

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE  
LA MUJER Y LA FAMILIA

*PLAN ANUAL OPERATIVO*

- 1993 -

- Período 1993 -

**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE  
LA MUJER Y LA FAMILIA**

***PLAN ANUAL OPERATIVO***

**- 1993 -**

**- Período 1993 -**



## CONTENIDO

	Presentación . . . . .	1
	Introducción . . . . .	4
I.	Antecedentes Institucionales . . . . .	6
II.	Estado actual de la situación general de la mujer en Costa Rica. . . . .	10
	Ubicación Institucional. . . . .	10
	1. Mujer y Educación . . . . .	10
	2. Mujer y Salud . . . . .	12
	3. Mujer y Participación Económica . . . . .	14
	4. Mujer y Legislación . . . . .	19
	5. Mujer y Participación Social y Política . . . . .	27
III.	Políticas públicas dirigidas a la población de mujeres. . . . .	29
	Bases para definir el perfil institucional del CMF. . . . .	29
IV.	Supuestos básicos para la planificación del Plan Anual Operativo. . . . .	35
	Perfil de la sujeta beneficiaria. . . . .	35
V.	Misión institucional y principios orientadores del Plan Anual Operativo. . . . .	44
VI.	Objetivos del Plan Anual Operativo. . . . .	50
	1. Objetivos Generales . . . . .	50
	2. Objetivos Específicos . . . . .	51
VII.	Areas Programáticas . . . . .	52
	1. Area de Capacitación y Organización . . . . .	52
	2. Area de Investigación y Evaluación . . . . .	56
	3. Area de Divulgación, Documentación e Información . . . . .	58
	4. Area de Atención y Asesoría Legal . . . . .	60
	5. Area Administrativa . . . . .	61
	6. Coordinación Inter-institucional . . . . .	66
	7. Areas Geográficas . . . . .	66
	8. Beneficiarias . . . . .	68
VIII.	Distribución del Presupuesto por Areas Programáticas	

## PRESENTACION

Los distintos planes operativos anuales del CMF, han estado inspirados en la "Estrategia Global para el Desarrollo Sostenido con Justicia Social", definida por la Administración Calderón-Fournier para el cuatrienio 90-94, así como en el Plan Nacional de Desarrollo de MIDEPLAN, para el mismo período.

La redacción del presente Plan Anual Operativo del CMF, para el año 1993, se inscribe en estas dos fuentes referenciales, pero nutriéndolo con las experiencias derivadas del trabajo durante el presente año de 1992.

La elaboración del Plan Anual Operativo para 1993, responde inequívocamente a la fidelidad guardada a la ley constitutiva del CMF (Ley 7026) que crea esta Institución, así como a las directrices dictadas por la política social de la Administración actual.

En el presente plan mantenemos algunos de las orientaciones que sirvieron de base para los programas ejecutados en 1992. Sin embargo, y tomando como base las enormes enseñanzas aprendidas en los dos últimos años en el Plan Anual Operativo para el 92, se consolidaron programas y proyectos surgidos en 1992 e interesantes para la población femenina del país. Nos referimos en concreto al Proyecto Interinstitucional de Investigación sobre la Agresión Doméstica contra la Mujer, el Proyecto de Capacitación Intensiva al Personal Docente del Ministerio de Educación Pública para la erradicación de Roles y Estereotipos Sexuales en el Medio Escolar, el Proyecto de Capacitación en Género para las Madres Sustitutas del Programa de Hogares Comunitarios, el Proyecto de Divulgación denominado "Nuestra Familia, Nuestra Pequeña Democracia", el Proyecto Sobre Rescate de los Valores de la Mujer Indígena "Manos Cambiadas Entre Mujeres", el Proyecto Divulgativo "Caminamos", la mejor estructuración del Programa de Capacitación a Sectores, el apoyo técnico y logístico del Proyecto "Albergue para la Mujer Agredida" y la expansión del Programa de

## Cooperación Internacional.

En lo referente a la línea de producción de materiales, se ha avanzado en los trabajos de folletos educativos para acompañar a las mujeres beneficiarias del Programa Líderes en Acción, lo mismo que las madres sustitutas del Programa de Capacitación, en género a los Hogares Comunitarios. De manera parecida se ha incrementado la producción de folletos de orientación legal y folletos que popularizan los resultados de diversas investigaciones como por ejemplo: ¿Dónde Acudir?, "Estos Niños y estas Niñas También Nuestros", "Agenda Indígena Manos Cambiadas entre Mujeres", "Versión Popular de la Convención Contra toda Forma de Discriminación de la Mujer", etc.

