل وإلغاء التشريعات لإدراج المنظور الجنسي، وتعجيل الإجراءات القانونية، والانطلاق من الخبرة العملية للسلطات القضائية لتأكيد الالتزام بالصكوك الدولية لحقوق الإنسان التي للمرأة

٦٣٨ - يهدف خط العمل هذا إلى ما يلي: ^١ دراسة وتحليل تواتر العمليات التي تكون فيها النساء المستفيد الأأساسي من الخدمة؛ ^٢ إجراء مناقشات بين مختلف الأطراف المشاركة في الدعوى القضائية لاقتراح تحسين الأنظمة وفقاً للخبرة العملية؛ ^٣ إنشاء لجان مشتركة بين السلطة القضائية والسلطة التشريعية لدعم سن وتعديل وإلغاء التشريعات.

تعزيز حقوق الضحايا في الدعوى القضائية

٦٣٩ - هذا التعزيز يقتضي ما يلي: ^١ تحليل دور الضحايا في الدعوى والهيكل الأأساسية لدعم نظام إقامة العدل ضماناً لحقوقهم؛ ^٢ تدريب الموظفين في هذا الموضوع؛ ^٣ تصميم وتنفيذ نماذج لرعاية الضحايا مع أفرقة متعددة التخصصات تكفل تقديم الخدمات القضائية المريحة والمناسبة والمضمونة والخاصة التي تضمن للضحية التمتع الكامل بحقوقها.

٦٤٠ - وانطلاقاً من التدابير التي حددت لجان قضايا الجنسين أنها ذات أولوية، يذهب هذا الاقتراح، في المرحلة الراهنة، إلى تنفيذ التدابير الرامية إلى سدّ أكثر الاحتياجات إلحاحاً، والعمل على إضفاء الطابع المؤسسي على المنظور المداعي للفروق بين الجنسين في برامج التأهيل القضائي:

- الإرادة السياسية لإدراج المنظور الجنسي في برامج التأهيل في مدارس ووحدات التأهيل القضائي.
- تعزيز برامج التأهيل بإدراج المنظور الجنسي في الواقع القانونية.

- إدراج المنظور المراعي للفروق بين الجنسين في الأساس القانوني للأحكام المبنية على الفقه والاجتهاد.

إدراج المنظور الجنسي في الهيئات الحكومية والحكومية الدولية وغير الحكومية

٦٤١ - إن إدراج المنظور الجنسي في العمل الحكومي وغير الحكومي والحكومي الدولي صعب للغاية، بسبب المعارضة التي تصطدم بها هذه المسألة، رغم التعهدات التي التزمت بها الدول أمام المجتمع الدولي. ولهذا السبب، ظل البرنامج يتبع خط عمل مرتنا ومتتسقاً لتوفير الدعم والمساعدة التقنية للمؤسسات بناءً على طلبها. وتبين الخبرة المكتسبة على مر الأعوام أن هذا النمط من العمل فعال للغاية، لأنّه يتّجّاوب مع موقف منفتح على الموضوع تتحّده المنظمات التي تطلب المساعدة.

٦٤٢ - وفي إطار خط العمل هذا، يتعاون برنامج المرأة والعدالة والجنسانية مع مكاتب الادعاء ومكاتب الدفاع عن حقوق الإنسان في بلدان المنطقة لإدراج المنظور الجنسي في أعمالها. وقد شرع البرنامج، على وجه التحديد، في عمليات تأهيل مع المفوض الوطني لحقوق الإنسان في هندوراس، ونيابة حقوق الإنسان في السلفادور، ونيابة حقوق الإنسان في غواتيمالا، ومكتب الدفاع عن السكان في كوستاريكا.

٦٤٣ - وجرى، بالإضافة إلى ذلك، توفير الدعم لموظفي وزارات العلاقات الخارجية والعدل والتعليم والداخلية، وللوزراء ومكاتب المرأة، وكذلك لموظفي وموظفات الهيئات الحكومية الدولية، مثل معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان، ووكالات منظمة الأمم المتحدة (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، منظمة الأمم المتحدة للطفولة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) والوكالات المتخصصة (منظمة العمل الدولية)، والمنظمات غير الحكومية، مثل مركز العدالة والقانون الدولي، والهيئة الدولية للمعوقين، ومنظمة البلدان الأمريكية النسائية التشاورية لحقوق الإنسان، وغيرها. وقد ساعد هذا الدعم على إدماج عمل هذه الجهات في أخلاقيات حقوق الإنسان وعدم التمييز من منظور جنساني، وأعان البرنامج على الاستفادة من الحالات التي تحدث في الواقع وإثراء العمل الذي يقوم به.

المادة ١٦
الحق في الزواج والأسرة

المادة ١٦ :

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية، وبووجه خاص تضمن، على أساس تساوي الرجل والمرأة:

- (أ) نفس الحق في عقد الزواج؛
 - (ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاهما الحر الكامل؛
 - (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛
 - (د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدة، بغض النظر عن حالتها الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالها؛ وفي جميع الأحوال، تكون مصالح الأطفال هي الراجحة؛
 - (هـ) نفس الحقوق في أن تقرر بحرية وبشعور من المسؤولية عدد أطفالها والفتراء بين إنجاب طفل وآخر، وفي الحصول على المعلومات والتنقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛
 - (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأنظمة المؤسسية الاجتماعية، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني؛ وفي جميع الأحوال تكون مصالح الأطفال هي الراجحة؛
 - (ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة، والمهنة، والوظيفة؛
 - (ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات، والإشراف عليها، وإدارتها، والتمتع بها، والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض ذي قيمة.
- ٢ - لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما فيها التشريع، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً.

قانون الأبوة المسوولة

٦٤٤ - كان أبرز تقدم في هذا الموضوع في هذه الفترة هو اعتماد القانون رقم ٨١٠١ للأبوة المسوولة في ٢٧ آذار/مارس ٢٠٠١، وتوقيعه في ١٦ نيسان/أبريل ٢٠٠١. وبهذا القانون، قُطعت خطوات أكيدة في القضاء على التمييز الذي تتعرض له المرأة ذات الأبناء والبنات المولودين خارج نطاق الزواج، كما يتعرض له عدد كبير من الأبناء والبنات الذين لا يعترف بهم آباءهم ولا يعولونهم. وبذلك تحول هذا القانون إلى صك يستجيب لحقوق الطفل والطفلة، في نفس الوقت الذي يعترف فيه أيضاً بحقوق المرأة. وكان هذا القانون يعتبر بمثابة استراتيجية لتحقيق الإنفاق بين الجنسين. فهو يلغى امتيازات الرجل ويقضي على حرمان المرأة عندما يسمح للصغار من المولودين حديثاً بأن يكون لهم أب شرعي، مع وجوب سر الحمض الخلوي الصبغي، أو اللجوء إلى القضاء عند طعن الآباء في تسجيل الأبناء بأسمائهم. ويحدد القانون إجراء خاصاً للتعامل مع جميع قضايا البنوة. وهذا الإجراء مقتضب، وشفوي، ولا يحتمل الطعن فيه أو استئناف الأحكام التي تصدر بصفة مؤقتة في الدعوى. وبذلك أمكن تفادي الإجراءات التسويفية من جانب الآباء المزعومين، وكذلك الإجراءات القانونية للتحري والإقرار بالأبوة مسبقاً. وبصدور هذا القانون، اختُصر وقت الإجراءات إلى حد كبير، فانخفض من عامين إلى ستة أشهر.

٦٤٥ - وقد كان سنّ هذا القانون حدثاً تاريخياً في تطوير مواجهة هذه المشكلة القانونية والاجتماعية والاقتصادية ذات الأبعاد الكبيرة المترتبة على حدوثها. وفي السنوات العشر الأخيرة، زاد بقدر كبير عدد الصغار الذين ولدوا خارج نطاق الزواج دون آباء مسجلين. وتفييد بيانات المعهد الوطني للإحصاء والتعداد (١٩٩٩) أنه في عام ١٩٩٩، سجلت ٧٨٥٢٦ حالة ولادة، كان ٤٤٩٤ حالة منها خارج نطاق الزوجية، وكان ٥٨٩ في المائة من هذا الرقم الأخير دون آباء معروفين. واتساقاً مع ما تشير إليه هذه البيانات، نقول إن هناك ما يقرب من ٢٣٨٤٥ من الأطفال والطفلات الذين تتولى الأم وحدها تنشئتهم ورعايتهم، دون دعم كان المفروض أن يقدمه الأب الشريك في المسؤولية، مما يعني عبئاً باهضاً تتحمله هؤلاء الأمهات في ممارسة الأمة، وانعداماً للعدل والإنصاف ينعكس بقوة على حيالهن وحياة بنائهن وأبنائهن نفسياً واجتماعياً واقتصادياً. ويشير المصدر نفسه إلى أنه يزداد في كل عام عدد القصر الذين لا يعرف لهم أب، رغم أن العدد الإجمالي للمواليد يتجه إلى الانخفاض عاماً بعد عام.

٦٤٦ - وقبل اعتماد هذا القانون، كانت عملية الإقرار تستغرق عامين في المتوسط، وتحتاج إلى تكاليف ترهق المرأة بسبب نوع الإجراءات والأساليب التسويفية التي يلحد إليها الآباء المزعومون. ويهدف القانون إلى حل مشكلة الوصول إلى العدالة، لأنه إذا انتفى الإقرار،

استحال الحصول على النفقة، وأصبح الصغار في حالة مجحفة اجتماعيا. وتتضح آثار هذه المشكلة في العديد من المشكلات الاجتماعية، وتمثل عبئا اقتصاديا ليس فقط على المرأة، بل على الدولة أيضا.

٦٤٧ - وقد تولت تحرير هذا القانون لجنة مشتركة بين المؤسسات ضمت ممثلين للمعهد الوطني للمرأة، ومكتب الدفاع عن السكان، والسلطة القضائية، وجامعة كوستاريكا، والجمعية الخيرية الوطنية للطفلة، والسجل المدني، والجمعية التشريعية، وعددا من الفنانين المستقلين. وقد ساعدت مشاركة هذه المؤسسات في صياغة مشروع القانون على بناء قاعدة لتوافق الآراء في منتهى الأهمية.

٦٤٨ - ويؤخذ من بيانات السجل المدني أنه منذ بدء نفاذ القانون في ١١ آذار/مارس ٢٠٠٢، كان هناك ٤٤١٦ قضية تتعلق بالأبوبة؛ و٣٨٥٣ إقرارا إراديا، بنسبة ٦٠ في المائة؛ و٤٦١١ قضية معلقة على الإخطار؛ و١٥٢٦ قضية معلقة على تقديم الأدلة؛ و٩٧٣ قضية معلقة على الإخطار بسبب مشاكل في تحديد المكان (عنوانين خطأ). ويستفاد من البيانات السالفة أن القانون يسعى إلى تحقيق أهدافه بقدر كاف من النجاح. ومن ناحية أخرى، تضيي الماده ٣ من هذا القانون بأن يقوم المجلس الوطني للطفلة والراهقة بوضع وتنفيذ سياسات عامة لتشجيع الأبوبة المسئولة في البلد، وتحقيقا لذلك، شكلت في عام ٢٠٠١ لجنة مشتركة بين المؤسسات لمتابعة السياسات المتعلقة بالأبوبة المسئولة، تضم ممثلين لوزارة التعليم، ووزارة الصحة، ووزارة الثقافة والشباب والرياضة، والجمعية الخيرية الوطنية للطفلة، والصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، والمجلس الوطني لمديري الجامعات، والسجل المدني، والحركة الوطنية للشباب، والسلطة القضائية، و٣ ممثلين للمنظمات غير الحكومية (مؤسسة التعزيز والتدريب والعمل البديل، مركز الإعلام والعمل النسائي، مركز إرشاد الأسرة)، بتنسيق من المعهد الوطني للمرأة. وقد وضعت هذه اللجنة وثيقة أولى تتضمن الخطوط الرئيسية لسياسة تشجيع الأبوبة المسئولة، فضلا عن مجموعة من الالتزامات المؤسسية الموضوعة لهذا الغرض. ومهمة اللجنة، انطلاقا من هذه الوثيقة، تحظى التدابير ومتابعتها للعمل، انطلاقا من كل مؤسسة، على تشجيع الأبوبة الأكثر وعيًا ومسؤولية.

٦٤٩ - ومن ناحية أخرى، وفي مكتب الدفاع عن السكان، ارتبطت الانتقادات والشكوى المتعلقة بتطبيق القانون بأن المختبرات التي يجري فيها فحص الحمض الخلوي الصبغي لم تبدأ عملها بعد، رغم قلة عدد القضايا المنتظر فيها إجراء هذا الفحص. ويقول الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي إن المختبر الذي سيجري هذه الفحوص سيبدأ العمل قبل آب/أغسطس ٢٠٠٢. وقد شكل مكتب الدفاع لجنة مشتركة بين المؤسسات لمتابعة القانون ورصدته. وتعلق الشكاوى الأخرى بكيفية قيام الأشخاص القائمين بالتسجيل بإطلاع الأمهات على حقوقهن وواجبهن.

الجزء الثالث

جوانب التقدم والعقبات والتحديات في تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

٦٥٠ - ورد باستفاضة في التقرير السابق أن عقد التسعينات شهد - من حيث الكم وتعدد الحالات المشمولة - توسيعا في وضع الصكوك القانونية المتعلقة بحقوق المرأة.

- في المجال المؤسسي تعززت الآلية الوطنية، وأنشئت هيئات نوعية للدفاع عن الحقوق ودفع السياسات العامة للإنصاف بين الجنسين.

- في المجال الاجتماعي حدث تقدم في الاعتراف بنماذج للأسرة تختلف عن نموذج الأسرة الرواجية وحمايتها، والأخذ بافتراضات واتباع إجراءات متقدمة لإثبات الأبوة قانونا في الجهة الإدارية، وتحديث الإجراءات القانونية لتحديد الالتزامات الأبوية المنشقة عن الأبوة، والحماية من العنف العائلي.

- في مجال الصحة تحقق الاعتراف ببعض الحقوق الجنسية والإنجابية.

- في مجال العمل تحقق تقدم في الاعتراف القانوني بالتحرش الجنسي، وتعديل فترة إجازة الأمومة، وإعادة تحديد المفهوم القانوني للمزايا.

- في مجال الحقوق السياسية تتحقق الاعتراف القانوني بالشخصي للمساركة في وظائف القرار السياسي.

٦٥١ - وقد نتج هذا التقدم عن مبادرات المنظمات النسائية في المجتمع المدني والهيئات الحكومية المنشأة لتعزيز وحماية حقوق المرأة. والقضايا المثارة في هذه الفترة وفي العامين الأولين من القرن الجديد تدل على تقدم في المكون المعياري الحاسم للحق، في نفس الوقت الذي جرت فيه مناقشات في أوساط الرأي العام في البلد حول هذه القضايا، وأدى ذلك إلى قدر كبير من حلاوة الرؤية والاعتراف في المجتمع. فعلى سبيل المثال، أصبحت أعمال العنف ضد المرأة الآن موضع رفض من المواطنين، وفي الوقت ذاته جرى التخلص عن التقسيم الباطل إلى عام وخاص و مجالات مسؤولة الدولة عن حماية حقوق الأفراد. ويفضاف إلى ذلك أنه قد جدّت مفاهيم مبتكرة وصور قانونية في الشكل والمضمون تتجاوز المفهوم التقليدي. وهذا ينطبق على تدابير المنع الواردة في قانون مكافحة العنف المنزلي، والعقوبات البديلة المقترنة في مشروع قانون العقوبة على العنف ضد النساء البالغات.

٦٥٢ - وهناك تحدي لا يزال قائما في سبيل تمنع المرأة الفعلية بحقوق الإنسان وتطور مواطناتها، هو ضمان الوجود الحقيقي والمناسب لآليات وافية بالغرض وواضحة تتولى استئناء الحقوق.

ولذلك يتعين نشر هذه الحقوق وتعزيزها، ومعرفة المرأة الناتمة بها، كطريقة لامتلاك القدرة على المطالبة بالحماية وتعزيز هذه القدرة. والمطلوب، من جهة أخرى، بذل جهد متسلق من جانب جميع سلطات الدولة حتى يتحقق الاحترام لهذه الحقوق على جميع المستويات وبين جميع السلطات والموظفين، وحتى يتلزموا بإطلاع المرأة على هذه الحقوق وتوفير الوسائل التي تتيح التفاوضي بشأنها.

٦٥٣ - وهناك حقيقة تبرز من ثنايا التحليل الذي أجري عن الفترة المشمولة بهذا التقرير، هي أنه لا تزال هناك هوة بين القول والعمل على تحقيق الإنصاف بين الرجل والمرأة. ورغم التقدم المشار إليه، فإن الدولة الكوستاريكية لا تبدياليوم سوى التزام محدود باتخاذ تدابير تكفل المعاقبة على التمييز ضد المرأة. ف بهذه الطريقة وحدها هي التي تتيح تفادي الإفلات من العقاب.

٦٥٤ - إن مسلك شتى القطاعات إزاء مختلف القوانين قيد الاعتماد والمناقشات الدائرة بشأن بعض المسائل المتعلقة بالتمييز والعنف ضد المرأة تجعلنا نفترض أن التقدم الذي تتحقق في العقد الماضي كان له ما يمكن أن نسميه "الأثر المرتّد". ويجترأ أن يكون الإدراك الواسع من جانب فئات المجتمع المدني والمرشعين والقضاة لما يمكن أن يكون لهذا النوع من القواعد من أثر على النظام الاجتماعي الأبوي قد جعلهم يحسّون بالخطر على وضعهم كجنس، ولذلك يقاومون التطوير بشتى الطرائق. ولا بد للاستراتيجيات التي تدعمها المنظمات النسائية والآلية الوطنية من بحث هذه الظاهرة بالضرورة. وقد اختارت مختلف هيئات الدولة والمجتمع المدني النقاش في موضوع الإنصاف بين الجنسين وإعادة تفعيل بعض الحجج. وهناك بعد أيديولوجي في القضايا لا يمكن ولا ينبغي أن يغيب عن الأذهان.

٦٥٥ - ومن التحديات التي تواجهها الدولة الكوستاريكية الاعتراف بتنوع التشريعات والسياسات العامة. وقد ورد في التقرير السابق وتأكد في هذا التقرير أنه ما زالت هناك أشكال عديدة من التعييم والاستبعاد ناجمة عن إنكار أن كوستاريكا مجتمع متعدد الثقافات والأعراق، يعيش فيه أشخاص في ظروف مختلفة (مثل العمر، وعدم الأهلية، والميول الدينية والسياسية) لا تؤخذ اختلافهم في الاعتبار، مما يؤثر على ظروفهم الحياتية وفرص إعمال حقوقهم. وقد طالبت النساء المثلاً مختلف المنظمات، في المنتدى التشاوري، بالاهتمام بهذه الممارسة.

٦٥٦ - إن المنحدرات من أصول أفريقية والنساء من السكان الأصليين والمعوقات والمسنات والشابات يمثلن قطاعات تتعرض للتمييز المضاعف مرتين وثلاثة بسبب التقاء هذه الظروف. ولا يكفي اعتماد صكوك قانونية؛ بل يجب أن يقام العدل بحيث يراعي الفروق ويكون

شفافاً. وتحسّنّ هؤلاء النساء، إزاء التمييز، أنه لا سبييل لهن إلى العدالة لأنهن عاجزات عن المطالبة بحقوقهن.

٦٥٧ - وفي هذه الفترة، زادت كوستاريكا من دعم المعهد الوطني للمرأة باعتباره الكيان الموجه للسياسات العامة للنهوض بالمرأة، وحققت تقدماً في إنشاء وتطوير آليات للإدراجه الشامل للمنظور الجنسي في السياسات على الصعيد القطاعي والمؤسسي والمحلّي. وقد أبدت الدولة الكوستاريكية اهتماماً خاصاً بالوفاء بالتعهدات التي التزمت بها في هذا المجال بالتصديق على الاتفاقية وعلى منهاج عمل بيجين العالمي، وخصوصاً فيما له صلة برفع مرتبة الآلية الوطنية وزيادة اختصاصاتها، وتوفير الموارد الميزانية لها، وتمكينها بذلك من التأثير في صياغة السياسات العامة والاضطلاع بوظيفتها في التوجيه، ووضع "سياسة وطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين"، بالتنسيق مع المؤسسات العامة والمنظمات المجتمعية، وإنشاء آليات لامرکرية وغير مترکزة على جميع المستويات، لإدراجه النهج الجنسي في جميع أنشطة المؤسسات العامة. وعلى الرغم من هذا النجاح الملحوظ، فإن التغيير لا يزال يقابل بمقاومة شديدة ناجمة عن مفاهيم محورها الرجل، وعن هيكل وإجراءات مؤسسية صارمة وقليلة الإدراك للفروق بين الجنسين، وعن موارد بشرية ومالية محدودة لتحقيق الأهداف المترحة في السياسات العامة.

٦٥٨ - والاستقلال في الميزانية مكفول للمعهد الوطني للمرأة بحكم القانون، ولكن هناك صعاباً في الحصول على كل الموارد المرصودة له. وهذه الحالة تؤثر بشدة على الوفاء بالتعهدات الملزمة بها، وتؤثر بشكل خاص على فرص المعهد في القيام بدوره التوجيهي وتوفير الظروف اللازمة لنشر الإنصاف بين الجنسين في الدولة بأسرها. إن عدم حصول المعهد على الموارد التي اختصه بها القانون يخلق حالة من عدم الإنصاف بالمقارنة بسائر المؤسسات القائمة بدور توجيهي. ومن ناحية أخرى، إذا أوقف الكونغرس تمويل المؤسسات العامة بواسطة موارد معينة، أي من ضرائب محددة، فإن الآلية الوطنية ستصاب بضعف بالغ، ما لم يوفر لها تمويل كافٍ بسبل دائمة ومضمونة. وفي هذا يواجه البلد تحدياً متمثلاً في العثور على وسيلة وآليات تساعد على أن يحصل المعهد، في الأعوام الأربع القادمة، على موارد سليمة وكافية ليضطلع بالمهمة المنوطة به وينفذ السياسة الوطنية في هذا المجال.

٦٥٩ - إن الاستراتيجية التي وضعتها الوحدات الوزارية والقطاعية والبلدية للإنصاف بين الجنسين تتجه اتجاهها مناسباً، وإن كانت لا تزال هناك مشاكل هيكلية وظرفية تحد من تطورها وعملها. والتحديات هي دعم هذه الآليات تقنياً ومالياً، مع توسيع نطاق عملها ليشمل المناطق الريفية في البلد. مما يتتجاوز المنطقة المتروبولية الكبيرة بكثير. والمطلوب أيضاً

تقييم هذه الآليات داخل المؤسسات التي تعمل فيها، لضمان شرعيتها ويسير رصد موارد كافية لها. وأخيراً، يتعين على الدولة الكوستاريكية الحث على إيجاد الوسائل اللازمة للتقدم في تطبيق النهج الحنساني في الثقافة المؤسسية وممارسات التدخل والسياسات العامة، بشكل منتظم ودائم ومدعوم، والعمل على أن تصبح السياسة الوطنية لتحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين من سياسات الدولة. إن السياسات العامة في السياق الكوستاريكي تتعرض لتقلبات السياسة الانتخابية، فالسياسات التي كانت تحظى بالأولوية في إدارة ما يمكن أن تضعف في الإدارات التالية أو يتغير تركيزها. والاتساق قليل في العمل، وهناك خطر انتشار ثقافة التبعية بين النساء.

٦٦٠ - ولذلك يجب استثمار موارد أكثر في عمليات الإدراجه الشامل والتدريب في أثناء العمل، المستمر زمنياً والشامل لجميع المستويات بحيث يكفل، على المدى المتوسط، وجود كتلة حرجية قادرة على المضي بالعملية قدماً. إن النموذج الأبوي الذي محوره الرجل والذي لا يزال موجوداً في المؤسسات الحكومية لا يزول بأعمال متفرقة ولا بالنوايا الحسنة للمشتريين في العمليات. إن تكوين الموارد البشرية يجب أن يتحول إلى موضوع لتحديث القطاع العام. وبذلك يتيسّر إيجاد حل للخدمة المدنية يقتنن التدريب المستمر أو في أثناء العمل في مسائل تتصل بالإنصاف بين الجنسين، كجزء من أولويات الإدارة العامة. وهذا سيساعد على تحديد أهداف سنوية ورصد موارد مالية لهذا الغرض في الميزانية.

٦٦١ - وهناك عائق جسيم مرتبط بنوعية التقدم، حيث إن أغلب المكاسب لا تزال هشة. وهذا واضح تماماً في نوعية وشروط الخدمات المطلوبة، وفي نوعية المجالات المتاحة ومشاركة المرأة فيها. وهناك اتجاه إلى تقييد الميزانية، والآليات المنشأة لـإعمال هذه الحقوق تتوجه إلى أن تكون محدودة.

٦٦٢ - ومن الضروري، في ضوء حجم هذه المهام، رصد موارد لتعزيز البحث في المجالات الاستراتيجية لتجهيزه عملية اتخاذ القرارات، وتقدير النتائج المتوقعة للسياسات والحملات التنفيذية وآثارها. وينبغي أن يستمر هذا الجهد طول الوقت ويعُيّن بالتفصيل مع الهيئات العامة والخاصة المتخصصة في الأبحاث، بما فيها الجامعات الحكومية. إن السياسات في هذا الشأن ستسهل إيجاد الظروف الالزامية لوضع مؤشرات للبطالة، وحل المشاكل القائمة فيما يتعلق بالمؤشرات لقياس الفجوة بين الجنسين والنجاح المتحقق لتوفير الحماية الفعالة لحقوق الإنسان التي للمرأة.

٦٦٣ - وقد تحقق في هذه الفترة تقدم كبير في تعزيز العلاقة بين الدولة والمجتمع المدني. ومن الشروط المهمة لتعزيز وضمان استمرارية هذه العلاقة المشاركة المتسقة للمجتمع المدني،

والتشاور معه، ومحارته، كوسيلة لضمان اتساق استجابة الدولة مع مطالب المرأة واهتماماتها. ومن الضروري تعميق المبادرات المتعلقة بتقديم بيان بالحقيقة، والشفافية في الإدارة العامة، والاحترام المتبادل، والوفاء بالتعهادات. ورغم هذا التقدم، فإن العلاقة بين المعهد الوطني للمرأة والمنظمات النسائية والمواطنين بوجه عام ما زالت واهنة. إن جزءاً كبيراً من التغييرات المقترحة في مضمون السياسات والتشريعات قد طُرحت من منظور تقني بشكل واضح، مما خلق تباعداً ومصاعب في امتلاك زمام السياسات والتداريب. وكان هذا عاملاً حاسماً في عدم مساندة الحركة النسائية وغيرها من قطاعات المجتمع المدني لبرنامج "الحب للشباب".

٦٦٤ - وباعتماد القانون رقم ٧١٤٢ "تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة" في عام ١٩٩٠، أصبحت كوستاريكا تعرف بعدم كفاية القواعد القانونية الراهنة لضمان المساواة بين المرأة والرجل، وبضرورة العمل، نتيجة لذلك، على وضع تشريعات وإيجاد طرائق موجهة صوب ضمان المساواة في الفرص لكلا الجنسين. ومنذ ذلك الحين، أصبحت أهم جوانب التقدم في هذا الشأن تتمثل في اعتماد سبل لضمان وصول المرأة، على قدم المساواة، إلى هيأكل السلطة واتخاذ القرارات ومشاركتها الكاملة فيها.

٦٦٥ - وكان المعلم الأبلغ دلالة في هذا الصدد تعديل القانون الانتخابي بموجب القانون رقم ٧٦٥٣ لعام ١٩٩٦. وبذلك تحددت أسس وصول المرأة، بقدر أكبر من الإنفاق، إلى وظائف التمثيل الشعبي واتخاذ القرارات، بعد تحديد النسبة الدنيا لمشاركة المرأة بـ ٤٠ في المائة. وقد كان الطريق بطيئاً وصعباً بسبب المقاومة المتعددة التي ما زالت موجودة في الأحزاب السياسية، وكذلك في المؤسسات المنوط بها السهر على تطبيق المعايير الدنيا وتفعيلها داخل هذه الأحزاب، وفي بعض فئات المواطنين.

٦٦٦ - ومن ناحية أخرى، تواجه المرأة مصاعب ذات طابع هيكلية ناجمة عن جنسها، تعرقل مشاركتها في الأنشطة الداخلية في الأحزاب السياسية وفي الانتخابات الوطنية وال محلية (مثل الحصول على المعلومات والموارد الاقتصادية، ودعم الأسرة، والتحيزات الاجتماعية). وتتفاقم هذه المصاعب في حالة النساء المعرضات للتمييز بسبب وضعهن الاجتماعي والعرقي، وحمل الإقامة، والعمر.

٦٦٧ - وكثيرة هي التحديات التي تعرّض تحقيق المساواة الحقيقة في الفرص بين النساء والرجال من حيث الوصول إلى هيأكل السلطة واتخاذ القرارات ومشاركتها فيها:

- نسبة الـ ٤٠ في المائة يجب أن تنظر إليها الأحزاب السياسية والنساء والمواطنون بصفة عامة باعتبارها خطوة بداية لا حداً أقصى مطلوباً الوصول إليه. وقد توصل

حزب الاتحاد الاجتماعي المسيحي إلى اتفاق مفيد يمكن تطبيقه في سائر الأحزاب السياسية: في تشكيل الأجهزة الداخلية ووضع البطاقات الانتخابية، لا يجوز لأي من الجنسين أن يتجاوز نسبة الـ ٦٠ في المائة. ومن ناحية أخرى، بدأ حزب العمل الأهلي ينفذ إجراء يكفل تعادل الجنسين.

- تطبيق هذه القاعدة يقتضي المتابعة المستمرة من جانب مختلف الم هيئات وفي عدة جهات: المجتمع المدني، الجمعية التشريعية، المعهد الوطني للمرأة، السلطة القضائية، المحكمة العليا للانتخابات. وبالمثل، يتعين على الأحزاب السياسية والمحكمة العليا للانتخابات تقديم كشف حساب دوري إلى الم هيئات المعنية، على سبيل دعم الديمقراطية.
- يتعين على الأحزاب السياسية وضع نظام داخلي دقيق يحدد وينظم آليات التنفيذ والمراقبة والطعن والجزاء، تنفيذاً للحصص الدنيا لمشاركة المرأة في الوظائف التي تشغّل بالانتخاب. وسيؤدي عدم وجود الوسائل المناسبة إلى عدم الالتزام، والخطأ في التطبيق، وازدياد المقاومة، ولا سيما من جانب الرجال، وخلق حوا من العداء للمرأة.
- إن وصول الشابات، والنساء المنتيمات إلى أصول أفريقية، والنساء من السكان الأصليين، والمعوقات، والريفيات إلى الوظائف التي تشغّل بالانتخاب في البطاقات الانتخابية لا يزال محدوداً للغاية، وكذلك وصولهن إلى مجالس إدارة الأحزاب السياسية. إن كوستاريكا مجتمع متعدد الثقافات لا يُعترف به بهذه الصفة حتى الآن. ولذلك يتعين دعم التدابير المتخذة مع المحكمة العليا للانتخابات ومنظمات المجتمع التي تمثل مصالح هذه الفئات من السكان، هدف توعية المواطنين والأحزاب السياسية بحقوقها، وبضرورة خلق الظروف التي تسمح للنساء المنتيمات إلى هذه الفئات بالوصول إلى هذه الوظائف.

٦٦٨ - وهناك مجال آخر حق فيه البلد تقدماً واسعاً، هو اعتماد سياسات ومارسات إدارية وخدمات تكفل للفقيرات من المراهقات والبالغات المساواة في الحقوق، والحصول على الموارد الاقتصادية، وعلى التعليم والصحة والعمل. وقد أرست براماج من قبيل "تنمية الجمعيات" و"بناء الفرص" القواعد الالازمة لتحسين التنسق المشترك بين المؤسسات مع التدابير التي تستهدف هذه الفئات من السكان، بغرض تفعيل فرصهن في الحصول على الموارد والخدمات الاستراتيجية. إن العوائق الهيكلية التي لا تزال موجودة في مجال سياسات الاقتصاد الكلي غير الواقعية لاحتياجات واهتمامات جنس النساء، ولا سيما الفقيرات منهن،

تصعّب مشاركتهن، على أساس الإنصاف، في العمل وفي برامج التدريب على العمل والتدريب التكنولوجي، وفي الحصول على القروض، وفي تطوير الإنتاج، وغير ذلك. وهناك مهمة لا تزال معلقة، هي مراجعة واعتماد وتدعم سياسات الاقتصاد الكلي والاستراتيجيات الإنمائية التي تأخذ في الاعتبار احتياجات المرأة واهتماماتها ومطالبهما، وتساند جهودها في التغلب على الفقر، على النحو الوارد في منهاج عمل بيجين العالمي.

٦٦٩ - وفيما يتعلق بوضع تشريع يتضمن تدابير خاصة لحماية أمنة المراهقات والبالغات، بغضّ النظر عن حالتهن الاجتماعية ومن حيث المиграة، خطت الدولة الكوستاريكيّة خطوة هامة لتفعيل مبدأ عدم التمييز الوارد في الاتفاقية وفي غيرها من الصكوك القانونية. إن الأُمومَة يمكن أن تكون حدثاً في حياة المرأة قد يؤدي إلى ضعفها اجتماعياً واقتصادياً إذا لم يتوافر الحد الأدنى من الظروف الالزامية لرعايتها صحتها وتلبية سائر احتياجاتها. والأُمومَة يمكن أن تكون تعويضاً عن جوانب التمييز العديدة الناجمة عن الفقر وتدھور صحة الأم والاستبعاد الاجتماعي. ويحتاج تفعيل هذا المبدأ إلى مجهود كبير لتحقيق ما يلي:

- توعية موظفي وسلطات قطاع الصحة بحق المرأة في الحصول على رعاية صحية متكاملة، بغضّ النظر عن وضعها الاجتماعي، أو من حيث المиграة أو العرق أو العمر، بحسبان هذا الحق من حقوق الإنسان الأساسية.
- الحث على القيام بحملة إعلامية تتناول حق المرأة في رعاية صحية جيدة وأمنة خالية من التمييز تكفل لها، بطريقة منهجية ومنتظمة وبسيطة، الحصول على معلومات عن حقوقها والآليات التي تضمن إعمالها، ووسائل رصد تنفيذ السياسات والتدابير الرامية إلى تفعيل هذه الحقوق، والمشاركة في اتخاذ القرارات المؤسسية، والمعاقبة على أعمال التمييز ضد المرأة على أساس جنسها أو أي أساس آخر.
- وضع وتنفيذ توجيهات وتنظيم دقيق يحدد الشروط التي تكفل إعمال الموظفين الصحيين لهذه الحقوق، مع تنظيم آليات تنفيذ ورصد السياسات، والإبلاغ عن انتهاكات حقوق المرأة والمعاقبة عليها.

٦٧٠ - وقد حفل العقد الماضي بمبادرات من الدولة الكوستاريكيّة ترمي إلى حذف اللغة والمصامين المتحيزية والتمييزية ضد المرأة من الكتب المدرسية، وتنقيح المناهج الدراسية، ووضع منهجيات ملائمة للقضاء على النظرة النمطية إلى الجنسين. وعلى الرغم من هذه الجهود، فيما زالت هناك مفاهيم ومارسات في النظام التعليمي بأكمله وفي الأسر ووسائل الاتصال تحدّ من القضاء على الصور النمطية المتحيزية ضد المرأة وال العلاقات الاجتماعية التي ترسخ تبعية المرأة وتمتهن صورة الأنثى. وتشكل طلبات الحماية المؤقتة المقدمة من قطاعات

ذات صلة بالمؤسسات الخاصة عقبة كثيرة أمام تقدم السياسات العامة والتشريعات المشجعة للمساواة والإنصاف بين الجنسين، وفي نفس الوقت تحدد بالخطر التقدم الذي تتحقق في العقددين الأخيرين في هذا الصدد. وتضعف هذه الأفعال من فرص المرأة في ممارسة حقوق الإنسان الأساسية وتوفير الاحترام لها.

٦٧١ - والتحديات عديدة:

- يشير مستوى تقدم السياسات في هذا المجال والعوائق التي حددت إلى ضرورة وضع الدولة لسياسة تعليمية للقضاء على الممارسات التمييزية في قاعات الدرس، وتكوين مواطنين يمتلكون ثقافة الإنصاف بين الجنسين. ولا يمكن للجهود في هذا الشأن أن تكون رهنا بحسن نوايا السلطات أو أي إدارة حكومية معينة. فالسياسة التي تضعها الدولة ستكتفى بالاستمرارية والميزانية، فضلاً عن أنها ستكون أقل عرضة للضغوط من جانب جماعات المصالح العلمانية والدينية.
- أثبتت السياسات العامة القطاعية في موضوع الإنصاف بين الجنسين قصورها عندما يتعلق الأمر بتشجيع التحولات الاجتماعية والثقافية العميقة.
- يجب على المعهد الوطني للمرأة، باعتباره المؤسسة التي تتولى التوجيه في هذا الشأن، وضع سياسة نشطة بالاشتراك مع البرامج المتخصصة في الدراسات النسائية والإنصاف بين الجنسين ومدارس إعداد المدرسين في الأربع جامعات العامة، تعزيزاً لتعديل المناهج بتخلصها من النهج والمنهجيات والمفاهيم والممارسات في مجال التعليم والبحث والعمل الاجتماعي الجامعي، التي تحضّ على عدم المساواة والإنصاف بين الجنسين. ويواكب ذلك برامج للتدريب في أثناء العمل للمدرسين في جميع مستويات النظام التعليمي، تهدف إلى حذف النهج والممارسات التمييزية في قاعات الدرس وخارجها.
- يجب مواصلة استعراض برامج الدراسة في التعليمين الابتدائي والثانوي لتحديد المفاهيم التي تحضّ على القوالب النمطية التي تميز ضد المرأة ووضع منهجيات لحذفها. والتدريب المستمر أو في أثناء العمل للمدرسين والمدرسات في هذا المجال أمر أساسي. ولكن استمرار التغييرات المطلوبة يتطلب من الدولة أن تكفل الموارد المالية والحوافز اللازمة لإضفاء الطابع المؤسسي عليها. ويجب أن يصاحب هذه التدابير إدراج معايير الإنصاف بين الجنسين في تقييم العملية التعليمية في جميع مستويات النظام التعليمي الرسمي.

- من الضروري العمل، في كل النظام التعليمي والقطاع العام والمجتمع المدني، على التوعية بأهمية المحيط الأسري في التوجيه التعليمي والمهني، وكذلك الضغوط التي تمارس عادة عند اختيار المهن والوظائف المتفقة مع التقسيمات السائدة للجنسين. إن نجاح هذا المجهود يقتضي الحضُّ على تنظيم حملات عامة تشتراك فيها وسائل الاتصال الوطنية والدولية، والمؤسسات التعليمية وغيرها من المؤسسات الحكومية، والكنائس، والبلديات، والمنظمات الرئيسية في المجتمع المدني. ويكون من عناصر هذه الحملات الملاعنة بين مسؤوليات الرجل والمرأة فيما يتعلق بالعمل المترافق والإنجابي.
- تبيّن دراسات مختلفة وجود تفرقة مستمرة في الالتحاق بالدراسات الفنية والجامعية. والحواجز الراهنة التي تعيق التحاق المرأة بالمهن العلمية والتقنية واستمرارها فيها لن تزول بالسرعة التي تريدها الدولة لتنفيذ الاتفاقية والتعهدات الملزمة بها. موجِّب منهج عمل يبيح العالِمِيِّ، ما لم تنشأ آليات للعمل الإيجابي في المعهد الوطني للتلمذة الصناعية وفي الجامعات الحكومية. والمفترض في هذه التدابير الاضطلاع بإجراءات هادفة إلى الوصول إلى النساء، وتطبيق الحصص الدنيا، وتقديم الحوافز التي تشجعهن على الالتحاق بالدراسة والاستمرار فيها والتخرج، والتي تدعم أداءهن في مجال الدراسة. وبعد الالتحاق بالعمل، ينبغي القيام بمتابعة منتظمة لضمان توفير بيئة عمل حفظية تحترم حقوق المرأة في العمل وتكون خالية من العنف.

٦٧٢ - وقد ساعد اعتماد قانون الطفولة والراهقة على التقدم في الاعتراف بأن القصر من أشخاص الحقوق. وفي هذا السياق، تضمن هذا الصك القانوني اعترافاً بأن التشغيف من أجل الممارسة السليمة والمسؤولية للنشاط الجنسي حق من الحقوق. ومع ذلك فإن المقاومة النابعة من الآراء المسبقة الثقافية ما زالت موجودة في حزء من النظام التعليمي والأسر والكنائس والمجتمعات المحلية، رغم قطع الخطوات الأولى من أجل التغيير ، وهي خطوات مهددة بالضياع. وقد أعطت عملية تنفيذ برنامج "الحب للشباب" دروساً كثيرة يمكن تطبيقها على سياسات أخرى لتحقيق الإنصاف بين الجنسين، وتشجع الشابات والبالغات والأطفال والراهقين من الجنسين على الممارسة المستقلة لما لهم من حقوق الإنسان.

٦٧٣ - وقد كان لتغيير البرنامج بعد التفاوض بين الدولة والكنيسة الكاثوليكية أثر بالغ وأدى إلى ردود فعل متعددة اتسمت بالغضب والإحباط من جانب المشاركين فيه والداعين إليه، فضلاً عن تولوا وضع مادته وتنفيذها. وقد تحمّل البرنامج ثمناً مرتفعاً، إذ تعرّض

لانتقادات وهجمات مباشرة من السلطات الكنسية والجماعات المساندة لها. وقد شجّب البرنامج إلى الدرجة التي أصبح من الصعب معها إدارته وتفصيل شئ مكوناته.

٦٧٤ - وقد أكدت هذه العملية التحديات الكبيرة التي يواجهها الذين اهتموا، بداعي من الشعور واحترام حقوق الإنسان، بتزويد الأطفال والراهقين من الجنسين بعناصر تعليمية تتسم بحقوقهم واحتياجاتهم. ومن هذه التحديات محاولة القضاء على هذا التنظيم الأبوي الأحادي الصارم الذي يستخدم وسائل وآليات - لا تكون مباشرة ولا شفافة دائما - لفرض "النظام المستقر" و "الوضع المختم أن يكون".

٦٧٥ - وقد حققت كوستاريكا تقدما محدودا في موضوع الاستغلال الجنسي والدعارة القسرية للقصر. ومع أن القانون رقم ٧٨٩٩ لمكافحة الاستغلال الجنسي للقصر قد اعتمد في عام ١٩٩٩، فإنه لا تزال هناك حتى اليوم عقبات عديدة تحول دون منع واستئصال مشكلة لها مثل هذه الأبعاد الخطيرة. فأولا، ليس للبلد سياسة عامة لمنع هذه المشكلة ومكافحتها، وبالتالي لا توجد توجيهات مؤسسية، مما أدى إلى اتخاذ المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية تدابير غير واضحة (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢). وثانيا، يترکز معظم الاستراتيجيات الحالية للرعاية في مساعدة الضحايا قبل الاهتمام بالمنع. ويضاف إلى ذلك عدم رصد الدولة ميزانية لهذا الغرض.

٦٧٦ - ولا يزال هناك جانب سلبي في المعالجة العامة للمشكلة، من حيث الاعتراف بأن النمط التقليدي للاستغلال الجنسي للقصر آخذ في التغيير، إذ بدأ يرتبط بأنماط البقاء الاقتصادي للأسر، وبانتشاره في البلد بتشجيع من الشبكات الوطنية والدولية (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢). وتتفاقم هذه المشكلة أكثر مع وجود عوامل شئ للخطر (اجتماعية وثقافية واقتصادية) في قطاع للطفولة والراهقة، مما يزيد من ضعف هذا القطاع إزاء المستغلين الجنسيين. وليس هناك حماية مباشرة، ولا ضمان باسترداد المستغلين لحقوقهم الأساسية. ويصطدم القانون بمشاكل مختلفة من حيث الإجراءات الجنائية، وتطالب النيابة المتخصصة بموارد تقنية، مثل أجهزة التسجيل والحواسيب والوصول إلى الإنترنت، لتمكن بفعالية من التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالاستغلال الجنسي لهذه الفئة من السكان، حيث يعمل في هذا الميدان عدد كبير من الشبكات الوطنية والدولية التي لها علاقات بمنظمات إجرامية أخرى. وما يؤسف له أن الحصول على هذه الموارد محدود للغاية، مما جعل هذه النيابة تستعين بجامعة "دار التحالف" (Casa Alianza) للمضي قدما في تحقيقها (Claramunt، ٢٠٠١).

٦٧٧ - وفي هذه الأوقات، فإن مشروع "التغيير في متناول يدك"، الذي تدعمه مجموعة من المؤسسات (منظمة الأمم المتحدة للطفولة، المعهد الوطني للمرأة، الجمعية الخيرية الوطنية للطفولة، معهد كوستاريكا للسياحة) هو البديل الأفضل لمعالجة المشكلة بشكل متكمال. ومن المختتم، لضمان التطبيق المناسب للقانون في إطار هذا المشروع، رصد وتوفير الميزانية الالزامية لرعاية الصحايا وإجراء أبحاث قانونية فعالة (المعهد الوطني للمرأة، ٢٠٠٢). وعلى الرغم من الاستثمار الكبير للدولة في مجال منع ومعالجة العنف على أساس الجنس، فإن الاستغلال الجنسي التجاري للطفلات والراهقات لم يحمل الحكومات على وضع سياسات عامة. فمنظمات المجتمع المدني هي التي تتصدر الكشف عن المشكلة وتوعية المجتمع، وكذلك رعاية الأطفال والراهقات ومطالبة الدولة بالاستجابة الملائمة والفعالة.