El Programa de Investigación "Apoyo a Estudiantes" sigue adelante con excelentes perspectivas para 1993, así como los planes de capacitación integral en género para diferentes sectores de la Administración Pública, buscando el objetivo primordial de sensibilizar a los mandos medios para que su servicio beneficie por igual a hombres y mujeres. En este sentido es de destacar la madurez que ha adquirido el Plan de Capacitación sobre Roles Estereotipos para Docentes del MEP y las ventajas que en el contexto del Proyecto BID-BIRF-MEP tendrá para el próximo año escolar.

El Area Legal se terminó de estructurar en el presente año y para 1993 se enrumba hacia su consolidación definitiva, sobre todo por la ampliación y diversificación de sus funciones puestos al servicio de las mujeres que se benefician de las distintas acciones de la institución.

En materia de proyectos productivos, se ha logrado tecnificar mejor la asistencia profesional y la asistencia financiera. Hoy podemos asegurar que estos proyectos se enmarcan en la línea no tradicional, sustentados conceptualmente desde una visión de género, sujetos a los requerimientos de viabilidad y factibilidad y destinados a ser una fuente de generación de empleo en la modalidad de la economía informal. Para el próximo año se ha destinado una cantidad importante de recursos económicos que se

destinarán a estos proyectos dentro de la concepción de que el Centro dona una pequeña cantidad para que se asuma como capital, semilla que le permita a las mujeres de los grupos iniciar el proceso productivo y concluirlo a base de otras estrategias de financiamiento con agencias internacionales, misiones de cooperación y otras que suelen colocar dineros en este tipo de iniciativas.

Un gran impulso tuvo el Programa de Cooperación, que a nivel nacional ha permitido que consultores del Ministerio de Agricultura, Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Salud, Universidad Nacional, para que realicen asesorías en estrategias de producción agroindustrial, participación de la mujer en programas preventivos de salud, en la búsqueda de indicadores socio-económicos para evaluar el impacto de la participación de la mujer al desarrollo del país, etc.

A nivel internacional hemos consolidado y ampliado el programa de cooperación por medio de convenios con el Fondo Español, la Agencia de Cooperación Japonesa, el Programa de Jóvenes Cooperantes de España, la UNICEF, la UNIFEM y más recientemente con la Comunidad Económica Europea, con quien firmamos un Convenio de Cooperación para el Proyecto OSA-GOLFITO, dirigido a establecer proyectos productivos para mujeres campesinas.

Finalmente, hay que destacar el esfuerzo, la mística y la motivación de los funcionarios del CMF, quienes han puesto lo mejor de sí para el logro de los objetivos y a la Junta Directiva por su excelente labor orientadora en la formulación de las políticas y las directrices. En este sentido, el Plan Anual Operativo 1993 constituye un esfuerzo colectivo de todas las personas de la Institución que se han comprometido a luchar porque la mujer costarricense tenga una mejor calidad de vida.

Lic. Mary Albán L.

## INTRODUCCION

El Plan Anual Operativo-1993, debe entenderse como una herramienta útil de trabajo, que permitirá organizar y ejecutar mejor las actividades programadas.

Tomemos en cuenta que para 1990 la población femenina rondaba el 50.2%, con una alta composición de mujeres jóvenes, estimándose en 56% los menores de 25 años y 36% los que tienen menor de 15 años, sin olvidar que las mujeres costarricenses siguen la regla mundial de ser más longevas que los varones. Estos datos nos dan una idea de la dimensión que adquiere el trabajo integral y planificado para este sector de la población nacional.

Son muchos los esfuerzos que se deben realizar para hacerle frente a los múltiples problemas que afronta la mujer en nuestro medio. La erradicación del sexismo en todas las órdenes de la vida, la eliminación progresiva de toda forma de discriminación contra la mujer y la superación de las desigualdades sociales que separan a las mujeres de los hombres, representan ejes temáticos y metodológicos esenciales para que en nuestra nación construyamos una sociedad verdaderamente democrática, libre de las disparidades de género y profundamente fraterna y solidaria.