٦٧٨ - وقد كان نضال المرأة الكوستاريكية من أجل الحصول على المساواة في فرص الوصول إلى مستويات اتخاذ القرارات في شتى الحالات حافلا بالعقبات. وكان التغلب على هذه العقبات مهمة شاقة اقتضت إقامة تحالفات استراتيجية بين المنظمات النسائية، والقيادات داخل الأحزاب السياسية، والنساء اللاتي يشغلن مناصب رفيعة في سلطات الدولة الأربع (التنفيذية والتشريعية والقضائية والانتخابية)، والآلية الوطنية.

٦٧٩ - وعلى الرغم من النجاح المشار إليه، ما زال هناك انعدام للمساواة وعقبات شتى تحد من المشاركة السياسية للمرأة ووصولها إلى الوظائف في مستويات اتخاذ القرارات. وتبين هذه العوائق على مفاهيم تعود بالمرأة إلى البيت، وتسهيل بقدراها ومسار حياها، وصولا إلى انعدام الموارد المالية والمعلومات الاستراتيجية الالزامية لمنافسة الرجل في العمليات الانتخابية.

٦٨٠ - وقد أكدت الخبرة المترامية طوال العقد الماضي قصور وضعف التشريعات الراهنة، وضرورة تفعيل الآليات من أجل التطبيق الفعلى للحقوق الدنيا للمشاركة السياسية للمرأة، وتفعيل بقدراها من أجل ممارسة المواطنة النشطة. وقد زادت النساء من مشاركتهن على جميع المستويات، بيد أن وصولهن إلى مجالس إدارة الأحزاب السياسية ووظائف الانتخاب الشعبي وتعيين شتى أجهزة الدولة لهن لم يكن على مستوى الجهود والتضحيات المبذولة والموارد المرصودة.

٦٨١ - إن التحديات كثيرة ومتتشابكة، ولكن يمكن تلخيصها في ثلاثة مهام كبيرة معلقة:

- كفالة أن ينص النظام الأساسي للأحزاب السياسية، بشكل واضح وصريح، على آلية تضمن مشاركة النساء بنسبة ٤٠ في المائة على الأقل في الهيأكل الحزبية وفي البطاقات الانتخابية لوزائف الانتخاب الشعبي، وكذلك الحد الأدنى من التمويل الذي سيخصص للإعداد والتدريب السياسيين للمرأة. والمطلوب أيضا إنشاء آليات

فعالة لتعيين ٤٠ في المائة على الأقل من النساء في منصب الوزير، ونائب الوزير، والوظائف العليا، والإدارات العامة للهيئات الحكومية، و مجالس الإدارة، والرئاسة التنفيذية، والإدارة والإدارة الفرعية للمؤسسات اللامركزية.

• اعتماد التعديلات التي اقترح المعهد الوطني للمرأة إدخالها على القانون الانتخابي، لإدراجها في مشروع القانون الوارد في الملف رقم ١٤٢٦٨. وتهدف هذه التعديلات، في جملة أمور، إلى إقرار التناوب بين النساء والرجال في الحداول أو القوائم التي تقدمها الأحزاب السياسية للانتخابات الوطنية والمحلية وتقيد القوائم؛ وإنشاء وحدة للإنصاف بين الجنسين في المحكمة العليا للانتخابات لدعم استراتيجية إدراج المظور الجنسي في سياسات المؤسسة وخططها وبرامجها وإجراءاتها والخدمات التي تقدمها؛ وتوزيع المعلومات الإحصائية حسب الجنس؛ والتعيين المنصف للرجال والنساء في هيئة مفوضي ومفوضات المحكمة العليا للانتخابات؛ ومساهمة هذه المحكمة في التمويل اللازم لتشجيع مساهمة المواطنين وتوفير التربية الوطنية للكوستاريكيين والكوستاريكيات، مع تخصيص نسبة مئوية لإعداد السياسي للمرأة.

• تيسير حصول المرأة على الوسائل التي تكفل لها ممارسة الريادة بشكل يراعي الفروق بين الجنسين، وتساعد في إدارة عمليات جماعية لإشراك المواطنين، ووضع حداول أعمال للمرأة في ضوء احتياجاتها واهتماماتها. وهذا سييسر المشاركة الاستراتيجية للنساء باعتبارهن عناصر أساسية في رسم القوانين والخطط والبرامج والسياسات المختلفة للمرأة، وفقاً لوضعها وحالتها من حيث جنسها. وهذا يجب أن يتم بجهد جماعي للمعهد الوطني للمرأة - باعتباره الآلية الوطنية - والمحكمة العليا للانتخابات والمنظمات النسائية، وأن يحظى بما هو مطلوب من تمويل مناسب ودائم.

٦٨٢ - وقد تحقق أكبر نجاح في تنفيذ استراتيجية للقضاء على بعض الجوانب الأكثر أهمية في عدم الإنصاف بين الجنسين في السياسة الخارجية، وهو مجهود أفضى إلى زيادة وجود المرأة في مؤتمرات القمة الدولية، وإدراج مسائل متصلة بالمساواة والإنصاف بين الجنسين في حداول الأعمال والمداولات، واعتبار المعهد الوطني للمرأة جهة تنسيق إقليمية لشبكة الآليات الوطنية، وتعزيز التمويل الدولي للبرامج المعززة للإنصاف بين الجنسين والنهوض بالمرأة.

٦٨٣ - وهناك مهمة ما زالت معلقة، هي وضع سياسة مؤسسية ترمي إلى الإدراج الشامل للنهج الجنسي في العمل الأساسي لوزارة العلاقات الخارجية وشئون العبادة، مثل وضع

تقارير تتصل بتطبيق الاتفاقيات الدولية، والمشاركة في مؤتمرات القمة الدولية والإقليمية وفي المفاوضات الدولية.

٦٨٤ - ويتعين الحث على القضاء على الممارسات التي تعزز التفرقة بين الجنسين في تعين وترقية موظفي الوزارة والمعينين في السلك الأجنبي.

٦٨٥ - ومطلوب أيضا دعم دور الآلية الوطنية بوصفها كيانا يوجه السياسات المتعلقة بالمساواة، ويساعد في إيجاد الظروف التي تتيح للمعهد الوطني للمرأة أن يتقدم بالمشورة دائما عند تحديد المواقف في السياسة الخارجية، سواء للبعثات في الخارج أو في المحافل الدولية التي تعالج المسائل المتعلقة بالمساواة والإنصاف بين الجنسين.

٦٨٦ - وفي الفترة قيد الدراسة، طبقت الدولة الكوستاريكية سياسات عامة تكفل الاحترام للمبدأ الدستوري للمساواة، ولا سيما فيما يتصل بالمهاجرين النيكاراغويين. وأمكن بذلك جعل الإدارات الصحية والنظام التعليمي يقدمان خدماتهما إلى كل السكان الذين يطلبونها، بصرف النظر عن وضعهم من حيث المиграة. وبهذه الطريقة انتفع كل المواطنين؛ ذلك أن معظم أبناء وبنات هؤلاء النساء المهاجرات ولدوا في هذا البلد، ويحتمل أن يبقوا فيه هم وأمهاتهم. وبقدر ما تعمل هؤلاء النساء على تسوية أوضاعهن من حيث المиграة، يزول ضعفهن إزاء التمييز، ويكتفبن لأسرهن مستقبلا أفضل.

٦٨٧ - وفي هذا السياق، يقتضي تكين المهاجرات من توفيق أوضاعهن من حيث المиграة التصدي للتحديات التالية:

- تنظيم حملات إعلامية في المناطق والمنظمات التي تضم أغلبية من النيكاراغويات، تتناول حقوقهن، والوسائل والإجراءات الواجب اتباعها لتوفيق أوضاعهن من حيث المиграة والحصول على المواطننة الكوستاريكية. و يجب أن تصل هذه المعلومات إلى الأماكن التي تتردد عليها النساء، مثل حوانيت البقالة، والمراكز الصحية، والمؤسسات المدرسية.

- تشجيع القيام بتوعية وتدريب الموظفين الصحيين والمراكز التعليمية للتغلب على كراهية الأجانب وغير ذلك من الآراء المسبقة الموجدة بخصوص السكان النيكاراغويين، وبصفة خاصة النساء منهم.

- تيسير الحصول على الخدمات ومعرفة القواعد الضرورية لتوفيق أوضاع السكان النيكاراغويين من حيث المиграة، مع مراعاة الاختلافات بين الجنسين والظروف الخاصة التي يواجهها هؤلاء السكان في الحصول على المستندات.

٦٨٨ - وقد تحققت جوانب مختلفة من التقدم في البلد فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقية والالتزامات المتعلقة بالثقافة والتعليم والتدريب والواردة في منهاج عمل بيعين العالمي. فمن ناحية، استفادت النساء أكثر من الرجال من حيث الحصول على التعليم والتدريب، ورغمما كان هذا هو ما ساعدهن على تقليل الاختلافات بينهن وبين الرجال في عدة جوانب، مثل الأجر التقاضية عن العمل، وشغل الوظائف المتخصصة.

٦٨٩ - وعلى المستوى العام، تحظى النساء بتمثيل أفضل من تمثيل الرجال في القيد بالمستوى التعليمي الثالث (التعليم العالي الحكومي). وفي الجامعات الحكومية يحصل الرجال والنساء، في إطار من الإنصاف أيضاً، على المنح الدراسية، والمشاركة في الأبحاث، والمشاركة في النظام الأكاديمي، وفي وظائف التدريس، وشغل الوظائف الشاغرة. وهناكوعي أكبر وافتتاح أفضل إزاء المواقف النظرية للنساء ومارساتهن ومطالبهن في السعي إلى تحقيق الإنصاف والعدالة بين الرجال والنساء.

٦٩٠ - ورغم هذا التقدم، فما زال مطلوباً التغلب على مجموعة من العقبات التي تمثل تحديات كبيرة. وهناك مهام ما زالت معلقة تتصل بالدخول في مجالات تعليمية تمارس فيها التفرقة في العادة، وبتحقيق التعادل في الفرص للنساء، ولا سيما في الدراسة العلمية والتكنولوجية. ومن الضروري، فضلاً عن ذلك، القضاء على جميع الفروق بين الجنسين في الحصول على التعليم في المرحلة الثالثة وعلى التدريب المهني. وهناك مهمة أخرى تتصل بزيادة الالتحاق بدراسات و المجالات تساعد على التساق في سوق العمل، سواء في المدارس الثانوية الفنية، أو المعهد الوطني للتلمذة الصناعية، أو الجامعات العامة والخاصة.

٦٩١ - إن ما سبق يتطلب إجراءات تكميلية لتفعيل المبادرات، مثل تشجيع البرنامج الترويجي ”مهن جديدة للمرأة“، مع التركيز على مرحلة اختيار التخصص في المدارس الثانوية الفنية وفي دورات التدريب المهني التي تقدمها المدارس الثانوية العامة والمعهد الوطني للتلمذة الصناعية والجامعات، حيث تتحدد أيضاً نسب التحاق النساء بالدراسات التي تعتبر عادة خاصة بالرجال. وبشكل مواز، يجب إيجاد آليات تكفل استمرار النساء في هذه الدراسات، مثل المنح الدراسية، وخدمات الدعم، وغير ذلك من الحوافر؛ والعمل من منظور جنساني على استعراض برامج الدراسات المتخصصة أو مناهج المدارس الثانوية الفنية والمعهد الوطني للتلمذة الصناعية والجامعات؛ وتحليل ومواءمة أنشطة الاستكشاف الذاتي والتوجيه المهني، وغير ذلك.

٦٩٢ - وفي هذه الفترة، حققت كوستاريكا تقدماً ذا شأن في مجالات مختلفة تتصل بعمل المرأة وعمالتها. فقد زادت مشاركة النساء في القوة العاملة. وحدث انخفاض طفيف في

الفروق بين الجنسين من حيث الأجر المحفوظ بالمرأة، وإن كانت الفروق الأوسع ما زالت موجودة في المجموعات المهنية التي تتركز فيها القوة العاملة النسائية. وحدثت أيضا زيادة بسيطة في وجود النساء كمهنيات وفنيات، بالإضافة إلى وجودهن في وظائف الإدارية. وزادت النساء أيضا من قدرهن على تنظيم المشاريع. وبذلت جهود كبيرة من أجل تقدير قيمة العمل المترافق غير المأجور. وتحقق إنشاء وتشغيل اللجنة المشتركة بين المؤسسات المعنية بحقوق العمل التي للمرأة.

٦٩٣ - وفيما يتصل بتعزيز الطابع المؤسسي، حدث تقدم تمثل في توقيع اتفاق بين المعهد الوطني للمرأة ووزارة العمل والضمان الاجتماعي في عام ٢٠٠٠، واعتماد وتنفيذ خطة العمل لتحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين (٢٠٠٢-٢٠٠٠). وأنشئت وحدة قضايا الجنسين في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، في نفس الوقت الذي جرى فيه توقيع مشروع "إنشاء آلية للاعتراف بالعمل مع منح عالمة الإنصاف بين الجنسين من أجل القطاع الإنتاجي في كوستاريكا" في شباط/فبراير ٢٠٠٢. وجرى، علاوة على ذلك، إنشاء "النظام الوطني للإعلام والتوجيه والوساطة في العمل". وأمكن، في موازاة ذلك، تحقيق تقدم كبير في تنفيذ برنامج "تنمية الجمعيات"، باعتباره من الآليات الوطنية التي نص عليها قانون رعاية الفقيرات.

٦٩٤ - وعلى الرغم من هذا التقدم، لا تزال هناك مجالات لا بد من توجيه الجهد إليها لتنفيذ ما ورد في الاتفاقية وفي منهاج عمل بيجين العالمي. فأولاً، يجب القضاء على الفوارق القائمة بين الجنسين من حيث فرص الإنتاج، والعمل، والحصول على الممتلكات والخدمات، وعلى المعلومات والتكنولوجيا. ومن هنا يجب على البلد إيجاد الوسائل الالزمة لزيادة القدرة الإنتاجية للمرأة، عن طريق الحصول على رأس المال والأرض والقروض والمساعدة التقنية والتكنولوجيا والتدريب. ويتquin في نفس الوقت، ولكن بسرعة أكبر، إبداء الاهتمام المناسب بازدياد تدفق النساء على مجالات العمل المنشورة وغير المنظمة، مثل العمالة الذاتية والمشاريع البالغة الصغر.

٦٩٥ - ورغم الجهد المستمر للدولة الكوستاريكية من أجل توفير خدمات الدعم للأمهات العاملات، فإنه يجب تعزيز وتوسيع نطاق التدابير الالزمة لتزويد النساء والرجال الذين يعملون أو يدرسون بخدمات حكومية جيدة لرعاية الأطفال والأطفال.

٦٩٦ - وهناك مجال حاسم آخر، هو الحال ذو الصلة بظروف عمل العاملات المترافقات، ولا سيما فيما يتصل بعدم دفع الضمان الاجتماعي وطول يوم العمل، وكذلك وجود تشريعات تقيّر ضدهن في المادتين ١٠٤ و ١٠٥ من قانون العمل.

٦٩٧ - ويجب، علاوة على ذلك، مواصلة الجهد لتقدير قيمة العمل المترتب غير المأجور والتعريف به، وتنظيم حملات تنفيذية لتغيير النظرة الثقافية والاقتصادية إلى العمل المترتب في البيت، وكذلك تقييم إسهام الشباب الذين يكرسون أنفسهم لهذا العمل، لسبب أو لآخر.

٦٩٨ - وينبغي للبلد أن يحقق تقدماً في تنظيم التوافق الأسري بين النساء والرجال، معنى أن يلتزم كلا الزوجين أو المتساكين بـأداء الأعمال المترتبة التي تتطلبها العناية بالمتزوج ورعايته الأسرة. وهذا يتضمن أيضاً مسؤولية تحمل نفقات الأسرة بشكل تضامني ومتناسب، عندما تكون لها موارد خاصة آتية من العمل المأجور.

٦٩٩ - وقد ورد أنه ليس لكوستاريكا سياسة للعمالات، وأقل من ذلك بكثير سياسة تبحث في مشاكل المرأة ومطالبها. ومن المطلوب، على وجه السرعة، العمل على صياغة سياسة للعمالات تيسّر استيعاب النساء في القطاع الرسمي للاقتصاد، وحفظ المؤسسات إلى التعاقد مع عدد متزايد من العاملات وإبقائهن في جداول العاملين، وتشجيع ترقية النساء إلى وظائف أفضل أجراً، وتوفير فرص أفضل لهن للتدريب وتحديد المعلومات، حتى يتمكّن من ارتفاع الهرم الوظيفي في هذه المؤسسات. ويجب، استكمالاً لذلك، الاضطلاع بتدابير للعمل الإيجابي تكفل بإيجاد مصادر عمل جديدة وجيدة للمرأة تزيد من فرص وصولها إلى سوق العمل بقدر أكبر من الإنفاق. ويعتبر تعزيز برامج الحوافز المؤسسية، من خلال الممارسات السليمة المتعلقة بـ“علامة الإنفاق”， من مكونات هذه السياسة التي تساعدها على الأخذ بتدابير تحقيق الإنفاق.

٧٠٠ - ومن المختتم الاستمرار، بشكل منهجي ومستمر، في نشر حقوق العاملات، كوسيلة للتوعية أصحاب الأعمال والمواطنين بوجه عام، وكذلك بصفة خاصة لضمان استمرار هذا النوع من المبادرات. إن عملية زيادة وعي النساء لحقوقهن عملية بطيئة، ولذلك يجب ألا ينعد هذا النوع من التدابير بشكل متقطع.

٧٠١ - إن على الدولة الكوستاريكية مضاعفة الجهد، بالاشتراك مع المؤسسات الخاصة ومنظمات المجتمع المدني، لخلق الظروف التي تكفل زيادة وصول النساء إلى مناصب القرار في مجالات عمل النساء غير التقليدية.

٧٠٢ - وقد حققت الكوستاريكيات نجاحاً كبيراً في بعض المجالات المرتبطة بالحق في الصحة. فمن ناحية، يتفوقن على الرجال في العمر المتوقع عند الولادة. وقد ساهم برنامج الوقاية من سرطان عنق الرحم والثدي والكشف عنه في تحسين الشمول بالخدمات الصحية الموجهة إلى النساء بالتحديد. وقد حظي حق المرأة في الحصول على خدمات المشورة الفنية و اختيار التعقييم الجراحي بالاعتراف، بمحظى المرسوم التنفيذي الرامي إلى حماية الحقوق

الجنسية والإنجابية للجميع. ومن العمليات التي حققت تقدماً إيجابياً وإن يكن صعباً، تتنفيذ نموذج الرعاية الصحية المتكاملة للمرأة.

٧٠٣ - وهناك مع ذلك عقبات ما زالت قائمة وتكشف عن نظرة إلى الصحة والرعاية الصحية تتحيز للرجل، وتحدّ من فرص حصول المرأة على صحة متكاملة، وعلى الضمان الاجتماعي، وحياة خالية من العنف في جميع الحالات، بما فيها الخدمات الصحية وغيرها. ولا تزال هناك مسافة بين القول والعمل، إذ تُحَبَّذ التدابير التي تفضل حماية الصحة الإنجابية للمرأة. وقد اتسمت التحولات في نموذج الصحة التي اقتُرحت كجزء من عملية إصلاح قطاع الصحة بالبطء الشديد، وقوبلت بمقاومة من جانب بعض السلطات، وخصوصاً من العاملين في مجال الطب. ولا يزال هناك النموذج الطبي للرعاية الأبوية في جميع مستويات الرعاية، مع بدء ظهور مبادرات لتعديلاته. ولا يزال النقص يشوب نوعية الرعاية المقدمة إلى المرأة في معظم الحالات، بما في ذلك المعاملة والمفاهيم التي لا تزال سائدة فيما يتعلق بحقوقها وحُسدها. وإلى جانب ذلك، فإن سياسات وخدمات الوقاية والرعاية الصحية للمرأة لا تراعي الفروق القائمة، على سبيل المثال، في اللغات، والظروف مثل العجز، والاحتياجات المختلفة التي تتبدّى في مختلف مراحل دورة الحياة، والثقافة التي تنتجهما الأعراق المختلفة.

٧٠٤ - وقد استطاع النشاط الذي تضطلع به منظمات المجتمع المدني، وبصفة خاصة المنظمات النسائية، والمؤسسات الحكومية توعية قطاعات عريضة من المجتمع الكوستاريكي. بمسألة العنف ضد المرأة، باعتباره من المشاكل الصحية الرئيسية في البلد. وتحقق في هذا الصدد تقدم صوب إضفاء الطابع المؤسسي على السياسة العامة للعنف العائلي، ودعم النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه. وجرى أيضاً تقدير التقدم الذي حققه هذا النظام في محاربة المتصلة بالكشف، والمعالجة، والمنع، والحصول على الموارد، والتدريب التفاعلي. وكان من أهم حوانب التقدم في هذا الميدان سنّ قانون مكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة، وكذلك وضع مشروع لتعديل هذا القانون لتوسيع نطاق تطبيقه.

٧٠٥ - ورغم هذا التحاجج، فإنه لا تزال هناك عقبات كبيرة تحدّ من فرص المرأة في الحصول على صحة متكاملة وحياة خالية من العنف. وتشكل هذه العقبات تحديات للدولة الكوستاريكية وللمجتمع برمته. ومن الواضح أن هناك حاجة إلى التقدم في وضع وإدارة البيانات ووضع المؤشرات في مجال الصحة بحيث تكون متفقة مع مفهوم الصحة المتكاملة، ولا تكتفي بالإشارة إلى مفهوم المرض. ومن المهم أيضاً تطبيق النهج الجنسي على نظم التسجيل وفتات وسميات العلل، بحيث تساعد الإحصائيات في الكشف بدقة أكبر عن أثر

أنماط الحياة على صحة المرأة والرجل، والسيطرة على التحيزات الثقافية على أساس الجنس التي يمكن أن تبدو في فكرة التغيير بعض الأمراض التي تتصل عادة بالنساء.

٧٠٦ - ويجب على نظام الصحة مساندة المبادرات المادفة إلى تعزيز التدابير والممارسات الجيدة التي تسعى إلى توفير رعاية مختلفة لصحة المرأة وصحة الرجل. وعلاوة على ذلك، فإن برامج الرعاية الصحية المتكاملة والحقوق الجنسية والإنجابية للنساء تتطلب تعزيزاً مالياً وتقنياً، بالإضافة إلى خفض معدلات حمل المراهقات. ومن الضروري، في موازاة ذلك، وضع نموذج الرعاية الصحية المتكاملة موضع التنفيذ، استجابةً لمختلف الاحتياجات الوقائية والعلاجية للمرأة وفقاً لدورات حياتها، ليس فقط في المستشفى النسائي، ولكن أيضاً في جميع المراكز الصحية في البلد. ويجب أن يتضمن هذا النموذج منظوراً للتنوع يراعي، في تصميمه وتنفيذه، الظروف المختلفة للنساء في كوستاريكا (مثل الجماعة العرقية، المستوى الدراسي، الحالة الزوجية، العجز، العمر، الوضع من حيث المجرة).

٧٠٧ - وقد ورد أن الصحة العقلية للمرأة مجال لا يلتفت إليه النظام. ولذلك يجب وضع برنامج متكامل للصحة العقلية للمرأة يشمل كل دورات حياتها، على أساس أن الصحة العقلية حالة تتسم بتوافق الإنسان مع نفسه ومع البيئة المحيطة به، وعنصر جوهري للوصول إلى الحالة الصحية المثلث. وهذا يقتضي، وبالتالي، تفادي الإسراف في "التطبيب".

٧٠٨ - ويجب توسيع نطاق التغطية بالضمان الاجتماعي، وبخاصة لتعزيز الحق في معاش تقاعدي بسبب الشيخوخة أو العجز يكفل ظروفاً حياتية مناسبة، من منظور العدل الاجتماعي والتوزيع العادل للثروة القومية، الذي يتجاوز نجح تقديم المساعدة، ولا سيما لربات البيوت بصفة عامة، وكذلك بصفة خاصة لمن يعانيون نوعاً من العجز أو لديهم أبناء وبنات غير مهرة، والمتاحات الريفيات غير المأجورات، والعاملات لحساكن في المشاريع البالغة الصغر، وأغلبهن غير مأجورات، والكثيرات من ربات الأسر المعيشية الفقيرات.

٧٠٩ - إن قانون العمل صك قانوني اعتمد في عام ١٩٤٠. ورغم التعديلات التي أدخلت عليه، فإنه لم يصبح متسقاً مع تعدد أشكال التعاقد وأنواع العمالة والعمل الموجودة في بلد منفتح على الأسواق وعلى مطالب اقتصاد يتعلم. وفي الوقت ذاته، قام هذا القانون على مفهوم يعتبر الرجل الفاعل الاقتصادي وعائلاً للأسرة. ومن هنا كان من الضروري تحديد الفصل المعنون "حماية العمال في أثناء العمل" من قانون العمل، لكنه يشمل توفير الحماية من الكثير من أخطار العمل للعاملين بصفة عامة، وخصوصاً النساء اللاتي يعملن في الصناعات التحويلية الحديثة، وفي غيرها من أشكال التعاقد الموضوعة في إطار عمليات العولمة وفي ظروف من التمييز والاستغلال يتعرضن لها بحكم جنسهن.

٧١٠ - إن العمل الذي لا غنى عنه الذي تقوم به المنظمات غير الحكومية في مجتمعها لدعم الوقاية، والذود عن الحقوق، والتدريب، وتوفير الصحة البديلة يتطلب مساندة أكبر من جانب الدولة الكوستاريكية، فعنصراً هذا العمل تعتبر أداة استراتيجية لكافلة ممارسة المرأة لمواطنتها بشكل نشيط.

٧١١ - إن على الدولة الكوستاريكية، بالاشتراك مع المنظمات النسائية في المجتمع المدني، أن تشجع على إعادة توزيع تكاليف إجازات الأمومة، باتخاذ إجراءات تفضي إلى التعديلات القانونية الالزامية، ووضع سياسة تكفل التنفيذ السريع لهذه الإجراءات.

٧١٢ - وكان التقدم واسعاً في تدعيم النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه، واعتماد قوانين وتعديلات في التشريع لحماية المرأة من مختلف أشكال العنف على أساس الجنس التي تتعرض لها. ومع ذلك فما زالت هناك ثغرات في التشريعات والسياسات العامة لا توفر الحماية للنساء ذوات الحالات الخاصة إزاء أنواع معينة من العنف. ويجب على الدولة والمجتمع الكوستاريكى مضاعفة الجهد والموارد والإرادات لاستئصال جميع أشكال العنف ضد المرأة التي تحدد سلامتها البدنية والنفسية وذمتها المالية، مع الاهتمام الخاص بالسكان البالغى الضعف. ويجب في المبادرات الموضوعة أن تذهب إلى أبعد من مجرد سن القوانين أو تعديل القوانين الموجودة، وأن تبحث عن مصادر جديدة ودائمة للتمويل، وأن تعمل على عقد تحالفات بين الدولة والمجتمع المدني، ووضع استراتيجيات مبتكرة للمنع والرعاية تستفيد من قدرات المجتمعات المحلية والبلديات، وزيادة حصول جميع النساء على الخدمات الفعالة والجيدة في مجال منع العنف ضدهن وتوفير الرعاية للناجين منه.

٧١٣ - إن التحديات التي يواجهها البلد في موضوع منع ومعالجة العنف العائلي متعددة، وتتصل أساساً بإيجاد الظروف التي تكفل توطيد النظام والاستجابة لطالب الناجين:

- تنسيق النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه عن طريق سن قانون يتصل بالأمانة الفنية المخصصة لدائرة العنف على أساس الجنس التابعة للمعهد الوطني للمرأة، وبمكتب لتنسيق الخدمات ولجنة دائمة للتقدير والتقييم، مع توفير الميزانية المطلوبة لضمان أداء النظام لهاته.

- إنشاء نظام معلومات العنف العائلي يكون قادراً على اعتماد البيانات التي تقدمها المؤسسات والم الهيئات المشاركة في النظام عن عملها وأثره. وسيساعد تقييم السجلات والمصادر وقوائم الاتهام المتاحة في المؤسسات أو الهيئات التي تضع البيانات على وضع المؤشرات التي يمكن أن تحدد مدى انتشار العنف، وكذلك عمل النظام الوطني في جميع محاور التدخل.

- تصميم وتنفيذ برنامج بحثي يمكنه الاستفادة من أعمال التخرج التي تقوم بها الجامعات، وكذلك من الأبحاث المؤسسية والمشتركة بين المؤسسات التي توفر المعرفة اللازمة لاتخاذ القرارات.
- توسيع نطاق خدمات الوقاية والرعاية للمسنين، والذكور إلى أصول أفريقية، والسكان الأصليين، والمعوقين، والقاطنين في مناطق جغرافية لا تشملها الخدمات المتصلة بالعنف العائلي.
- تعزيز مجالات التعقيبات، والدعم الفردي والجماعي، وكذلك الرعاية الذاتية للأشخاص العاملين في معالجة العنف، سواء في القطاع العام أو الخاص.
- توسيع شبكة المكاتب البلدية والوزارية للمرأة أو لقضايا الجنسين، ودعم صلاحياتها التقنية في مجال العنف العائلي، حتى تتمكن من الاضطلاع بمهام ترويجية ووقائية في هذا الميدان.
- وضع وتطبيق سياسة لمنع العنف العائلي بقيادة وزارة التعليم العام، وبدعم نشط من وزارة العدل، ووزارة الثقافة والشباب والرياضة، والمجلس الوطني للسياسة العامة للشباب، والجمعية الخيرية الوطنية للطفلة، والمعهد الوطني للمرأة؛ فضلاً عن المنظمات غير الحكومية وشبكات الشباب ذات الخبرة في مجال منع العنف العائلي.
- العمل على تخصيص موارد حكومية لتمويل الحملة الدائمة للتوعية والتنقيف "من أجل حياة خالية من العنف"، بما في ذلك تقييم أثر هذه الحملة.
- اعتماد مشروع قانون العاقبة على العنف ضد المرأة.
- تنقيح نموذج التدريب التفاعلي المتعلق بالعنف العائلي، بحيث يتسع إغناوه بما تحقق من مساهمات، بدءاً من تطبيقه مع فئات مختلفة من السكان لمدة ثلاثة أعوام.
- تطبيق التشريعات الراهنة بشكل ملائم، بحيث تتجه الجهود المؤسسية صوب الحد من الإفلات من العقاب، وتدعيم آليات حماية الأشخاص المتضررين من العنف العائلي (حماية المرأة في بيتها، مع مراقبة المعتدين ومعاقبتهم). (إذا تحقق ذلك، فإن حاجة المرأة المساءة معاملتها إلى الذهاب إلى دار للإيواء ستقل بالتدريج).
- ٧١٤ - ويتعين اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتضييق الفجوة بين القاعدة التي يقررها القانون واللوائح فيما يتصل بمكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة وتفسير هذا القانون وهذه اللوائح، فتلك الفجوة تقلل من فعالية القانون والضمادات. وتقوم بدور أساسي في هذا

المجهود وزارة العمل والضمان الاجتماعي، ومكتب الدفاع عن السكان، والآلية الوطنية، والمنظمات النسائية التي تؤدي دورا داعما في رصد قانون مكافحة التحرش الجنسي.

٧١٥ - وهناك مجال لم يتحقق فيه سوى تقدم محدود للغاية ولا تزال فيه جوانب كثيرة لعدم الإنصاف بين الجنسين وتدابير تستبعد المرأة، هو ما يوصف في الاتفاقية بـ "الاستحقاقات الاجتماعية". وهناك اثنان من أهم جوانب التقدم يمكن أن يكونا منطلقا للسياسات العامة في هذا الصدد مستقبلا:

- فالتشريع الكوستاريكي يعطي الأهلية القانونية للمرأة في الحصول على القروض والرهون العقارية، والبيع، والدخول في صفقات تجارية، دون أن يفرض شروطا تختلف عما هو مفروض على الرجل.

- وهناك بعض الاعتمادات، وإن تكون قليلة، المخصصة للمرأة، وجموعة من الكيانات العامة والخاصة وهيئات التعاون الدولي التي لديها برامج محددة لدعم المشاريع البالغة الصغر.

٧٦ - إن الاتفاقية ومنهاج عمل يبحin العالمي يلزمان البلد بتشجيع سياسات الاقتصاد الكلي والاستراتيجيات الإنمائية التي تهتم باحتياجات المرأة وتدعم مبادراتها للتغلب على الفقر. وتشدد الاتفاقية والمنهاج أيضا على تمكين المرأة من الحصول على الموارد الإنتاجية، مثل القروض والتكنولوجيا. إن الوفاء بهذه الالتزامات يشكل تحديات تترجم إلى المطالبة بالعمل العاجل في الحالات التالية:

- دعم البرامج المادفة إلى تشجيع الحصول على الموارد الاقتصادية للاضطلاع بالأنشطة الإنتاجية للمرأة. وهناك تدابير، تنفذ الآن ويجب دعمها، تعمل على ضمان أن ينحصص ٥٥ في المائة على الأقل من قروض البرنامج الوطني لدعم المشاريع البالغة الصغر والصغيرة للمرأة. ومن المناسب، فضلا عن ذلك، تحديد سعر فائدة أقل بكثير للمرأة الفقيرة، وجعل نظم الضمانات مرنة. ومن ناحية أخرى، من المطلوب زيادة جهات الوساطة في عملية الإقراض، والبحث على وضع نماذج مختلفة للرعاية تلبي مطالب المرأة.

- وضع معايير أوضح بشأن الدور الذي يمكن للمنظمات النسائية أن تؤديه فيما يتعلق بالتوجيه الاستراتيجي لبرامج إقراض المرأة وعمالتها.

- إنشاء صندوق وطني للضمان والكفالات يضم آليات تيسّر وتوجه عمليات إقراض المرأة بشروط مختلفة.

• العمل على توجيه موارد الصندوق الاستئماني التابع للمؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية، في إطار قانون رعاية الفقيرات، إلى العمل في المقام الأول على تشجيع المشاريع النسائية البالغة الصغر.

• العمل على أن تضمن المؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية استراتيجية تنفيذية لرعاية المرأة المنظور الجنسي في عمليات تدريب المرأة أو التضامن معها، وفي التخطيط، وتقديم المشورة الفنية.

• إدراج تكنولوجيا جديدة في الصندوق الخاص لتطوير المشاريع البالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة، التابع للمصرف الشعبي، تكون ذات صلة باستخدام أصحاب المشاريع للمعلومات والحوافز المناسبة.

٧١٧ - وقد حققت كوستاريكا في هذه الفترة تقدماً في جوانب عدّة تتصل بالمرأة الريفية. فقد نُقّحت وعدلت لوائح المؤسسات العامة في قطاع الزراعة والريف، لتمكين نساء وشباب الريف من الاقتراض لتمويل المشاريع الإنتاجية. وتحقيقاً لهذا الغرض، وُقّعت اتفاقيات مع عدد من الكيانات المصرفية.

٧١٨ - وهناك اتفاق بين المعهد الوطني للمرأة ووزارة الزراعة والثروة الحيوانية يقضي بإدراج النهج الجنسي في النشاط العادي لمؤسسات قطاع الزراعة. وكجزء من هذه المبادرة، أُنشئت في جميع مؤسسات قطاع الزراعة والريف دوائر جنسانية والتنمية وجهات الاتصال الإنسانية الإقليمية، مشكّلةً شبكة دعم لتنفيذ التدابير التي تخدم المرأة الريفية على الصعيد الإقليمي. وجرى علاوة على ذلك، في وزارة الزراعة والثروة الحيوانية، إنشاء واحدة من اللجان السياسية والتقنية الريفية المستوى، هدف توجيه العملية صوب إدراج المنظور الجنسي في عمل المؤسسات وما يتبعها من القطاعات المؤثرة، في حدود اختصاصها. وقد ساعد خلق هذه الأوضاع على التقدم في عملية تدريب وتوسيع الموارد البشرية في مؤسسات قطاع الزراعة والريف في المسائل المتصلة بإدراج النهج الجنسي في عملها، والقضاء على القوالب النمطية في عمليات تعيين الموظفين.

٧١٩ - وقد تحقق شيء من التقدم في عملية تدريب المرأة الريفية، عملاً على تعزيز قدرتها على التنظيم والتأثير السياسي.

٧٢٠ - وقد اعتمدت وزارة البيئة والطاقة سياسة لتحقيق الإنفاق بين الجنسين ووضعت خطة عمل لها. ويتولى مكتب الجنسانية والبيئة متابعة ورصد تدابير خطة العمل. وكجزء من الإجراءات التي تنتهي إليها هذه السياسة، أُنشئ نظام متابعة ورصد جميع التدابير التي تضطلع بها مناطق الحفظ في مجال الإنفاق بين الجنسين. والنظام الوطني لمناطق الحفظ، من

بين إدارات وزارة البيئة والطاقة، كان الأكثر استجابة للتعليمات القاضية بالعمل مع المرأة في مجالات التدريب والتشخيص.

٧٢١ - والعقبة الأساسية التي تصطدم بها المرأة الريفية في تحقيق ظروف الحياة الكريمة هي عدم ظهورها كعامل منتج وفاعل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وهذا التعتمد من التمييز ضدها واستبعادها في جميع جوانب التنمية الاقتصادية والاجتماعية: الحصول على الموارد الإنتاجية، والتعليم، والتدريب التقني، والصحة، والضمان الاجتماعي، وغير ذلك. وما زالت سياسات معالجة فقر الإناث محدودة حتى الآن. كما أن النظر إليها باعتبارها سياسات اجتماعية يحدّ من فرص التأثير في السياسات الاقتصادية المؤثرة في هذا القطاع.

٧٢٢ - والتحديات عديدة ومتباينة. إن المعالجة المناسبة والفعالة لأشكال التمييز التي تلقيها المرأة الريفية تتطلب عملاً من الدولة الكوستاريكيّة، ولا سيما في الحالات التالية:

- تشجيع الدراسات التي توفر المعرفة فيما يتصل بحصول المرأة على الموارد الإنتاجية وعلى الملكية.
- الحث على اعتماد نظام مالي للتنمية الريفية ي العمل على توفير ظروف خاصة للمتّجّحات الريفيّات، موازناً بين البعد التضامني (احتياجات المتّجّحات) والاستمرارية (القدرة الماليّة)؛ ولا يكون الربح هو المعيار ذو الأولوية لديه؛ ويكون متّحاوباً مع احتياجات المتّجّحات الريفيّات؛ ويعتمد على مشاركة الريفيّات ومنظماتهن.
- دعم العمل الإيجابي لضمان الوصول المنصف للمتّجّحات الريفيّات إلى أسواق العمل (العمل الزراعي وغير الزراعي)، وحصولهن على خدمات السوق الحكومية والصناعة القائمة على الزراعة، علاوة على الخدمات الأخرى التي تكفل لهن ازدهار أعمالهن.
- إلقاء الضوء على عمل المتّجّحات من خلال الحساب الرسمي للعمل الإنتاجي والإيجابي للمرأة الريفية وإدراجه في الحسابات القومية والعمل، على أساس ذلك، على توسيع نطاق الشمول بالضمان الاجتماعي لجميع النساء الريفيّات (تغطية شاملة في مجال الصحة، والمعاشات التقاعدية في حالات العجز والشيخوخة والوفاة، وغير ذلك).
- وضع برنامج خاص لساندته تنظيم المتّجّحات الزراعيّات الصغيرات، لتمكنهن من الاستفادة الفعلية من برامج تطوير الإنتاج، والمساعدة التقنية، والمشورة، علاوة على ربطهن بشبكات الإنتاج والتسويق والشراء الجماعي للوازّم، وغير ذلك،

- تنفيذ سياسات تحقيق الإنصاف بين الجنسين التي يضعها قطاع البيئة والزراعة وإضفاء الطابع المؤسسي عليها.
- وضع استراتيجية للعمل المشترك بين المؤسسات العاملة في البيئة الريفية وفي المجال الإنتاجي، تساعد على معالجة مشاكل العمل المشاريعي للمنتجات الريفيات، من خلال برامج للدعم التنظيمي، والمشورة، وتحفيظ المشاريع، وتسويق المنتجات، وبرنامج للتمويل بشروط تناسب المرأة.
- تدعيم عمليات تنظيم وتدريب النساء الريفيات وتمكينهن من القيادة، بهدف زيادة مشاركتهن في مبادرات التنمية المستدامة، وتعزيز قدرتهن على التأثير على مستوى المجتمع المحلي والحكومات المحلية وعلى المستوى الوطني.

٧٢٣ - وقد ورد أن كوستاريكا، في التسعينات وفي العاشرتين الأولىين من القرن الجديد، أصبحت قادرة على أن تدرج في جدول الأعمال العام مسائل جوهرية تتصل بالمساواة والإنصاف بين الجنسين، فأرست بذلك أسس المضي قدما في اعتماد القوانين والسياسات العامة. ومن الناحية الرسمية، يكفل الدستور وقوانين كثيرة للمرأة المساواة مع الرجل رسميا. وفي هذا السياق، امتلك المواطنون بصفة عامة زمام هذه المسائل وناقشوها، مما ساعد على إخراجها من سيطرة أفراد قلائل، وخلق رأي عام ونشر المعرفة، ومعالجة العنصر السياسي والثقافي للحق. وفي الوقت ذاته، وكجزء من هذه العملية، استبعدت النوازع الغريزية والقبول الاجتماعي لأفعال ترتكب ضد المرأة، كالعنف العائلي على سبيل المثال. وبالطريقة ذاتها، تحسدت الظروف الالزامية لظهور مفاهيم قانونية تشير بصفة خاصة إلى أفعال تقع للمرأة بحكم جنسها (مثل التحرش الجنسي، الذي كان فيما مضى يدرج في عداد الخطأ الجنسي)، وإيجاد أشكال قانونية مبتكرة شكلًا ومضمونًا تقطع الصلة بالمنطق التقليدي، والقضاء على التقسيم الباطل إلى عام وخاص من أجل إدراج القيم الديمقراطي في السياق الخاص (كما في العنف المترتب، والمسؤوليات القانونية والاقتصادية للأبوة). وعلاوة على ذلك، ساعدت تعديلات مختلفة على إلغاء بعض المزايا التي حصل عليها الرجل على حساب وضع المرأة. وباختصار وكما ذكر في البداية، حقق البلد تقدما يتضح في العنصر الشكلي المعياري للحق.

٧٢٤ - إن إضفاء وتعزيز الطابع المؤسسي ينطويان على خطوات هامة جديرة بالذكر:

- ضم مكتب الدفاع عن المرأة إلى مكتب الدفاع عن السكان، باعتباره هيئة للدفاع، وتحقيق الشكاوى، وتعزيز حقوق المرأة ونشرها. وقد أدى عملا فعالا في دعم آليات الدفاع عن حقوق الإنسان التي للمرأة.

- إنشاء اللجنة الدائمة الخاصة للمرأة في الجمعية التشريعية، التي تعرض عليها للبت مشاريع القوانين الخاصة بحالات النساء الالتي يواجهن المشاكل، وتقترن التعديلات القانونية، وتمارس الرقابة القانونية على أعمال الإدارة العامة.
- أنشئت في إطار السلطة القضائية عدة هيئات متخصصة، فيما يتعلق بالموضوع وبحكم طبيعة الواقع، في النفقة والعنف المترلي.
- أعمال التقسي، والتدريب، والمساعدة التقنية، ونشر المعلومات، من أجل إدراج المنظور الجنسي في الواقع القانوني، التي يضطلع بها برنامج المرأة والعدالة والجنسانية، التابع لمعهد الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين في أمريكا اللاتينية.

٧٢٥ - ولا تزال هناك عوائق مختلفة يتعين على الدولة إزالتها عن طريق تدابير استراتيجية تستهدف تعزيز قدرة المشغلين بالقانون، على سبيل تضييق الفجوة بين نص القانون وتطبيقه. إن استمرار الوجود القوي للنموذج الأبوي المتمحور حول الرجل في إقامة العدل يؤثر في المعاملة التي تلقاها المرأة وفي تفسير القانون. كما أن التقدم في القضاء على التمييز ضد المرأة واستبعادها في هذا المجال يشير تحديات مختلفة. ومن الضروري تعزيز الآليات والهيئات التي ترعى المستفيدات من الخدمات وتيرزن للعيان وتشدّد من أزرهن، وكذلك آليات الوصول إلى العدالة. ويتعين أن تكون الحقوق واجبة الأداء وقابلة للتراضي بشأنها، ضماناً لحمايتها بشكل حقيقي. ويجب في الوقت نفسه، دعماً لهذه العملية، إنشاء هيئات خاصة لحماية حقوق المرأة وتعزيز الهيئات القائمة، مع تزويدها بما يكفي من الموارد البشرية والميزانية.

٧٢٦ - وقد ورد من قبل مارارا أن هناك مجالات قابلة للتحسين الواجب لضمان المساواة للمرأة أمام القانون. وبعض هذه المجالات يرد في عدة مشاريع قوانين موجودة الآن في مجرى العمل التشريعي في انتظار الموافقة: تعديل المادتين ٥ و٦ من قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة؛ مشروع قانون الأحزاب السياسية؛ تعديل قانون التحرش الجنسي؛ مشروع قانون العاقبة على العنف ضد المرأة.