No podemos pasar por alto que la discriminación en contra de la mujer se explica en términos estructurales enclavados en los patrones culturales que socializan diferencialmente a los hombres y a las mujeres. La presencia de la ideología patriarcal se sitúa a nivel supraestructural, intereoriando los individuos la superioridad masculina y aceptándose como "natural" el hecho de convivir en una sociedad androcéntrica, que desplaza a la mujer a través de la instalación de roles rígidos, los cuales las personas tienen que seguir par sentirse masculinos o femeninos.

Las distintas disparidades entre los seres humanos requieren tomar en cuenta las diferencias de género, etnia, región, clase social y grupo

etario, para en esta forma apropiarnos de una visión de conjunto de los distintos grupos sociales que conforman el sector poblacional de las mujeres y también para mejorar nuestra comprensión acerca de las vastas ramificaciones que adopta la discriminación social en contra de la mujer costarricense.

Rehabilitar al sector poblacional de la mujer como grupo político, económico y social, equivale a darle sentido a nuestra vocación de nación democrática y civilista, amante de la paz. A partir de este propósito podrá redefinirse el papel de la mujer en la sociedad costarricense y los aportes que su participación supone para el desarrollo del país.

A la luz de estas reflexiones retomamos lo que se dijo al principio de este apartado: el Plan Anual Operativo - 1993 procura ser una herramienta que quiere las acciones dentro de un esquema programático integral y progresivo. Para los fines de este documento y los propósitos de la Institución en el marco de la situación de la mujer en Costa Rica, esbozamos los antecedentes institucionales que legitimaron esta instancia estatal. Paralelamente enfocamos los datos pertinentes al estado actual de la situación de la mujer en nuestro país, refiriéndonos también a las políticas públicas dirigidas a esta población.

De primordial importancia es la incorporación - por primera vez - de los supuestos básicos que deben tenerse en cuenta, en cualquier planificación que se haga del trabajo con la mujer. A partir de estos supuestos, podremos clarificar mejor a la sujeta beneficiaria y podremos destruir los mitos y estereotipos que pesan sobre las mujeres, para planear acciones institucionales desprovistos de las disparidades de género. Seguidamente, bregamos con los principios orientadores que tendrá el Plan Operativo, con el ajuste de sus objetivos.

Concluimos este documento con la descripción de las áreas programáticas, el perfil de los proyectos, los objetivos, las metas, la cobertura, proyectos especiales, la asignación presupuestaria por áreas para



1993 y unas líneas generales sobre la cooperación y los convenios de colaboración.

Guardamos la esperanza que el presente Plan Anual Operativo constituya una especie de faro, que sirva para iluminar el norte hacia donde debe dirigir el CMF sus múltiples actividades en procura de transformar la situación de la mujer en nuestro país.

## **I. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES DEL CENTRO DE MUJER Y FAMILIA**

Mediante la ley 7026 se crea el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, que surge a la luz pública como institución autónoma, después de haber madurado desde sus orígenes como una pequeña oficina, luego elevada a Dirección General dependiente del Ministerio de Cultura, hasta convertirse en 1986 en un Centro Autónomo con instalaciones propias, presupuesto fijo y personal de planta.

Su ascensión a Centro Autónomo - es decir, lo que es hoy en día se justificó en la legítima idea de darle atribuciones de ente orientador de las políticas y los programas para la población femenina y la familia costarricense. Este rango institucional lo facultó para mejorar la respuesta estatal, ya que se le dotó de mejores recursos económicos, técnicos, administrativos, humanos y legales para el ejercicio de sus fines en pro del mejoramiento de la calidad de vida de la población femenina del país.

La creación de otras instancias en el sector público como la Oficina de la Mujer en el INA, en el INS, en Acueductos y Alcantarillados, la creación de la Defensoría de la Mujer y la apertura de la Delegación de la Mujer, configuró un amplio espectro de posibilidades de coordinación para el Centro de Mujer y Familia, a fin de maximizar los recursos y elevar la calidad de los servicios interinstitucionales prestados a los beneficiarios.

Actualmente, la Asamblea Legislativa dictaminó, en la Comisión de Asuntos Sociales, la creación del Instituto de la Mujer, que espera trámite

para ser discutido y aprobado en el plenario legislativo. Este instituto vendría a transformar al CMF en un ente rector y coordinador de las políticas, planes, programas y proyectos que se planifiquen y ejecuten en beneficio de la mujer costarricense.