٧٢٧ - وقد كان اعتماد قانون الأبوة المسؤولة منعطفاً تاريخياً في نضال المنظمات النسائية والآلية الوطنية في سبيل استعمال التمييز الشائن في موضوع البنوة والمسؤوليات الأسرية. وقد كانت هناك دروس كثيرة مستفاده من هذه العملية. وبصدور هذا القانون، أمكن التقدم صوب القضاء على تمييز تعرّض له المرأة ذات الأبناء والبنات المولودين خارج نطاق الزواج، ويتعارض له أيضاً عدد كبير من الأطفال والطفلات. وقد شكلت لجنة مشتركة بين

المؤسسات لمتابعة السياسات المتعلقة بالأبوبة المسئولة، وضعت وثيقة تتضمن خطوطاً عامة لسياسة تشجيع الأبوبة المسئولة، ومجموعة من التعهادات المؤسسية الملزّم بها تحقيقاً لهذا الغرض. وقد ساعد ذلك على التقدّم في تفصيل التزامات شتى المؤسسات الحكومية المسئولة، بحكم القانون، عن المساهمة في منع الأبوبة غير المسئولة، ورعاية الأفراد والجماعات المستهدفة بحماية القانون. وقد عمل المعهد الوطني للمرأة، اضطلاعاً بمهامه التوجيهية، بصفته كياناً حافراً وموضحاً للمبادرات، دون نزع مسؤولية كل واحدة من المؤسسات المشاركة في عملية تنفيذ القانون.

٧٢٨ - وما زالت هناك اليوم مجالات تحتاج إلى تعزيز الاختصاصات، وتحسين الخدمات، ودعم السياسات النوعية الرامية إلى منع التمييز والاستبعاد على أساس الجنس. إن العمل الأهم الذي ربما كان يمثل أوسع التحديات نطاقاً، في ضوء درجة المقاومة والمعارضة اللتين تبديهما عدة قطاعات (مثل منظمات الحافظين الجدد، والموظفين الصحيين، والكنيسة الكاثوليكية، وبعض وسائل الاتصال)، هو الذي يدور حول وضع سياسة للتربية الجنسية تحترم حقوق الإنسان التي للمرأة، وسياسة للصحة الجنسية والإنجابية تتوازى مع الأهداف الاستراتيجية والتدابير المنصوص عليها في منهاج عمل بيعين.

٧٢٩ - وهناك تحديات أخرى تتمثل في حل المشاكل الناجمة عن تطبيق القانون، وكفالة الحماية لحقوق الأمهات وأبنائهن وبنائهن، ووجوب أداء الحقوق المحمية. والمطلوب تدريب موظفي وزارة الأمن العام على أداء عملهم بالشكل المناسب، وكذلك تدريب المسجلين والموظفين الصحيين في الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي الذين يتعاملون مع الأمهات. كذلك لا بد من التأثير ومتابعة الصك حتى يتوافق تطبيق القانون مع المبادئ التي يقوم عليها. ولن يكفل اعتماد القانون في حد ذاته توافر الدعم السياسي والمؤسسي اللازم لتحقيق تقدّم في بلوغ الأهداف وتنفيذ الإجراءات المحدّدة في الخطوط العامة لسياسة تشجيع الأبوبة الأكثر وعياً ومسؤولية. وفي هذا الصدد، يجب على الآلية الوطنية ومكتب الدفاع عن السكان، باعتبارهما جهتي تنسيق للجان المتابعة المنوط بها رصد تنفيذ القانون والسياسات العامة، الاستفادة من هذه الآليات، على سبيل ضمان قيام الحكومة والمؤسسات بالوفاء بالتعهادات الملزّمة بها. ولهذا الغرض، يتعين نشر قانون الأبوبة المسئولة على نطاق أوسع، وكذلك آليات تطبيقه والأهداف التي دعت إلى وضعه، عملاً على زيادة وعي السكان للعواقب الاجتماعية والفردية لعدم الإقرار بالأبوبة. ويجب، في الوقت ذاته، العمل على دعم وتوسيع نطاق العمل المشترك بين المؤسسات القائمة بمهامها تشجيع الأبوبة المسئولة. تحظى باهتمام مشترك بين الهيئات القائمة بمهامها تشجيع الأبوبة المسئولة.

ثَبَتَ المَرْاجِعُ

أغيلار، لورينا (١٩٩٩). التيار الحتمي. سياسات الإنفاق بين الجنسين في قطاع البيئة بأمريكا الوسطى، الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة والموارد الطبيعية/الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة، المقال الافتتاحي الرئيسي، سان خوسيه، كوستاريكا.

آب/أغسطس ١٩٩٩-٢٠٠٠. برنامج “تنمية الجمعيات”. سان خوسيه، كوستاريكا.
Alfaro, Patricia وآخريات. (٢٠٠١). التنسيق الوطني لتنفيذ برنامج “تنمية الجمعيات”.

جمعية صحة المرأة والجمعية الديمغرافية الكوستاريكيّة. (١٩٩٩). تحسين نوعية الخدمات الصحية العامة للمرأة، مع التركيز على الصحة الجنسيّة والإنجابيّة: مستوى صفا كاريست وسولون نويس للأمومة. المستشارة أنا أروبا، صندوق الأمم المتحدة للسكان. سان خوسيه، كوستاريكا.

جمعية صحة المرأة (غير مؤرخ) (أ). الإذلال وسوء المعاملة في الولادة بالمستشفى. جمعية صحة المرأة. سان خوسيه، كوستاريكا.

جمعية صحة المرأة (غير مؤرخ) (ب). الولادة بكرامة. جمعية صحة المرأة. سان خوسيه، كوه ستار، يكا.

Anderson, Jeanine (١٩٩٤). *تأثر الفقر في أمريكا اللاتينية. الشبكة النسائية: الحوار بين الجنوبي والشمالي*. ليما، بيرو.

من التقرير السابع لحالة الأمة عن التنمية البشرية المستدامة ٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا. Guzmán, Laura Arroba, Anna (٢٠٠١). "صحة المرأة". مقال موضوع للفصل الخاص

الجمعية التشريعية (غير مؤرخ). القوانين والمراسيم في العقد ١٩٩٠-٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا.

الجمعية التشريعية. ١٩٩٥). قانون مكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة. المركز الوطني للنهوض بالمرأة والأسرة. سان خوسيه، كوستاريكا.

الجمعية التشريعية. (١٩٩٦). قانون تساوي الفرص للمعوقين في كوستاريكا. المجلس الوطني للتأهيل والتعليم الخاص. سان خوسيه، كوستاريكا.

الجمعية التشريعية. (أ). القانون المتكامل للمسنين. مكتب الدفاع عن السكان.
سان خوسيه، كوستاريكا.

الجمعية التشريعية. (١٩٩٩) (ب). قانون مكافحة الاستغلال الجنسي للقصر. المعهد الوطني للمرأة. سان خوسيه، كوستاريكا.

الجمعية الديغراافية الكوستاريكية. (١٩٩٢). السمات العامة للملتقى هن. الحمل غير المرغوب فيه. سان خوسيه، كوستاريكا.

الاتحاد الوطني للعاملات المترليات. (١٩٩٣). العاملات المترليات. وردت في العدد رقم ٣ من Nosotras. سان خوسيه، كوستاريكا.

الاتحاد الوطني للعاملات المترليات. (١٩٩٧). حالة العاملات في المنازل: دراسات بالعينة، ١٩٩٧/١٩٩٦. سان خوسيه، كوستاريكا.

Bartolomei, María Luisa (١٩٩٦). الشمولية والتنوع الثقافي في أمريكا اللاتينية. دراسات أساسية في حقوق الإنسان، العدد السادس، معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان. سان خوسيه، كوستاريكا.

Blanco, Lara وأخريات. (٢٠٠١). ”حالة قطاع الزراعة في أمريكا الوسطى: التحديات أمام إدراج نهج المساواة بين الجنسين“، الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة والموارد الطبيعية/الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة - مؤسسة أرياس من أجل سلام وتقدير البشرية. سان خوسيه، كوستاريكا.

Blanco, Montserrat، Ramírez، Felicia، Blanco، Lara (٢٠٠١). حالة قطاع الزراعة في أمريكا الوسطى: التحديات أمام إدراج نهج الإنصاف بين الجنسين. الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة والموارد الطبيعية/الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة - مؤسسة أرياس من أجل سلام وتقدير البشرية. سان خوسيه، كوستاريكا.

Bonilla Leiva, Alejandra (٢٠٠١). ”اقتراح الخطوط الأساسية لتحقيق الإنصاف بين الجنسين في نظام تمويل التنمية الريفية“، مكتب التنسيق الوطني للعمل مع الريفيات. سان خوسيه، كوستاريكا.

Méndez, Nineth، Brenes, Irene (٢٠٠٢). النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠١. بيان منهجي للنجاحات والتحديات. المعهد الوطني للمرأة. سان خوسيه، كوستاريكا.

الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي. (١٩٩٩). تغير معدلات الاعتدال والوفاة حسب العمر والجنس في كوستاريكا: ١٩٨٧ و ١٩٩٢ و ١٩٩٧. سلسلة الإحصائيات الصحية رقم ٨ باء.

الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي. (٢٠٠٠). إحصائيات أصحاب الأعمال والعمال والأجور. إدارة الحسابات الأكتوارية والتخطيط الاقتصادي. سان خوسيه، كوستاريكا.

Camacho De La O, Lorena (٢٠٠١). ”المكاتب البلدية للمرأة. آلية تعزيز حقوق المرأة ومواطنتها“. المعهد الوطني للمرأة. سان خوسيه، كوستاريكا.

Campell, Epsy (٢٠٠١). ”حالة النساء الأفريقيات الكوستاريكيات“. مقال موضوع للفصل الخاص من التقرير السابع لحالة الأمة عن التنمية البشرية المستدامة ٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا.

Álvaro Campos José و Salas (٢٠٠١). ”الذكورة في كوستاريكا. حالة المسألة والتحديات والآفاق“. مقال موضوع للفصل الخاص من التقرير السابع لحالة الأمة عن التنمية البشرية المستدامة ٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا.

Carcedo, Ana Montserrat Carcedo, Ana (٢٠٠١). العنف المؤدي إلى قتل المرأة في كوستاريكا: ١٩٩٩-١٩٩٩. غير منشور. منظمة الصحة للبلدان الأمريكية. سان خوسيه، كوستاريكا.

Zamora, Alicia Carcedo, Ana (١٩٩٩). المسار الحرج للنساء اللاتي يعانين العنف العائلي. منظمة الصحة للبلدان الأمريكية. سان خوسيه، كوستاريكا.

Carcedo, Ana (١٩٩٣). السلام يبدأ من البيت: العنف ضد المرأة في أمريكا الوسطى وهيئة التعاون الهولندية. السفارة الملكية الهولندية. سان خوسيه، كوستاريكا.

Carcedo, Ana (٢٠٠١). ”العنف ضد المرأة في التسعينات“. مقال موضوع للفصل الخاص من التقرير السابع لحالة الأمة عن التنمية البشرية المستدامة ٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا.

مركز الأبحاث والدراسات النسائية. (٢٠٠٢). تنسيق الاستراتيجيات التربوية التي تطبقها المنظمات غير الحكومية: عنصر التعزيز من أجل الحياة. برنامج بناء الفرص. جامعة كوستاريكا/معهد المساعدة المختلطة. سان خوسيه، كوستاريكا.

مركز الإعلام والعمل النسائي. (١٩٩٣). ”عن النساء المستعينات ببرنامج 'لست وحدك'“. النساء في الطريق إلى عام ٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا.

مركز الإعلام والعمل النسائي. (٢٠٠١). تقرير عن التقدم في مشروع توحيد شبكة 'لست وحدك' الوطنية النسائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. (١٩٩٣). التنمية والإنصاف بين الجنسين: مهمة معلقة. وحدة المرأة والتنمية. سنتياغو، شيلي.

كوستاريكا: Chen Mok, Mario (٢٠٠١). الصحة الإنجابية والهجرة النيكاراغوية في كوستاريكا ١٩٩٩-٢٠٠٠: نتائج استقصاء وطني للحصة الإنجابية. سان خوسيه، كوستاريكا: جامعة كوستاريكا، برنامج أمريكا الوسطى للسكان، معهد الأبحاث الصحية.

كوستاريكا: Manuel Chiriboga, Rebeca Grynspan, Laura Pérez (١٩٩٥). نساء الذرة. برنامج تحليل سياسة قطاع الزراعة إزاء المرأة المنتجة للغذاء في أمريكا الوسطى وبينما. سان خوسيه، كوستاريكا: معهد البلدان الأمريكية للتعاون الزراعي.

Claramunt, Cecilia (١٩٩٨). الاستغلال الجنسي في كوستاريكا: تحليل المسار المحرج للأطفال والراهقين من الجنسين إلى الدعارة. سان خوسيه، كوستاريكا: منظمة الأمم المتحدة للطفولة.

Claramunt, Cecilia (٢٠٠١). الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال والراهقين من الجنسين. تقرير بحثي للدولة عن حقوق الطفولة والراهقة. غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا.

اللجنة التقنية المشتركة بين المؤسسات، وزارة الصحة، المعهد الوطني للمرأة، الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، مستشفى الدكتور أدولفو كارييت إيفا النسائي. (٢٠٠٠)، نموذج الرعاية الصحية المتكاملة للمرأة: اقتراح بوضعه. سان خوسيه، كوستاريكا.

اللجنة التقنية المشتركة بين المؤسسات. (٢٠٠٠). نموذج الرعاية الصحية المتكاملة للمرأة: اقتراح بوضعه. وزارة الصحة، المعهد الوطني للمرأة، الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، مستشفى الدكتور أدولفو كارييت إيفا النسائي. سان خوسيه، كوستاريكا.

المؤتمر العالمي المعنى بالمرأة. (١٩٩٦). منهاج العمل: إعلان بيجين؛ معلومات عامة و اختيار الوثائق. المركز الوطني للنهوض بالمرأة والأسرة؛ وزارة التخطيط الوطني والسياسة الاقتصادية. سان خوسيه، كوستاريكا.

المجلس الوطني للمعالجة المتكاملة لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. (٢٠٠١). الخطة الوطنية الاستراتيجية للتناول المتكامل لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ٢٠٠٤-٢٠٠١. سان خوسيه، كوستاريكا.

- المجلس الوطني لرؤساء الجامعات. (٢٠٠١). *السمات الاجتماعية والديمغرافية لطلبة الجامعات الحكومية*, ٢٠٠٠. مكتب تخطيط التعليم العالي. سان خوسيه، كوستاريكا.
- مكتب التنسيق الوطني للعمل مع الريفيات. (١٩٩٩). *تقرير بحثي عن العرض والطلب في القروض التي تطلبها المجتمعات الريفية في كوستاريكا*. سان خوسيه، كوستاريكا.
- مكتب الدفاع عن السكان. (١٩٩٤). *التقرير السنوي ١٩٩٣-١٩٩٤*. سان خوسيه، كوستاريكا.
- مكتب الدفاع عن السكان. (١٩٩٨). *التقرير السنوي ١٩٩٧-١٩٩٨*. سان خوسيه، كوستاريكا.
- مكتب الدفاع عن السكان. (٢٠٠٠). *موجز قرارات مكتب الدفاع عن المرأة*. قامت بالتجميم Alejandra Mora و Ligia Martín. سان خوسيه، كوستاريكا.
- مكتب الدفاع عن السكان. (٢٠٠٠). *التقرير السنوي ١٩٩٩-٢٠٠٠*. سان خوسيه، كوستاريكا.
- مكتب الدفاع عن السكان (غير مؤرخ). ملاحظات على مشروع تعديل نظام خدمات المنازل. وثيقة. سان خوسيه، كوستاريكا.
- مكتب الدفاع عن السكان. (٢٠٠١). *موجز قرارات مكتب الدفاع عن المرأة*. سان خوسيه، كوستاريكا.
- مكتب الدفاع عن السكان. (٢٠٠٢). *تقرير العمل ٢٠٠١-٢٠٠٠*. سان خوسيه، كوستاريكا.
- Delgado, Yolanda. (٢٠٠٠). *الرد الاجتماعي على الصعيد المحلي على العنف العائلي*. سان خوسيه، كوستاريكا: منظمة الصحة للبلدان الأمريكية.
- Devandas, Catalina. (٢٠٠٠). *المرأة والعجز في كوستاريكا*. في منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة: نظرة من واقع التنوع في كوستاريكا، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة – مؤسسة هيغوس. سان خوسيه، كوستاريكا.
- Díaz Alvarado, Marco وآخرون. (٢٠٠٢). *أسس برنامج الرعاية المتكاملة للمرأة*. الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، إدارة الشعبة الطبية، الإدارة الفنية للخدمات الصحية، قسم الطب الوقائي. سان خوسيه، كوستاريكا.

Wim Dierckxsens. (١٩٩٦). “أثر التكيف الهيكلي على المرأة العاملة في كوستاريكا”. وردت في ”النهج الاقتصادي الجديد“. إسهامات في المناقشات المتعلقة بالجنسانية والاقتصاد. سان خوسيه، كوستاريكا.

Editorial Costa Duncan Quince Meléndez. (١٩٧٢). الزنجي في كوستاريكا. Rica. سان خوسيه، كوستاريكا.

Lilly Edgerton. (١٩٩٤). ”كوستاريكا: المهدئات في عالم سعيد“. وردت في Mujeres، العدد ٣٤٦، قسم أخبار المرأة. سان خوسيه، كوستاريكا.

Ana Cecilia Escalante. (١٩٩٩). ”ظروف عمل وحياة العاملات في الصناعات التجميعية الصغيرة في كوستاريكا“. المشروع RLA/97/07/MNET، تحسين ظروف عمل وحياة العاملات في الصناعات التجميعية الصغيرة، منظمة العمل الدولية. سان خوسيه، كوستاريكا.

Ana Cecilia Escalante. (٢٠٠٠). ”مساهمة الحركات النسائية المعاصرة في بناء الديمقراطية في كوستاريكا: نظرة إلى المستقبل“. تقرير مقدم إلى مؤتمر الديمقراطية في كوستاريكا في القرن الجديد (١٩٨٦-٢٠٠٠): الاتجاهات والمشاكل والآفاق. جامعة كوستاريكا. غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا.

Alda Facio. (١٩٩٢). ”عندما تظهر الجنسانية تأتي بالمتغيرات“. برنامج المرأة والعدالة والجنسانية، معهد الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة الجرميين في أمريكا اللاتينية. سان خوسيه، كوستاريكا.

Alda Facio. (٢٠٠١). الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: النص وتعليقات غير عادية. برنامج المرأة والعدالة والجنسانية، معهد الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة الجرميين في أمريكا اللاتينية. سان خوسيه، كوستاريكا.

Angel Lucía Faerrón. (٢٠٠٢). تدرييس الثقافة الجنسية في إطار المجتمع الكوستاريكي: تحليل عملية تصميم وإدارة برنامج الحب للشباب (١٩٩٨-٢٠٠١). بحث مقدم إلى هيئة امتحان الخريجين في الدراسات النسائية لنيل درجة الماجستير. جامعة كوستاريكا/الجامعة الوطنية/قسم الأستاذية الإقليمي في الدراسات النسائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

Fernández, Janina (٢٠٠١). "الاتجاهات في مجال إدماج المرأة في العمل في كوستاريكا ١٩٨٠-٢٠٠٠". مشروع الصناعات التحصيعية الصغيرة، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي. سان خوسيه، كوستاريكا.

إذاعة إنديفور النسائية الدولية - صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة - مؤسسة هيغوس. (٢٠٠٠). منهاج عمل المؤقر العالمي الرابع المعنى بالمرأة: نظرة من واقع التنوع في كوستاريكا ١٩٩٩-٢٠٠٠، الجنور الأولى للتنوع. سان خوسيه، كوستاريكا.

Flores Villareal, Eileen (٢٠٠٠). تطبيق قانون مكافحة التحرش الجنسي في الجامعات. بحث مقدم لنيل درجة الليسانس في الحقوق، الجامعة الوطنية للأمريكتين. سان خوسيه، كوستاريكا.

مؤسسة أرياس من أجل سلام وتقدير البشرية. (١٩٩٨). النساء والحق في الأرض ومعارضة الإصلاح في أمريكا اللاتينية. سان خوسيه، كوستاريكا.

مؤسسة أرياس من أجل سلام وتقدير البشرية (غير مؤرخ) (أ). تحليل لتنظيم المرأة الريفية في أمريكا الوسطى. سان خوسيه، كوستاريكا.

مؤسسة أرياس من أجل سلام وتقدير البشرية (غير مؤرخ) (ب). التشريع الوطني المتصل بحصول المرأة على الأرض والملكية في كوستاريكا. سان خوسيه، كوستاريكا.

Gámez, Lorna (٢٠٠١). "وجود وظروف حياة المهاجرات النيكاراغويات في كوستاريكا". بحث موضوع للتقرير السابع حالة الأمة عن التنمية البشرية المستدامة ٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا.

Goldenberg, Olga (٢٠٠١). "مؤشرات الجنسين لمتابعة وتقدير منهاج عمل بيجين". اقتراح اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. مؤشرات غير كمية. تقرير، المعهد الوطني للمرأة - مشروع حالة الأمة - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. سان خوسيه، كوستاريكا.

Gómez M., Elena (٢٠٠١). جوانب التقدم في معالجة موضوع العنف المترتب في السلطة القضائية. اللجنة الدائمة لمتابعة العنف المترتب في السلطة القضائية. غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا.

González, Mirta (٢٠٠٢). التمييز ضد المرأة في التعليم. التمييز اليومي. سان خوسيه، كوستاريكا: دار نشر جامعة كوستاريكا.

González, Mirta (غير مؤرخ). منظور الإنصاف بين الجنسين والعمليات التربوية. غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا.

جامعة جدول الأعمال السياسي للمرأة الكوستاريكية. (1997). جدول الأعمال السياسي للمرأة الكوستاريكية. سان خوسيه، كوستاريكا.

Guzmán, Virginia (1991). قراءة جديدة: إدماج المرأة في التنمية. تجميع، منشورات Entre Mujeres-Flora Tristán. ليما، بيرو.

Heise, Lorie J., Pitanguy, A. Germain (1996). العنف ضد المرأة: الضريبة الصحية المستترة. منظمة الصحة للبلدان الأمريكية. واشنطن، الولايات المتحدة.

مشروع HERA. (1999). ورقات عمل بشأن الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للمرأة. نيويورك، الولايات المتحدة.

معهد الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة الجرمين في أمريكا اللاتينية وبرنامج المرأة والعدالة والجنسانية. (1997). الطريق إلى المساواة الحقة. كتيب للتدريب. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الكوستاريكي للبحث والتعليم في مجال التغذية والصحة، الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي، منظمة الصحة للبلدان الأمريكية. (1998). حالة الأمراض المزمنة غير القابلة للانتقال في كوستاريكا. كرتاغو، كوستاريكا.

مبادرة أمريكا الوسطى لمتابعة بيجين (الفصل الخاص بكوستاريكا). (1999). تقرير آخر عن تنفيذ منهاج العمل العالمي للمؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة، مقدم من حكومة كوستاريكا. برعاية من مؤسسة فورد. سان خوسيه، كوستاريكا.

معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان. (1999) (ب). دليل للتدريب على حقوق الإنسان التي للمرأة، الجزء ٢، برنامج العمل المتعلق بحقوق الإناث. سان خوسيه، كوستاريكا.

معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان وشبكة مكاتب الدفاع عن المرأة. (1998). الخطوط العامة لإدراج المنظور الجنسي في هيئات الاتحاد الأبييري الأمريكي. ليما، بيرو.

معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان. (1999) (أ). الصكوك الدولية لحماية حقوق الإنسان، الطبعة الثالثة الموسعة والمستكملة. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للإحصاء والتعداد. (١٩٩٩). استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض. توجيهات للقائمين بالمقابلات. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للإحصاء والتعداد. (٢٠٠١). استقصاء الأسر المعيشية المتعدد الأغراض. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للإحصاء والتعداد. (٢٠٠٢). التعداد الوطني التاسع للسكان، ٢٠٠٠.

المعهد الوطني للمرأة. (١٩٩٩). خط الهاتف ٣٠٠٣-٣٠٠٨٠٠٠. إحصائيات المكالمات في عام ١٩٩٨. دائرة العنف على أساس الجنس. غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠٠). (أ). كشف حساب لدولة كوستاريكا عن تنفيذ منهاج العمل. النجاحات والتحديات. المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة. المعهد الوطني للمرأة. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠٠) (ب). اللجنة التقنية المشتركة بين المؤسسات: حساب العمل النسائي. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠٠) (ج). خط الهاتف ٣٠٠٣-٣٠٠٨٠٠٠. إحصائيات المكالمات في عام ١٩٩٩. دائرة العنف على أساس الجنس. غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠٠) (د). صفحة الإنترنت <http://www.inamu.go.cr>.

المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠١) (أ). خط الهاتف ٣٠٠٣-٣٠٠٨٠٠٠. إحصائيات المكالمات في عام ٢٠٠٠. دائرة العنف على أساس الجنس. غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠٢) (أ). خصائص مشاريع القوانين الرئيسية الثلاثة المعروضة الآن على الجمعية التشريعية والداعمة للحقوق السياسية للمرأة. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠٢) (ج). نتائج استعراض القرارات التي أصدرتها الإدارة العامة للسجل المدني والمحكمة العليا للانتخابات إلى الأحزاب السياسية. الجداول المعتمدة وتطبيق النسبة الدنيا للمشاركة النسائية المحددة بـ ٤٠ في المائة. الفترة الانتخابية ٢٠٠٦-٢٠٠٢. دائرة المواطنة النشطة والريادة والإدارة المحلية. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للمرأة ونظام الطوارئ ٩١١. (٢٠٠٠) (د). اقتراح مركز العمليات للاهتمام بالملامات الخاصة بالعنف العائلي. المعهد الوطني للمرأة. سان خوسيه، كوستاريكا.

المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠١) (ب). السياسة الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين. التقرير السنوي عن العمل. سان خوسيه، كوستاريكا.

- المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠١) (ج). السياسة الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين. تقرير العمل، أيار/مايو ٢٠٠٠ - نيسان/أبريل ٢٠٠١. سان خوسيه، كوستاريكا.
- المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠٢). تقرير العمل ١٩٩٨-٢٠٠٢. سان خوسيه، كوستاريكا.
- المعهد الوطني للمرأة. (٢٠٠٢) (ب). برنامج الحب للشباب وبناء الفرص ١٩٩٨-٢٠٠٢. برنامج الحب للشباب، برنامج بناء الفرص. المعهد الوطني للمرأة، السيدة الأولى للجمهورية. سان خوسيه، كوستاريكا.
- المعهد الوطني للمرأة/البرنامج الوطني لدعم المشاريع البالغة الصغر والصغرى في كوستاريكا/برنامج دعم المشاريع البالغة الصغر - منظمة العمل الدولية. (٢٠٠٠). المرأة صاحبة المشاريع البالغة الصغر في كوستاريكا: التسعينات. سان خوسيه، كوستاريكا.
- محكمة الأسرة في الدائرة القضائية الأولى في ألاخويلا. (١٩٩٩). "الحكم في الدائرة الأولى في دعوى المجر التي رفعتها الجمعية الخيرية الوطنية للطفلة في الساعة الثامنة من يوم ٣١ آب/أغسطس ١٩٩٩". ألاخويلا، كوستاريكا.
- Kurian, Rachel. (١٩٩٦). "المرأة والنمو الاقتصادي المستدام". وردت في "النهج الاقتصادي الجديدة". إسهامات في المناقشات المتعلقة بالجنسانية والاقتصاد. سان خوسيه، كوستاريكا.
- منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة: نظرة من واقع التنوع في كوستاريكا. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة - مؤسسة هيغوس. سان خوسيه، كوستاريكا.
- Lagarde, Marcella. (١٩٩٧). الجنسانية والدعوة النسائية إلى المساواة. التنمية البشرية والديمقراطية. الطبعة الثانية، دار النشر Horas y horas. مدريد، إسبانيا.
- Lagarde, Marcella. (١٩٩٦). "هوية الجنس وحقوق الإنسان". دراسات أساسية في حقوق الإنسان، العدد الرابع، معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان، ص ٨٥-١٢٦. سان خوسيه، كوستاريكا.
- Lagarde, Marcella. (١٩٩٤). التنظيم الجنسي والسلطة. المؤتمر المتعدد التخصصات. مؤسسة التنمية التكنولوجية/منظمة الأمم المتحدة للطفولة. الجنسانية والهويات. أقسام النشر. كيتو، إكوادور.
- Loría Bolaños, Rocío. (٢٠٠٠). التكامل بين الجنسين أو التستر على العنف: أقوال النساء النغابيات في كونته بوريكا. بحث لنيل درجة الليسانس في الأنثروبولوجيا، مدرسة

الأنتروبولوجيا وعلم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية بجامعة كوستاريكا. سان خوسيه، كوستاريكا.

Loría Bolaños, Rocío (٢٠٠١). ”النساء النغایبات وظروف معيشتهن“، مقال موضوع للفصل الخاص من التقرير السابع حالة الأمة عن التنمية البشرية المستدامة ٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا.

Martínez, Juliana (٢٠٠٢). حصول المرأة على مزايا الضمان الاجتماعي في كوستاريكا: الحالة الراهنة ووصيات لتحسينها. المعهد الوطني للمرأة. سان خوسيه، كوستاريكا.

Maxera, Rita (٢٠٠٠). ”بحث في الوصول إلى العدالة في جمهورية كوستاريكا“. عن الوصول إلى العدالة والإنصاف، مصرف التنمية للبلدان الأمريكية/معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان. سان خوسيه، كوستاريكا.

Medina, Cecilia (غير مؤرخ) ”نحو طريقة أبجع لضمان تمنع المرأة بما لها من حقوق الإنسان في منظومة البلدان الأمريكية“.

وزارة التخطيط الوطني والسياسة الاقتصادية. (١٩٩٩). ربات الأسر المعيشية ومعدلات إعالة المرأة للأسرة حسب درجة فقر الأسر المعيشية والمنطقة، الفترة ١٩٩٨-١٩٨٧: ١٩٩٨-١٩٨٧، ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩. <http://www.mideplan.go.cr/s/des/social/09-02.htm>

وزارة التخطيط الوطني والسياسة الاقتصادية. (٢٠٠٠) (أ). ”تقديم كشف حساب: المرأة“، السنة الثانية، العدد ١١، آذار/مارس. سان خوسيه، كوستاريكا.

وزارة التخطيط الوطني والسياسة الاقتصادية. (٢٠٠٠) (ب). ”تقديم كشف حساب: العمل ونوعيته“، السنة الثانية، العدد ٢٢، أيلول/سبتمبر. سان خوسيه، كوستاريكا.

وزارة الصحة (٢٠٠٠) (أ). الخطة الوطنية للصحة ١٩٩٩-١٩٩٤. سان خوسيه، كوستاريكا.

وزارة الصحة. (٢٠٠٠) (ب). الخطة الوطنية للصحة ١٩٩٨-١٩٩٢. سان خوسيه، كوستاريكا.

وزارة الصحة. (٢٠٠١). المذكرة السنوية ٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا.

وزارة الصحة/الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي. (٢٠٠٠) (ب). قواعد الرعاية الصحية للأشخاص المتأثرين بالعنف العائلي. سان خوسيه، كوستاريكا.

وزارة العمل والضمان الاجتماعي. (٢٠٠٠). إحصائيات الإدارة الوطنية لتفتيش العمل. وحدة المشورة في مجال الاستقصاء ونوعية الإدارة. سان خوسيه، كوستاريكا.

Del Valle, Luis Miranda, Guido. (٢٠٠٢). العنف في كوستاريكا: نظرة من واقع الصحة العامة. مشروع حالة الأمة ٢٠٠٠. سلسلة "الإسهامات في تحليل التنمية البشرية المستدامة"، العدد ٦. سان خوسيه، كوستاريكا.

Alejandra, Mora. (٢٠٠١). "اتباع نهج يراعي الفوارق بين الجنسين إزاء الوقائع القانونية". مقال موضوع للفصل الخاص من التقرير السابع لحالة الأمة عن التنمية البشرية المستدامة ٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا.

Dávila, Ana Lorena Morales, Lourdes. (٢٠٠٠). "استحقاقات الخدمات البيئية"، الصندوق الوطني للتمويل الحرجي ووزارة البيئة والطاقة. سان خوسيه، كوستاريكا.

Solís, Marlen Morice, Ana. (١٩٩٨). حالة الأمراض المزمنة غير القابلة للانتقال في كوستاريكا. كرتاغو، كوستاريكا. المعهد الكوستاريكي للبحث والتعليم في مجال التغذية والصحة.

الأمم المتحدة/الجمعية العامة. (١٩٩٤). اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. الجمعية العامة، المركز الوطني للنهوض بالمرأة والأسرة. سان خوسيه، كوستاريكا.

مكتب السيدة الأولى. (٢٠٠٢). تقرير عن البرامج المنفذة في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢. دون نشر.

منظمة العمل الدولية. (٢٠٠٠). الإنصاف بين الجنسين في دنيا العمل في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. النجاحات والتحديات بعد انقضاء ٥ أعوام على بيجين. المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. ليماء، بيرو.

Palma Campos, Claudia. (٢٠٠١). مفهوم الصحة لدى مجموعة من النساء المصابات بمرضين مزمنين، السكر وارتفاع ضغط الدم، والعلاقة مع الرعاية الصحية انطلاقاً من بناء الهوية النسائية. بحث مقدم للحصول على درجة الليسانس في الأنثروبولوجيا الاجتماعية من مدرسة الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية بجامعة كوستاريكا. سان خوسيه، كوستاريكا.

Palma, Claudia. (٢٠٠١). "صحة المرأة في كوستاريكا: بعض البيانات وأكثر قليلاً". مقال موضوع للفصل الخاص من التقرير السابع لحالة الأمة عن التنمية البشرية المستدامة ٢٠٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (٢٠٠١). ”برنامِج ’تنمية الجمعيات‘: كشف حساب من المعهد الوطني للمرأة“ . المعهد الوطني للمرأة. دائرة المواطنة النشطة والريادة والإدارة المحلية. سان خوسيه، كوستاريكا..

السلطة القضائية. (١٩٩١). حولية الإحصائيات القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (١٩٩٢). حولية الإحصائيات القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (١٩٩٣). حولية الإحصائيات القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (١٩٩٤). حولية الإحصائيات القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (١٩٩٥). حولية الإحصائيات القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (١٩٩٦). حولية الإحصائيات القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (١٩٩٧). حولية الإحصائيات القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (١٩٩٨). حولية الإحصائيات القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (١٩٩٩) (أ). حولية الإحصائيات القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (١٩٩٩) (ب). تحليل إحصائي للشكاوى المقدمة ضد العنف المترلي إلى المكاتب القضائية. غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (١٩٩٩) (ج). ”التعيم رقم ٦٠-٩٩“ . النشرة القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (٢٠٠٠). ”فترة تدابير المنع في العنف المترلي“ ، Jurisprudencia، العدد رقم ٢٧. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (٢٠٠١). الدعاوى الجنائية المقدمة إلى المكاتب القضائية (١٩٩٠-٢٠٠٠). قسم الإحصائيات بالسلطة القضائية. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (غير مؤرخ) (أ). دليل الإجراءات في العنف المترلي. سان خوسيه، كوستاريكا.

السلطة القضائية. (غير مؤرخ) (ب). القانون المشروح والمتفق عليه لمكافحة العنف المترلي. سان خوسيه، كوستاريكا.

ملف دراسة مسار حقوق الإنسان للمرأة: تعزيز تقدمها وحمايتها الدولية، معهد البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان. سان خوسيه، كوستاريكا.

(٢٠٠٠). مظاهر العنف ضد المغولات. غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا.

(١٩٩٨). الخبرات الحياتية والممارسات الجنسية للشابات: حالة مأوى Grande de Pavas. بحث للماجستير في الدراسات النسائية. سان خوسيه، كوستاريكا: الجامعة الوطنية وجامعة كوستاريكا.

(١٩٩٩). الحركة النسائية في أمريكا الوسطى. ماناغوا، نيكاراغوا.

البرنامج الوطني لدعم المشاريع البالغة الصغر والصغرى وبرنامج دعم المشاريع البالغة الصغر/منظمة العمل الدولية (غير مؤرخ) "المشاريع البالغة الصغر في التسعينات في كوستاريكا". سان خوسيه، كوستاريكا.

(١٩٩٧). التقرير الثالث لحالة الأمة في التنمية البشرية المستدامة. سان خوسيه، كوستاريكا.

(١٩٩٨). التقرير الخامس لحالة الأمة في التنمية البشرية المستدامة. سان خوسيه، كوستاريكا.

(١٩٩٩). التقرير السادس لحالة الأمة في التنمية البشرية المستدامة. سان خوسيه، كوستاريكا.

(٢٠٠٠). حالة الأمة في التنمية البشرية المستدامة: ملخص التقرير السابع. سان خوسيه، كوستاريكا.

(٢٠٠١). التقرير السابع لحالة الأمة في التنمية البشرية المستدامة. سان خوسيه، كوستاريكا.

(٢٠٠٠). La Sala. (٢٠٠٠). الحالة الراهنة للمشتغلات بالجنس في كوستاريكا. في إطار عملية بيجين + ٥. وردت في : FIRE - صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة - مؤسسة هيفوس. منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة: نظرة من واقع التنوع في كوستاريكا ١٩٩٩-٢٠٠٠، الجذور الأولى للتنوع. سان خوسيه، كوستاريكا.

(٢٠٠٠). Quirós, Edda. (٢٠٠٠). صحة المرأة من حقوق الإنسان. بعض مؤشرات الحالة والتدابير المتخذة في كوستاريكا. غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا.

٢٠٠٠). حالة العنف ضد المرأة على أساس الجنس في كوستاريكا. Ramellini, Teresita برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. سان خوسيه، كوستاريكا.

٢٠٠١). ”مراجعة من أجل كوستاريكا. مؤشرات من اقتراح اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لمتابعة منهاج عمل ييجين“. التقرير النهائي للهيئة الاستشارية، المعهد الوطني للمرأة - مشروع حالة الأمة - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. سان خوسيه، كوستاريكا.

٢٠٠٢). ”التفرقة على أساس الجنس في الهيكل الوظيفي بكوستاريكا“، ندوة ”كوستاريكا في ضوء تعداد عام ٢٠٠٠“، الأكاديمية الوطنية للعلوم، مركز أمريكا الوسطى للسكان، مشروع حالة الأمة، المعهد الوطني للإحصاء والتعداد. سان خوسيه، كوستاريكا.

٢٠٠٠). ”وضع السحاقيات في كوستاريكا ومنهاج عمل ييجين“، في منهاج عمل المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة: نظرة من واقع التنوع في كوستاريكا. سان خوسيه، كوستاريكا: صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة - مؤسسة هيغوس.

١٩٩٨). المرأة والصحة. المعهد الوطني للمرأة. سان خوسيه، كوستاريكا. Rojas, Ana Isabel

١٩٩٧). تجميع بيان للأعمال بشأن مشاركة النساء في المنظمات الاجتماعية، حزب التحرير الوطني، حزب الاتحاد الاجتماعي المسيحي. سان خوسيه، كوستاريكا. S.C.I. مستشارون.

١٩٩٩). ”تواري الطفلاط والمراءات: مشاكل إعمال حقوقهن“، غير منشور. سان خوسيه، كوستاريكا. Carcedo, Ana Sagot, Montserrat

الأمانة التنفيذية للتخطيط القطاعي الزراعي. (١٩٩٩). السياسات العامة للتنمية الزراعية والبيئة الريفية الكوستاريكية، وثيقة رسمية لحكومة كوستاريكا. سان خوسيه، كوستاريكا.

٢٠٠١). كل ما يجب أن يعرفه المهاجر: دليل إعلامي للنساء النيكاراغويات في كوستاريكا. سان خوسيه، كوستاريكا: Cenderos/البرنامج الإقليمي المنسق للثقافة الشعبية.

٢٠٠١). تطبيق الحصة الدنيا لمشاركة المرأة: وهم أم حقيقة؟ تحليل من أجل كوستاريكا. Torres García, Isabel

- Carro, Carmen و Treguear, Tatiana. (١٩٩٤). *الطفالات البغایا: حالة کوستاریکا*. منظمة الأمم المتحدة للطفولة. سان خوسيه، کوستاریکا.
- Carro, Carmen و Treguear, Tatiana. (١٩٩٦) *الطفالات والراهقات البغایا: الصمت الاجتماعي وانتهاك الحقوق*. منظمة الأمم المتحدة للطفولة. سان خوسيه، کوستاریکا.
- Trejos, J.D. (٢٠٠٠). *المرأة صاحبة المشاريع البالغة الصغر في کوستاریکا: التسعينات*. برنامج دعم المشاريع البالغة الصغر - منظمة العمل الدولية. سان خوسيه، کوستاریکا.
- المحكمة العليا للانتخابات. (٢٠٠٢). *إحصائيات انتخابية. تقرير عن نتائج الانتخابات الرئاسية والتشريعية والبلدية في ٤ شباط/فبراير ٢٠٠٢*. سان خوسيه، کوستاریکا.
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة. (٢٠٠١). *حالة حقوق الطفل والراهق في کوستاریکا*. جامعة کوستاریکا، منظمة الأمم المتحدة للطفولة. سان خوسيه، کوستاریکا.
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة - جامعة کوستاریکا - كلية أمريكا اللاتينية للعلوم الاجتماعية. (٢٠٠٠). *حالة حقوق الطفل والراهق في کوستاریکا*. سان خوسيه، کوستاریکا.
- جامعة کوستاریکا. (٢٠٠١). *بيان عن حالة الإنصاف بين الجنسين في جامعة کوستاریکا*. رئاسة جامعة کوستاریکا. سان خوسيه، کوستاریکا.
- Valerín, Gloria (٢٠٠٢). *التاريخ التشريعي. قانون المعاقبة على العنف ضد المرأة*. سان خوسيه، کوستاریکا.
- Alexandra Bogantes و Villanueva, Zarela. (١٩٩٦). *مبدأ المساواة والفقه الدستوري*. محكمة العدل العليا، السلطة القضائية. سان خوسيه، کوستاریکا.
- Young, Kate (١٩٩١). *”التفكير في كيفية مواجهة احتياجات المرأة“*. قراءة جديدة: إدماج المرأة في التنمية، Virginia Guzmán وأخريات (القائمات بالتحميم)، Entre Mujeres، المنشورات الشعبية النسائية. ليماء، بيرو.
- Zeledón, Fernando (٢٠٠٢-٢٠٠٠). *الانتخابات البلدية في کوستاریکا: وضع سلسلة إحصائية: ١٩٥٣-١٩٩٨*. مشروع بحثي. مدرسة العلوم السياسية. مكتب نائب رئيس قسم الأبحاث. جامعة کوستاریکا.

المقابلات المجرأة

Aragón, Margarita. اختصاصية في الجنسيانية والراهقة والمحجرة، ومسئولة عن تنسيق العنصر الاجتماعي في نموذج الرعاية الصحية المتكاملة، الذي ينفذ في المستشفى الوطني النسائي.

Camacho, Lorena. منسقة في دائرة بناء الذات وخطط الحياة.

للمرأة. المعهد الوطني للإنصاف. دائرة إدارة السياسات العامة. Ibarra, Marta Figueroa, Mabel

Flores, Lorena. المنسقة السابقة في دائرة بناء الذات وخطط الحياة. المعهد الوطني للمرأة.

الإدارية الفنية في المعهد الوطني للمرأة. González, Irma

Gonzalez, Mirta. (٢٠٠٢-٢٠٠٣). ممثلة منظمات المجتمع المدني لدى مجلس إدارة المعهد الوطني للمرأة.

لara, Silvia . مدبرة فنية في المعهد الوطني للمرأة (١٩٩٨-٢٠٠٢).

Maxera, Rita. اختصاصية في قانون الأسرة وعضو لجنة تحرير قانون الأبوة المسئولة.

مكت الدفاع عن المرأة في مكت الدفاع عن السكان. Mora, Alejandra

Pérez, Nielsen. منسقة في دائرة المواطنـة النـشـطة والـريـادـة والإـادـة الـخـلـية. المعـهـد الـوطـني للـمرـأـة.

Ramellini, Teresita. مديرية قسم الأستاذية في الدراسات النسائية بجامعة كوستاريكا - الجامعة الوطنية. موظفة في دائرة العنف على أساس الجنس بالمعهد الوطني للمرأة.

وأمهات. خبيرة في العنف على أساس الجنس. اشتهرت مع Ana Carcedo Montserrat وضع دراسة عن العنف المؤدي إلى قتل المرأة في كوستاريكا. قامت، باسم جامعة كوستاريكا ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، بتنسيق مشروع حالة حقوق الإنسان للطفولات

Soto, Tatiana. محامية. دائرة الوضع القانوني للمرأة وحماية حقوقها. المعهد الوطني للمرأة.

رئيسة منتدى المرأة. المعهد الوطني للمرأة (٢٠٠٢-٢٠٠٠). Torres, Ana Felicia

المرفق رقم ١

موجز المؤشرات المتعلقة بوضع المرأة وحالتها

الفترة ١٩٩٠-٢٠٠٠

٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٠	المؤشر
التنمية البشرية							
٠,٧٩٧	٠,٨٠١	٠,٨٨٩	٠,٨٨٩	٠,٨٨٤	٠,٨٨٣		مؤشر التنمية البشرية (القيمة)
٠,٧٨٩	٠,٧٩٥	٠,٨١٨	٠,٨٢٥	٠,٨١٣	٠,٧٦٣		مؤشر التنمية حسب الجنس (القيمة)
٠,٥٥٣	٠,٥٥٠	٠,٥٠٣	٠,٤٩٤		٠,٤٧٤		مؤشر إمكانيات الجنسين (القيمة)
الاقتصاد							
٧,٩ -	٩,٩ -	٥,٧ -	٦,٠ -	٥,٨ -	٦,٧ -	٣,٢ -	الفارق في الفقر حسب جنس عائل الأسرة ^(١)
							النسبة المئوية للعاملات حسب فرع النشاط (الأفرع الأساسية بالنسبة إلى المرأة)
٤٤,٥	٤٤,٠	٤٥,٥	٤٦,٢	٤٤,٦	٤١,٧	٤٤,٤	الخدمات الاجتماعية والمشتركة والشخصية
٢٦,١	٢٦,٧	٢٣,٣	٢٣,٧	٢٤,٨	٢٥,٣	٢٠,٩	التجارة والمطاعم والفنادق
١٥,٦	١٦,٨	١٧,٢	١٦,٣	١٧,٩	٢٠,٠	٢٣,٥	الصناعات التحويلية
٥,٤	٤,٧	٥,٥	٥,٩	٥,٧	٦,٣	٦,٤	الزراعة والقنصل والحراجة وصيد الأسماك
							النسبة المئوية للعاملات حسب الفئة المهنية
٧٦,٦	٧٤,٩			٧٥,٦	٧٧,٦		العاملات بأجر
١٧,٢	١٦,٧			١٦,٠	١٤,٢		العاملات لحسابهن الخاص
٣,٣	٤,٣			٥,١	٦,٤		غير المأجورات
٢,٩	٤,٣			٣,٣	١,٨		ربات العمل
							نسبة النساء في متوسط الأجر الشهري ^(٢)
٩١,٧	٩٠,٣	٩٣,٣	٩٧,١	٩٢,١	٨٤,٤	٨٤,٠	العاملون بأجر
٧٥,٢	٧٤,٤	٧٣,٠	٧٥,٢	٧٤,٦	٧١,٩	٧٢,٥	إناث التعليم الابتدائي
٧٨,٤	٧٤,٣	٧٩,٦	٨٤,٠	٧٩,٣	٧٥,٥	٨١,٤	إناث التعليم الثانوي العام
٧٣,٠	٧٦,٤	٧٩,١	٨٢,٠	٧٤,٥	٧٤,٣	٦٥,٦	تعليم جامعي
							الجموعة المهنية
٨٠,٣	٨٠,٤	٨٥,٩	٨٩,٦	٧٧,٥	٨٠,٤	٦٨,٦	المهنيون والفنيون
٨٢,٥	٨٤,٣	٩٥,٢	٨٨,٣	٨٥,٣	٨٣,١	٧٥,٦	المديرون
٧١,٦	٧٥,٨	٧٦,٧	٧٣,١	٧٦,٠	٦٦,٧	٦٦,٩	التجار والباعة

٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٠	المؤشر
٨١,٨	٧٧,٨	٧٧,٢	٨٤,٢	٧٧,٦	٧٦,٦	٧٣,٣	العمال والحرفيون
٦٨,١	٥٧,٤	٦١,٠	٦٠,٢	٦٢,٠	٥٧,١	٥٨,٤	أعمال الخدمات الشخصية
٩,٨	٩,٢	١٠,١	١٠,٥	١٠,٥	٩,٤		قيمة العمل المترتبة كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي
٤١,٥	٤٠,٢	٣٧,٢	٣١,٥	٢٩,٤	٢٨,٠		النسبة المئوية لقسائم الإسكان المعطاة للنساء
العمل							
٤٠,٨	٤٣,٣	٤٤,١	٤١,٥	٤٢,٢	٤١,٢	٤١,١	معدل المشاركة النسائية الموسعة ^(٢)
٢,٧ -	٤,٦ -	٤,٥ -	٢,٩ -	٢,٥ -	٢,٤ -	٢,٥ -	الفارق بين الجنسين في المعدل الإجمالي للاستخدام الناقص ^(٣)
النسبة المئوية للعاملات في وظائف متخصصة إلى مجموع هذه الوظائف							
٤٦,٢	٤٧,١	٤٥,١	٤٨,٣	٤٧,٨	٤٥,٤	٤٤,٥	بصفة مهنيات وفنيات
٢٩,٩	٣٠,٦	٣٠,١	٢٧,٥	٢٦,٧	٢٣,٤	٢٣,٣	بصفة مديرات
٢٤,٨	٢٥,٨	٢٥,٥	٢٤,٧	٢٣,٦	٢٣,٠	٢٤,٩	مؤشر التفرقة بين الجنسين في الوظائف ^(٤)
١٥,٥ -		١٦,٤ -	١٥,٢ -	١٣,٠ -	١٦,٠ -		الفارق بين الجنسين في قطاع الإنتاجية الدنيا ^(٥)
التعليم والتدريب							
٤,٩	٤,٩	٤,٦			٥٧		الفارق بين الجنسين في المعدل الصافي للتغطية في التعليم الثانوي ^(٦)
نسبة النساء في متوسط سنوات الالتحاق بالمدرسة لمن يبلغون من العمر ١٢ سنة أو أكثر ^(٧)							
١٠٤,١	١٠٤,١	١٠١,٧					من ١٢ إلى ١٧ سنة
١٠٥,٩	١٠٤,٩	١٠٦,٢					من ١٨ إلى ٢٩ سنة
١٠٠,١	٩٩,٣	٩٠,٧					من ٣٠ إلى ٤٩ سنة
٩٣,٢	٩٤,٠	٨٧,٢					٥٠ سنة فأكثر
١٥,٥	١٤,٥	١٥,٣	١٥,٧	١٥,٦	١٦,٧	١٦,٢	مؤشر التفرقة بين الجنسين في التخرج من الجامعة ^(٨)
٢١,٠	٢١,٦	٢٠,٩	٢٠,٥	٢٠,٠	٢٩,٢		مؤشر التفرقة بين الجنسين في أنشطة الإعداد في المعهد الوطني للتلمذة الصناعية ^(٩)
الصحة							
٥,٥	٥,٧	٥,١	٥,٦	٥,٠	٥,٢	٤,٩	الفرق بين الجنسين في العمر المتوقع عند الولادة ^(١٠)
معدل وفيات الذكور بالأورام الخبيثة الثلاثة الأكثر شيوعا (المعدل لـ ١٠٠٠٠٠٠٠٠ رجل)							
١٧,٦	١٨,٢	٢١,١	٢١,٢	٢٢,٢	٢٤,٢	٢٤,٨	المعدة
١٤,١	١٣,٥	١٢,٦	١٠,٧	١٢,٨	١٣,٤	٧,٧	البروستاتا
٨,١	٨,٨	٧,٤	٨,١	١٠,٠	٨,٠	٩,١	الرئة

المؤشر	١٩٩٠	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
معدل وفيات الإناث بالأورام الخبيثة الثلاثة الأكثر شيوعاً (المعدل لـ ١٠٠٠٠٠ ١٠٠ امرأة)							
المعدة	١٠,٩	١٣,٧	١٤,٠	١٠,٣	١٢,١	١٠,٩	١٠,٦
عنق الرحم	٨,٧	١٠,٢	١٠,١	٨,٧	٩,٤	٩,٧	٩,٣
الثدي	٧,٢	٩,٠	٨,٥	٨,١	٧,٧	٧,٠	٦,٣
نسبة خصوبة النساء الأقل من ٢٠ سنة من العمر والنساء بين ٢٠ و ٣٩ سنة من العمر	٦٨,٢	٨١,٤	٨٢,٣	٨٤,٧	٨٦,٦	٨٧,٠	٨٧,٠
نسبة النساء من السكان الناشطين اقتصادياً المشمولين بتأمين المرض والأمومة ^(٢)	٨٢,٢	٩٥,٨	٩٣,٠	٩٧,٥	١٠٢,٦	١٠,٦	٨٠,٦
العنف العائلي							
نسبة النساء من ضحايا القتل بسبب العنف العائلي ^(٣)	٥٥٠						
الشكاوى المقدمة من العنف المترتب على العنف العائلي	١٥٣٣٦	٢٠٩٩٦	٢٦٤٣٧	٣٢٦٤٣			
المشاركة السياسية ^(٤)	١٩٩٤						
النسبة المئوية للنائبات	١٢,٣	١٥,٨	١٥,٨	١٩,٣			
النسبة المئوية للمرشحات للنواب من مجموع المرشحين	١٧,٨	٢٣,٤	٢٣,٤	٤٧,٢			
النسبة المئوية لعضوات المجالس البلدية من مجموع أعضاء المجالس البلدية المنتخبين من الجماعات المحلية	١٢,٤	١٤,٢	١٤,٢	٣٤,٤			
نسبة الذكور في الوظائف التي تشغلهن بالانتخاب الشعبي							
نسبة الذكور من الناخبين ^(٥)	١٠٥,٧	١٠٥,٧	١٠٥,٧	١٠٣,٤			

(أ) الفرق بين النسبة المئوية للذكور والنسبة المئوية للإناث.

(ب) نسبة قيمة المؤشر المتعلق بالنساء الالاتي يعملن ٤٠ ساعة أو أكثر إلى قيمة المؤشر المتعلق بالرجال، مضروبة في ١٠٠.

(ج) يدخل في القوة العاملة السكان الذين يعملون في أنشطة أولية للاستهلاك الذاتي، والذين يعملون في أنشطة هامشية علاوة على مهنة التقليدية، ويدخل في غير العاملين العاطلون الذين يعانون بطالة مطلقة تقليدية من لا يزاولون أيها من الأنشطة السابقة، والعاطلون المحيطون، وغير الناشطين الذين وجدوا عملاً.

(د) يعكس النسبة المئوية الكاملة للأشخاص الذين “يعين عليهم” تغير فنفهم (العمل، المهنة) للدخول في كل فئة منها في التوزيع المعمول به للسكان المعينين (العاملون، الخريجون، المشاركون).

(هـ) يشير إلى الفرق بين النسبة المئوية للإناث والنساء المئوية للذكور.

(و) أرباب العمل - تحدث البيانات في تموز/يوليه ١٩٩٩.

(ز) في العمليات الانتخابية في الفترات ١٩٩٤-١٩٩٠ و ١٩٩٨-١٩٩٤ و ١٩٩٨-١٩٩٠.

المصدر: مشروع حالة الأمة (٢٠٠١). التقرير السابع حالة الأمة، ٢٠٠٠. سان خوسه، كوستاريكا: مشروع حالة الأمة.

المرفق رقم ٢

موجز المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تحمي بشكل محدد حقوق الإنسان للمرأة والتي صدقت عليها كوستاريكا

الفترة ١٩٥١-٢٠٠٢

المعاهدات والاتفاقيات الدولية	تاريخ التصديق
المعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية (بدأ نفاذها في ٢٣ آذار/مارس ١٩٧٦)	٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٦٨
العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (بدأ نفاذها في ٣ كانون الثاني/يناير ١٩٧٦)	٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٨
اتفاقية البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان (بدأ نفاذها في ١٨ تموز/يوليه ١٩٧٨)	٢ تموز/يوليه ١٩٨٠
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (بدأ نفاذها في ٤ كانون الثاني/يناير ١٩٦٩)	١٦ كانون الثاني/يناير ١٩٦٧
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (بدأ نفاذها في ٢ أيلول/سبتمبر ١٩٨١)	٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٤
الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل (بدأ نفاذها في ٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠)	٢١ آب/أغسطس ١٩٩٠
الاتفاقية رقم ١٦٩ لمنظمة العمل الدولية (بدأ نفاذها في ٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩١)	٢ نيسان/أبريل ١٩٩٣
اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله (بدأ نفاذها في ٣ آذار/مارس ١٩٩٥)	٥ تموز/يوليه ١٩٩٥

المصدر: استنادا إلى المعلومات التي أعيد جمعها، ٢٠٠٢.

المرفق رقم ٣

الوصف العام للمعهد الوطني للمرأة

كان مركز المرأة والأسرة، منذ إنشائه في عام ١٩٨٦، بمثابة الكيان الموجه للسياسات الوطنية المتعلقة بالمرأة، وكانت له شخصية اعتبارية وذمة مالية خاصة به، ولكن باعتباره جهازاً ملحاً بوزارة الثقافة والشباب والرياضة. وقد أدى هذا الطابع القانوني إلى اصطدام عمله بعوائق كثيرة، وساعدت تجربة المركز في العمل على تبيّن ما يلي:

أن السياسات العامة للإنصاف والمساواة بين الجنسين تتطلب التزامات على أعلى مستوى لاتخاذ القرارات، فضلاً عن التزامات قطاعية لكيانات القطاع العام لتنفيذ هذه السياسات؟

أن هناك قيوداً تعرّض القيام بمهمة التوجيه في هذا الشأن، بسبب التناقض بين حجم اختصاصات المركز ووجوده داخل جهاز الدولة (جهاز ملحق بوزارة).

ويضاف إلى ذلك أن الفقرة ٥٧ من استراتيجيات نيروبي نصت على وجوب إنشاء جهاز حكومي مناسب لرصد حالة المرأة وتحسينها، وهذا أدى إلى تأكيد ضرورة تعزيز الآلية الوطنية القائمة.

و بهذه الطريقة، وبغرض إنشاء هيئة حكومية ذات مركز سياسي وإداري مناسب ويكون لها الشكل القانوني الملائم لإدارة وتوجيه السياسات الجنسانية، تحول مركز المرأة والأسرة، في أيار/مايو ١٩٩٨، إلى المعهد الوطني للمرأة، الذي أنشئ بموجب القانون رقم ١٧٨٠، ومنح الشخصية الاعتبارية ورصده له ميزانية خاصة.

ولما كان المعهد بمثابة مؤسسة مستقلة ذاتياً ولامركزية، فقد ارتفعت مرتبته، واتسعت وظائفه واحتصاصاته، وعهد بإدارته إلى وزيرة معنية بوضع المرأة تشتراك في مجلس الحكومة. وهذه المشاركة في غاية الأهمية، لأنها تسمح بالتأثير على أعلى مستويات اتخاذ القرارات فيما يتصل بالبحث على وضع سياسات عامة للمساواة والإنصاف بين الرجل والمرأة.

ويتوافق ذلك مع ما هو منصوص عليه في منهاج عمل بيجين من خطوات ضرورية تساعد آليات النهوض بالمرأة على العمل بفعالية، وهي:

وجودها في أعلى مستوى ممكن داخل الحكومة تحت مسؤولية وزير في مجلس الوزراء؛

كفالة وجود الموارد الكافية من حيث الميزانية والقدرة المهنية؛
إتاحة الفرصة والآليات المناسبة للتأثير في وضع جميع السياسات العامة الحكومية وفي
التخطيط من منظور جنساني.

الرسالة:

سياسات وطنية للدولة، تحظى بتوافق آراء حقيقي وشرعية سياسية لضمان استمرارها، رغم التغيرات السياسية وغيرها.

سياسات عامة استراتيجية تهدف إلى إحداث تحول نوعي في العلاقات بين الجنسين، وتحاوز إجراءات المساعدة الحريصة على الشكليات وغير المترابطة، التي سادت العمل مع المرأة وقتا طويلا.

سياسات ذات نطاق وطني قادرة على الاستجابة للاحتياجات والاهتمامات الخاصة بالنساء على اختلافهن، وليس فقط بقطاعات أو جماعات منهن.

سياسات تدعو إلى تلاقي مختلف القوى السياسية، ومنظمات المجتمع المدني، والحركة النسائية، والهيئات الحكومية.

الأغراض:

”صياغة ودفع السياسة الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين، بالتنسيق مع المؤسسات العامة والهيئات الحكومية التي تضع برامج النساء ومنظمات المجتمع.

حماية حقوق المرأة المكرسة سواء في الإعلانات والاتفاقيات والمعاهدات الدولية، أو في النظام القانوني الكوستاريكي؛ تشجيع المساواة بين الجنسين والحد على اتخاذ تدابير ترمي إلى تحسين حالة المرأة.

العمل والسهر على أن تضع المؤسسات العامة وتنفذ السياسات الوطنية والاجتماعية وسياسات التنمية البشرية، علاوة على التدابير القطاعية والمؤسسية المتضمنة في السياسة الوطنية للمساواة والإنصاف بين الجنسين.

تشجيع المشاركة الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية للمرأة وتنعها التام بما لها من حقوق الإنسان، في ظروف من المساواة والإنصاف مع الرجل“، (المادة ٣)

الاختصاصات:

”ترتيب وتعزيز وتنسيق تنفيذ ومتابعة السياسات العامة الرامية إلى النهوض بالمرأة وتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والفرص.

تنسيق مجموع السياسات الإنمائية الوطنية التي تشجعها الم هيئات العامة، لكي تتضمن تعزيز المساواة في الفرص بين المرأة والرجل.

وضع وتنفيذ خطط وبرامج ومشاريع المعهد ذاته التي يراها لازمة لبلوغ أغراضه.

تنسيق التدابير والهيئات القائمة داخل الإدارة العامة، تعزيزاً لوضع المرأة وللإنصاف بين الجنسين.

تشجيع إنشاء مكاتب وزارية وقطاعية وبلدية للمرأة، علاوة على ضمان عملها وتنسيقه.

وضع وتنسيق وتنفيذ تدابير تحت على تطوير الأسرة باعتبارها مجالاً لإشاعة حقوق الإنسان والمساواة في الفرص بين المرأة والرجل.

تقديم المشورة والتوجيه القانوني إلى جميع مؤسسات الدولة لتناول أنشطتها دون تمييز بين المرأة والرجل.

العمل على ألا تكون الأحكام الإدارية تمييزية وأن تحترم حقوق المرأة.

وضع معيار يتعلق بمشاريع القوانين التي تمر بمرحلة الإجراءات التشريعية والتي تتصل بوضع الجنسين وحالة المرأة والأسرة.

تشجيع وتيسير إنشاء وتشغيل صندوق لدعم الأنشطة الإنتاجية للمنظمات النسائية.

المساهمة، عند الاقتضاء، في الدعاوى القضائية التي تمس حقوق المرأة.

تعزيز وإجراء أبحاث تساعد على معرفة وضع المرأة، وللإنصاف بين الجنسين، وحالة الأسر، والتقدم باقتراحات للتحسين.

البقاء على علاقات للتبادل والتعاون مع الم هيئات الدولية التي تهتم بالنهوض بالمرأة، دون إخلال باختصاصات السلطة التنفيذية فيما يتصل بالعلاقات الخارجية.

دعم النشاط التشاركي للنساء، وتزويد منظماتهن بالمساعدة التي تيسّر قيامها وتزيد من تطورها“. (المادة ٤)

المرفق رقم ٤

المعهد الوطني للمرأة

دائرة تنظيم السياسات العامة للإنصاف

معايير تقييم التقدم المؤسسي في إدراج المنظور الجنسي

عملاً على تحديد السياق العام لمهمة وحدات الإنصاف بين الجنسين في تشجيع إدراج هذا المنظور في المؤسسات الحكومية، نقدم المعايير المقترحة التالية للرسالة والأهداف التي يجب أن توجه العمل الوظيفي لهذه الوحدات.

الرسالة

مهمة هذه الوحدات هي المساهمة في تنفيذ مهمة الإدراج الشامل للنهج الجنسي في عمل المؤسسات، عن طريق تشجيع وتحفيزه ورصد عمليات تغيير الثقافة المؤسسية التي يقتضيها تقديم الخدمات بإنصاف وعلاقات العمل الداخلية في إطار من المساواة في الفرص والحقوق.

وتندرج هذه المهمة بالأهداف التالية:

الأهداف

- دعم عملية إظهار المرأة في التخطيط المؤسسي وفي العمليات الإدارية الداخلية.
- مراقبة ودعم عمليات تنفيذ السياسات الوطنية للإنصاف بين الجنسين في المؤسسة.
- تقديم مدخلات لاتخاذ القرارات إلى العناصر الأساسية من الموظفات والموظفين ذوي الصلة بالبرامج الاستراتيجية للنهوض بالمرأة.
- تنسيق التزامات المؤسسة مع الخطط والبرامج الحكومية الرامية إلى تعزيز الإنصاف بين الجنسين.
- تلقي الاستشارات المتعلقة بحالات التمييز التي تتعرض لها الموظفات بحكم الجنس وإحالتها إلى الجهات المختصة.

وانطلاقاً من مهمة هذه الوحدات والاقتراحات المقدمة، يقترح الأخذ بالمؤشرات التالية لأداء المهمة وتحقيق أهدافها.

مؤشرات لتقييم تحقيق الأهداف

ترتكز هذه المؤشرات على المهام الواردة في موجز نموذجي للمهام اقترحه المعهد الوطني للمرأة لوحدات الإنصاف بين الجنسين، وفقاً لما يلي:

- تحديد الحالات والإجراءات الاستراتيجية الطابع في المؤسسة، بهدف تدعيم أساس المساواة في الفرص والإنصاف بين الجنسين لمستفيدات من الخدمات.
- مساندة سلطات المؤسسة في اتخاذ القرارات الأساسية للنهوض بالمرأة في نطاق اختصاص المؤسسة.
- بناء تحالفات استراتيجية مع الدوائر الأساسية في المؤسسة تعزيزاً للقيم والممارسات المؤسسية في مجال تحقيق الإنصاف بين الجنسين.
- الحث على تقديم المشورة والتدريب في موضوع التطبيق العملي للمنظور الجنسي في التنظيم والتخطيط الاستراتيجي وفي العمليات الإدارية الداخلية.
- التنسيق مع المعهد الوطني للمرأة في مجال دعم وتطبيق السياسات العامة للإنصاف في إطار القطاع والمؤسسة التابعين لها.
- تقديم المشورة في عملية صياغة خطة العمل الاستراتيجية المادفة إلى تغيير الثقافة التنظيمية إلى تقديم للخدمات وإقامة علاقات عمل تتسق بالإنصاف بين الجنسين.
- تقديم المساعدة التقنية، بالاشتراك مع المعهد الوطني للمرأة، إلى اللجان الخاصة والدوائر المنسابة لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية.
- مساندة تصميم آلية لمتابعة وتقسيم التدابير الواردة في خطة العمل الاستراتيجية.
- العمل على تعميم التزامات المؤسسة بتحقيق المساواة في الفرص والإنصاف بين المرأة والرجل على الجهات الرئيسية من قطاعات وأشخاص.
- تنسيق وتنفيذ تدابير بالاشتراك مع وحدات الإنصاف بين الجنسين في سائر الوزارات والمؤسسات المستقلة ذاتياً، وتبادل الخبرات التي تعزز عملها.
- تنسيق وضع تقارير عن التقدم الذي تحرزه المؤسسة في تحقيق المساواة في الفرص والإنصاف بين الجنسين، لتقديمها إلى مجلس الحكومة أو الوزيرة المعنية بوضع المرأة.

ولما كان الإدراج الشامل للمنظور الجنسي هو المهمة التي تميز رسالة الوحدة بشكل مثالي، فإنه يوصى بتنفيذ المعايير التالية لتقدير تقدم المؤسسة في هذه المسألة:

معايير لتقدير الإدراج الشامل للمنظور الجنسي

- في جميع العمليات المؤسسية ذات الصلة، تدرج معايير تفرق بين حالة الرجل وحالة المرأة، ويجري العمل بها بصفة خاصة لـلقاء الضوء على المساواة في الفرص والإنصاف بين الجنسين. وفيما يلي بعض هذه العمليات ذات الصلة الأقوى:
 - ١' التخطيط الاستراتيجي، بما في ذلك الإطار العام للسياسة القطاعية (الخطة الرباعية أو لفترة أطول).
 - ٢' الخطة المؤسسية (خطة التشغيل السنوية).
 - ٣' تحصيص الميزانية (خطة الميزانية المؤسسية).
 - ٤' وضع إحصائيات ومؤشرات الجنسين (التدريب، التسجيل، المعالجة، التفسير، تقديم البيانات والمعلومات).
 - ٥' مراجعة/وضع القوانين والقواعد وغيرها من الأحكام ذات الطابع الجيري التي تنظم عمل المؤسسة.
 - ٦' تطوير المورد البشري (نظم تعيين و اختيار الموظفين و توجيههم؛ التدريب والحوافز والمزایا للموظفين؛ تقييم العمل).
 - ٧' تكين العاملات (فرص تولي الوظائف القيادية).
 - ٨' التنظيم التقني والإداري (القواعد والإجراءات الموضوعة لتقديم الخدمات المؤسسية من أجل إدارة المنظمة و عملها).
- تُتبع المعايير بصفة مستمرة، وتدرج كتدابير عادلة في العمل الروتيني للمنظمة و ثقافتها (القيم والمارسات).
- تخضع لرصد المؤسسة وتقييمها لأثرها.
- تشكل جزءاً من التزامات إدارة المؤسسة ومن مؤشرات النتائج التي يضعها نظام التقييم الوطني (وزارة التخطيط الوطني والسياسة الاقتصادية).
- تقام علاقات مع المجتمع المدني كآلية لتوليد مشاركة المواطنات من السكان في مناقشة ووضع اقتراحات حل المشاكل التي يصادفها في شتى الحالات.

- تدرج المساواة في الفرص والإنصاف بين الجنسين باعتبارهما عنصراً جوهرياً في كشف الحساب الذي تقدمه المؤسسة (تقرير أو مذكرة سنوية، تقارير للمواطنين، تقارير لرئاسة الجمهورية).
- توضع خطة عمل استراتيجية تهدف إلى تغيير ثقافة المنظمة إلى تقديم الخدمات وإقامة علاقات عمل تنسجم بالإنصاف بين الجنسين (آليات لإيجاد الظروف الملائمة للإدراجه الشامل والتأثير أكثر في حالة المرأة ووضعها).
- تطبق الصكوك القانونية الوطنية والدولية للنهوض بالمرأة وحمايتها، كجزء من الإطار القانوني لعمل المؤسسة (الاتفاقية المتعلقة بجميع أشكال التمييز ضد المرأة، اتفاقية بيلين دو بارا المتعلقة بالعنف على أساس الجنس، قانون المساواة الحقيقية، القانون المتعلقة بالتحرش الجنسي في العمل والدراسة، القوانين التي تحمي الأمة، القوانين المتعلقة بتوفير دور للحضانة وظروف عمل تناسب أحوال عمل طالبيها، إلخ).
- تتضمن الدعاية أو التعميم اللذان تقوم بهما المؤسسة عن طريق وسائل الاتصال الجماهيري والوسائل الأخرى رسائل تعلي من قدر المرأة وتشيع صوراً متوازنة للمرأة والرجل.

المرفق رقم ٥

مهام النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه

السهر على امتناع السلطات والموظفين والأعوان والمؤسسات عن أي عمل أو ممارسة تتسم بالعنف ضد النساء والطفلات والأطفال والأشخاص المسنين أو المعوقين.

العمل بالبيضة الواجبة على منع العنف ضد النساء والطفلات والأطفال والأشخاص المسنين أو المعوقين.

اعتماد جميع التدابير الإدارية الالزمة والمناسبة لتعديل الممارسات المعتادة التي تساعد على استمرار العنف العائلي أو التغاضي عنه.

إنشاء الآليات الإدارية الالزمة لضمان الوصول الفعلي لمن يتعرض للعنف العائلي إلى سبل التعويض الاجتماعي من الدولة.

زيادة إدراك واحترام حق النساء والطفلات والأطفال والمسنين من الجنسين والمعوقات في حياة حالية من العنف وفي احترام وحماية ما لهم من حقوق الإنسان.

تغير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بما في ذلك تصميم برامج تعليمية رسمية وغير رسمية مناسبة لجميع مستويات العمل التعليمية، لاستئصال القيم والصور النمطية التي يقوم عليها العنف ضد المرأة ويجدر مبرره فيها.

دعم تشريف وتدريب مقيمي العدل وأفراد الشرطة وغيرهم من الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، بالإضافة إلى الموظفين المنوط بهم تنفيذ سياسات منع العنف ضد النساء والطفلات والأطفال والأشخاص المسنين أو المعوقين والمعاقبة عليه واستئصاله.

العمل، في حدود الإمكانيات، على توفير الخدمات المتخصصة المناسبة لرعاية الأشخاص المتأثرين بالعنف، من خلال كيانات القطاعين العام والخاص، ومنها دور الإيواء، وخدمات إرشاد الأسرة عند الاقتضاء، ورعاية وكفالة القصر المضرورين.

تشجيع ودعم برامج تعليم حكومية وبرامج للقطاع الخاص تهدف إلى توعية الجمهور بالمشاكل ذات الصلة بالعنف ضد النساء والطفلات والأطفال والأشخاص المسنين والمعوقين، وتوفير سبل الانتصاف القانونية والتعويضات المناسبة.

تمكين الأشخاص المتأثرين بالعنف، قدر الإمكان، من الاستفادة من برامج فعالة للتأهيل والتدريب تعينهم على المشاركة الكاملة في الحياة العامة والخاصة والاجتماعية.

تشجيع وسائل الاتصال على وضع تعليمات مناسبة تتعلق بالبث وتدعو إلى استعمال العنف العائلي بجميع أشكاله وكفالة الاحترام لكرامة الأشخاص المتأثرين.

ضمان القيام بأبحاث وجمع إحصائيات وغيرها من المعلومات ذات الصلة عن أسباب العنف العائلي وآثاره وتوارثه، بهدف تقييم فعالية تدابير منع العنف المترتبة والمعاقبة عليه واستعماله، وتحديد وتطبيق التعديلات التي تقتضيها الضرورة.

دعم التعاون الدولي لتبادل الآراء والخبرات، وتنفيذ البرامج الرامية إلى حماية الأشخاص المضطهدين بالعنف.

المرفق رقم ٦

القوانين

- ١ - اعتماد البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، القانون رقم ٨٠٨٩. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ٢٠٠١.
- ٢ - اعتماد اتفاقية البلدان الأمريكية للالتزامات المتعلقة بالنفقة، القانون رقم ٨٠٥٣. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ٢٠٠٠.
- ٣ - رعاية الفقيرات، القانون رقم ٧٧٦٩. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٨.
- ٤ - الإذن للمؤسسة المختلطة للمساعدة الاجتماعية بالإسقاط الكلي والجزئي للقروض العقارية على المساكن الداخلية في المنفعة العامة، القانون رقم ٧٩٤٠. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٩.
- ٥ - قانون الطفولة والراهقة، القانون رقم ٧٧٣٩. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٨.
- ٦ - قانون البلديات، القانون رقم ٧٧٩٤. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٨.
- ٧ - الدستور السياسي، ١٩٤٩. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية.
- ٨ - اتفاقية البلدان الأمريكية المتعلقة بالاتجار الدولي في القصر، القانون رقم ٨٠٧١. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ٢٠٠١.
- ٩ - فرض رسوم جمركية على المشروبات الكحولية والبيرة والسجائر لتمويل خطة متكاملة لحماية السكان البالغين المستين والطفلات والأطفال المعرضين لمخاطر اجتماعية والمعوقين المسئين، وإعادة تأهيل مدمني الكحوليات والعقاقير، ودعم أنشطة الصليب الأحمر، وإلغاء الضرائب الدنيا المفروضة على الأنشطة الزراعية وما يترب على استبدالها، القانون رقم ٧٩٧٢. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٩.
- ١٠ - إنشاء دار العمة تيريه، القانون رقم ٧٨١٧. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٨.
- ١١ - إنشاء قاعة إبداع المرأة، القانون رقم ٧٩٥٤. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٩.

- ١٢ - إنشاء محكمة للعنف المترلي في الدائرة القضائية في إيريديا، وفي الدائرة القضائية الأولى في ألاخويلا، وفي الدائرة القضائية في كرتاغو، وإنشاء محكمة جنائية في إقليم لا أونيون بمقاطعة كرتاغو، القانون رقم ٨١٢٩. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ٢٠٠١.
- ١٣ - إنشاء محكمة للعنف المترلي في الدائرة القضائية الثانية في سان خوسيه، القانون رقم ٨١٢٨. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ٢٠٠١.
- ١٤ - إنشاء المعهد الوطني للمرأة، القانون رقم ٧٨٠١. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٨.
- ١٥ - منع الاستخدام العام لأحد المباني والإذن لبلدية سان خوسيه بالتنازل عن جزء منه لجمعية الأسرة والثقافة المعاصرة لتدريب المرأة، حتى يتضمن تشغيل المعهد المهني النسائي في بافاس، القانون رقم ٧٩٨٦. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ٢٠٠٠.
- ١٦ - تساوي الفرص للمعوقين، القانون رقم ٧٦٠٠. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٦.
- ١٧ - قانون مكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة، القانون رقم ٧٤٧٦. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٥.
- ١٨ - قانون مكافحة الاستغلال الجنسي للقصر، القانون رقم ٧٨٩٩. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٩.
- ١٩ - قانون مكافحة العنف المترلي، القانون رقم ٧٥٨٦. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٦.
- ٢٠ - قانون مكتب الدفاع عن سكان الجمهورية، القانون رقم ٧٣١٩. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٢.
- ٢١ - قانون الأبوة المسؤولة، القانون رقم ٨١٠١. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ٢٠٠١.
- ٢٢ - قانون تعزيز المساواة الاجتماعية للمرأة، القانون رقم ٧١٤٢. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٠.
- ٢٣ - قانون حماية المرأة من الدعاية التجارية المهنية في وسائل الاتصال الجماهيري، القانون رقم ٥٨١١. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٧٥.

- ٢٤ - قانون تطوير الإنتاج، القانون رقم ٧٧٤٢. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٧٧.
- ٢٥ - القانون العام للعرض العامة والمواد السمعية البصرية والمطبوعة، القانون رقم ٧٤٤٠. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٤.
- ٢٦ - القانون العام لحماية الأم المراهقة، القانون رقم ٧٧٣٥. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، (غير مؤرخ).
- ٢٧ - القانون العام المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، القانون رقم ٧٧٧١. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٨.
- ٢٨ - القانون التكامل للمسنين، القانون رقم ٧٩٣٥. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية. العدد ٢٢١ من الجريدة الرسمية، ١٩٩٩.
- ٢٩ - النظام الداخلي للجمعية التشريعية. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، (غير مؤرخ).

تعديلات القوانين

- ٣٠ - تعديل المادتين ٢٠ و ٣٣ من الدستور السياسي، القانون رقم ٧٨٨٠. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ١٩٩٩.
- ٣١ - تعديل مواد مختلفة من القانون الانتخابي، القانون رقم ٧٦٥٣. سان خوسيه، كوستاريكا، ١٩٩٦.
- ٣٢ - تعديلات لقانون النظام الوطني المالي للإسكان رقم ٧٠٥٢، القانون رقم ٧٩٥٠. سان خوسيه، كوستاريكا: الجمعية التشريعية، ٢٠٠٠.

مشاريع القوانين المقدمة إلى الجمعية التشريعية

- ٣٣ - القانون الانتخابي، الملف رقم ١٤٢٦٨. سان خوسيه، كوستاريكا، ٢٠٠١.
- ٣٤ - إنشاء النيابة الخاصة لمكافحة العنف المترافق والجرائم المرتكبة ضد الحرية الجنسية، الملف رقم ١٣٠٥٠. سان خوسيه، كوستاريكا، ١٩٩٧.
- ٣٥ - المعهد الوطني للمرأة. مشروع قانون: تعديل المواد ١ و ١٣ و ١٧ و ١٢٥ و ١٢٦ و ١٤٢ و ١٤٢، وإضافة المادتين ١٧ و ٩٤، وتغيير ترتيب المواد ١٨٢ و ١٨٣ و ١٨٤ من قانون

- البلديات وإنشاء المكاتب البلدية للمرأة، الملف رقم ١٤٥٩١. سان خوسيه، كوستاريكا، ٢٠٠١.
- ٣٦ - قانون الأحزاب السياسية، الملف رقم ١٣٨٦٢. سان خوسيه، كوستاريكا، ١٩٩٩.
- ٣٧ - قانون العاقبة على العنف ضد النساء البالغات. تقرير عن رأي إيجابي للأغلبية، الملف رقم ١٣٨٧٤. سان خوسيه، كوستاريكا، ٢٠٠١.
- ٣٨ - تعديل قانون المعهد الوطني للمرأة رقم ٧٨٠١، الملف رقم ١٤٥٩١. سان خوسيه، كوستاريكا، ٢٠٠١.
- ٣٩ - تعديل المواد ٢ و ٧ و ٩ و ١٢ و ١٣ و ١٨ و ٢٤ و ٣١، وإضافة مادة رقم ٣١ مكررا إلى قانون مكافحة التحرش الجنسي في العمل والدراسة رقم ٧٤٧٦ المؤرخ ٣ آذار/مارس ١٩٩٥، الملف رقم ١٣٠٩٤. سان خوسيه، كوستاريكا، ١٩٩٧.
- ٤٠ - تعديل المادتين ١٢٤ و ١٩٥ من القانون الجنائي بشأن تعريف الاعتداء المترلي، الملف رقم ١٣٠٨١. سان خوسيه، كوستاريكا، ١٩٩٧.
- ٤١ - تعديل القانون الانتخابي ليتضمن التقييد بالحصص الدنيا للمشاركة النسائية للمرأة، الملف رقم ١٤٥٩٢. سان خوسيه، كوستاريكا، ٢٠٠١.

الفتاوى الدستورية

- ٤٢ - الملف رقم ٠٠٩٣٨٨ - ٠٠٠٧ - CO. طلب لتدبير الحماية المؤقتة مقدم ضد المصرف الشعبي للتنمية المجتمعية لرفع نسبة المشاركة النسائية في الحياة السياسية لهذا الكيان العام. سان خوسيه، كوستاريكا، ٢٠٠٠.
- ٤٣ - الملف رقم ٩٧ - ٠٠٣٥٢٧ - ٠٠٧ - C-CO. القرار رقم ٠٧١٦ - ٩٨. رفعت المستأنفة دعوى بعدم الدستورية للتقصير ضد مجلس الحكومة، الذي يرأسه رئيس الجمهورية، وضد رئيس الجمعية التشريعية، لعدم قيام الأول بضم أي امرأة بصفة مديرية في مجلس إدارة هيئة تنظيم الخدمات العامة. سان خوسيه، كوستاريكا، ١٩٩٨.
- ٤٤ - الملف رقم ٩٩ - ٠٠٧١٧١ - ٠٠٠٧ - CO. القرار رقم ٤٣٥٠ - ٢٠٠٠. قدمت المستأنفة طلبا لتدبير الحماية المؤقتة ضد مجلس حكومة الجمهورية للتقصير في تعيين عدد تمثيلي من النساء في مجلس إدارة مؤسسة كوستاريكا للكهرباء. سان خوسيه، كوستاريكا، ٢٠٠٠.

٤٥ - القرار رقم ١٧٧٠-٩٤. إعادة تحديد مبدأ المساواة. سان خوسيه، كوستاريكا، ١٩٩٤.

٤٦ - الفتوى رقم ٩٧٣٣-٢٠٠٠. استبعدت شرطية من قوة الشرطة رغم استيفائها للشروط الرسمية واحتيازها للدورات المقررة. سان خوسيه، كوستاريكا، ٢٠٠٠.

٤٧ - الفتوى رقم ٩١-٣٢٧. دعوى بعدم الدستورية على أساس الاختلافات في لائحة تنظيم العمل المترتب عن عمل سائر السكان العاملين، مما يخالف مبدأ المساواة. سان خوسيه، كوستاريكا، ١٩٩١.

٤٨ - الفتوى رقم ٩٤-٠٣٤. يرى عد من المزارعين أن المادة ٧ من قانون تعزيز المساواة الحقيقية للمرأة تحابي رفيقاتهن، بسماحها بكتابة الأملاك باسمائهن لا بأسمائهن هم، رغم أنهم هم الذين كددوا في الأرض ودخلوا في إجراءات للتملك لفترة تزيد على اثني عشر عاما. سان خوسيه، كوستاريكا، ١٩٩٤.

قرارات المحكمة العليا للانتخابات

٤٩ - القرار رقم ٨٠٤ - ١ - ٢٠٠٠. تبيين الجوانب العامة لتطبيق الحصة المقررة لملء وظائف أعضاء المجالس البلدية والنقابيين. سان خوسيه، كوستاريكا: المحكمة العليا للانتخابات، ٢ أيار/مايو ٢٠٠٠.

٥٠ - القرار رقم ١٨٦٣. تطبيق حصة مشاركة المرأة. سان خوسيه، كوستاريكا: المحكمة العليا للانتخابات، ٢٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩.

٥١ - القرار رقم ٢٨٣٧. طريقة حساب الحصص التي ستتبع الطريقة التاريخية. سان خوسيه، كوستاريكا: المحكمة العليا للانتخابات، ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩.

المراسيم التنفيذية

٥٢ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٢٢٧ - خ. إنشاء المجلس الوطني لمنع العنف والجريمة، باعتباره هيئة مشتركة بين المؤسسات لتنسيق سياسات المعالجة ذات الصلة بالعنف والجريمة، ١٣ آب/أغسطس ١٩٩٨.

٥٣ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٣٤٦ - وزارة البيئة والطاقة. إضفاء الطابع المؤسسي على نهج الإنصاف بين الجنسين وإدراجه في جميع سياسات الوزارة وبرامجها ومشاريعها وخطط عملها في كل إداراتها، وإقرار نص الإعلان السياسي الصادر عن الوزارة في ٢٨ آب/أغسطس ١٩٩٨ بشأن قضايا الجنسين.

- ٥٤ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٥١٦ - وزارة العمل والضمان الاجتماعي. إنشاء مكتب في الوزارة لمعالجة عمل الأطفال ومنعه وحماية عمل المراهقين، ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨.
- ٥٥ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٦٢٣ - خطة - وسائل الاتصال الجماهيري - وزارة العمل والضمان الاجتماعي. اعتماد لائحة القانون رقم ٧٧٦٩ لرعاية الفقيرات، ٢١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩.
- ٥٦ - المرسوم التنفيذي رقم ٢١١٨ - س. إلزام الصندوق الكوستاريكي للضمان الاجتماعي برعاية الحامل في فترة الحمل وعند الولادة وبعدها، بصرف النظر عن وضعها الاجتماعي والاقتصادي ومن حيث المиграة (غير مؤرخ).
- ٥٧ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٩١٣ - س. سابقة مهمة في الاعتراف بحق المرأة في تحديد هل تلجأ إلى التعقيم أم لا، ١٤ أيار/مايو ١٩٩٩.
- ٥٨ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٨٢٨٤. الحث على وضع خطط عمل قطاعية للمساواة والإنصاف بين الجنسين يرتكز عليها النهج الجنسياني في المؤسسات العامة، ٢ آذار/مارس ٢٠٠٠.
- ٥٩ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٨٤٨٤ - وزارة الزراعة والثروة الحيوانية - وزارة التعليم العام - وزارة العمل والضمان الاجتماعي - CM. إنشاء جان سياسية وتقنية رفيعة المستوى لإدراج المنظور الجنسياني، ٢١ شباط/فبراير ٢٠٠٠.
- ٦٠ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٦٦٤. اعتماد النظام الوطني لمعالجة العنف العائلي ومنعه، والتصديق عليه. بموجب المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٧٠٦ في إدارة رو دريفس، ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧.
- ٦١ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٦٩٨٩ - وزارة العمل والضمان الاجتماعي. إجازة العمل الليلي للعاملات في أنشطة صناعية، لأن تقييد هذا العمل يعتبر تمييزاً على أساس الجنس، ٣٠ آذار/مارس ١٩٩٨.
- ٦٢ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٢٥٠ - ر - خ. إعلان "الأسبوع الوطني لحقوق الإنسان" الذي يحتفل به في الأسبوع الذي يبدأ يوم ١٠ كانون الأول/ديسمبر من كل عام، ٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨.
- ٦٣ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٧٢١٧ - س - وزارة شؤون الرئاسة. إنشاء المجلس الوطني لمكافحة سرطان عنق الرحم والثدي، وهو جهاز مساعد في وضع السياسات والتوجيهات

الواجب اتباعها للوقاية من هذين النوعين من السلطان اللذين يصيّبان المرأة والكشف عنهما ومعالجهما، ٤ آب/أغسطس ١٩٩٨.

القرارات والتوجيهات الصادرة عن حكومة كوستاريكا

٦٤ - قرار مجلس الحكومة بوضع خطة عمل للمساواة والإنصاف بين المرأة والرجل في الوزارات والمؤسسات المستقلة ذاتياً، ١٩٩٩.

٦٥ - قرار مجلس الحكومة. قرر، فيما يتعلق بفترة عيد الميلاد وأيام الأعياد، أن تقتصر المؤسسات والموظفون العاملون والموظفات العاملات والشرطة بطلبات المساعدة وتوفير الحماية الخاصة التي يمكن أن يتقدم بها الأشخاص الذين يتعرضون للعنف العائلي، ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨.

٦٦ - قرار للمجلس الاجتماعي للحكومة. إنشاء المكتب الوزاري والقطاعية للمرأة، للسهر على تنفيذ السياسات الحكومية المتعلقة بتعزيز الإنصاف والمساواة في الفرص بين المرأة والرجل في مؤسسات الإدارة العامة، ١٧ أيار/مايو ١٩٩٤.

٦٧ - التوجيه رقم ٩٨-١٣. تحديد قواعد تشكيل وعمل الأفرقة المتعددة التخصصات المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجنائية وقانون الطفولة والراهقة، من حيث الوفاء بالالتزام بإقامة العدل في حالة حدوث عنف عائلي. صادر عن المحكمة بكامل هيئتها (غير مؤرخ).

٦٨ - التوجيه رقم ١٧. العمل على أن يُكفل للمرأة، باعتبارها مواطنة وعلى سبيل الحق الثابت والدستوري للإنسان، الحصول بكرامة على الخدمات العامة التي يوفرها جهاز الدولة، بنفس الفرص المتاحة لغيرها وبالمساواة معهم. صادر عن رئيس الجمهورية، ٣ آذار/مارس ١٩٩٩.

٦٩ - التوجيه رقم ٣. الإشارة إلى أن أنظمة السماح بفصل العاملات الحوامل ستطبق وفق تدابير خاصة تتطوّي على استيفاء الإجراءات الواجبة وعلى إعمال الحق في الدفاع المقرر في القواعد الدستورية. صادر عن وزير العمل والضمان الاجتماعي، ٢٠ تموز/يوليه ١٩٩٨.