El Centro de Mujer Familia nace levantando la consigna que a nivel internacional se había denunciado, en el sentido de que los gobiernos nacionales adscritos a la Organización de las Naciones Unidas, fijaron su mirada en los graves desniveles de vida existentes entre hombres y mujeres, en el marcado deterioro que experimentaba la calidad de vida de millones de mujeres a causa de las disparidades de género, etnia, clase social, región y grupo etario y por supuesto en las múltiples formas de exclusión y discriminación de que histórica, cultural y estructuralmente ha sido objeto la mujer. En Costa Rica, la creación del CMF obedeció al reconocimiento de esta realidad mundial, procurando su transformación a través del logro concreto de una creciente y sostenida participación de la mujer en todos los procesos de desarrollo socio-económico, en fin, el reconocimiento como grupo político de este sector de la población nacional.

Estos aspectos y otros más vamos a encontrarlos plasmados en la ley constitutiva del Centro de Mujer y Familia, que establece las siguientes directrices y lineamientos, en materia de funciones y propósitos:

- Formular y adoptar programas de educación que preparen a la mujer en beneficio propio y de la familia;
- Formular y adoptar programas de desarrollo familiar que permitan el mejoramiento de la familia y su mejor adaptación al medio social y económico, de modo que la mujer se constituya en un agente de cooperación y de ayuda mutua al interior de la familia;
- Formular y adoptar programas de cultura para la toma de conciencia, por parte de la mujer, de los valores nacionales, regionales y locales;

- Investigar los principales obstáculos que hasta ahora han impedido la participación plena de la mujer en la vida social, política y económica, así como formular planes y programas para lograr la erradicación de esos problemas;
- Coordinar, en el ámbito nacional todos los servicios estatales de mejoramiento de la mujer y la familia;
- Promover el efectivo cumplimiento de los convenios internacionales, suscritos por el país, para el mejoramiento de la mujer y la familia; y procurar la adhesión de Costa Rica a los que lleguen a suscribir en el futuro con ese fin;
- Promover la formación en todo el país, del mayor número posible de asociaciones femeninas, con su respectiva asesoría.

En el marco de estos fines, se ha venido proyectando el CMF, aunque es honrado admitir que las crecientes demandas de la población femenina, rebasan la capacidad de respuesta institucional. Vale agregar que históricamente el CMF ha establecido distintos énfasis sustentado en la orientación del gobierno de turno, en el momento histórico por el que atravesaba el país y de acuerdo a las necesidades más apremiantes de la población femenina, sobre todo la que pertenece a los sectores sociales rezagados de los beneficios del desarrollo económico y social.

De esta forma podemos enunciar que la columna vertebral a la que se ha avocado el CMF es la capacitación a mujeres líderes de los distintos sectores, en un afán de multiplicar esta acción a los grupos, organizados de mujeres. La organización y la movilización de los grupos femeninos, así como la expansión de los mismos, representan pilares indiscutibles en el trabajo que históricamente se ha venido realizando con las mujeres. El

desvelo institucional ha estado puesta en la mujer líder, tanto del campo, de las comunidades urbanas, del sector público, de los gremios, sindicatos, cooperativas y grupos políticos, con el ánimo de lograr un efecto mediatizador en el proceso de la capacitación, que permita y garantice la multiplicación. En realidad el CMF ha venido capacitando a capacitadoras (mujeres líderes), con lo cual resuelve -metodológicamente su falta de capacidad operativa.

No menos importante han sido las acciones de corte investigativo, que se han centrado en el interés de crear nuevos indicadores sociales para sustentar un mejor marco metodológico que permita una adecuada intervención investigativa destinada a redefinir el papel de la mujer en el desarrollo del país, así como explorar los aspectos sociales que más inciden en el desmejoramiento de las condiciones de vida de la mujer.

Las estrategias informativas y divulgativas han tenido un papel trascendental en la búsqueda de sensibilizar al país acerca de la real situación de la población femenina. Históricamente el CMF se ha preocupado por detallar planes de trabajos dirigidos a convencer al país que la lucha contra toda forma de discriminación y la superación de las desigualdades es una responsabilidad colectiva, que es contradictorio -declararnos una nación democrática, si mantenemos excluidas a gran parte de la población femenina.

En el momento actual el CMF busca legitimizar su papel rector, a través de su transformación en el Instituto de la Mujer. El CMF ya posee una valiosa experiencia en materia de investigación social, capacitación integral desde una perspectiva de género, en la formulación de proyectos productivos, en el abordaje de los problemas de agresión contra la mujer, en las estrategias divulgativas, la elaboración de materiales educativos, la práctica de metodologías participativas de corte popular, la asesoría legal a los grupos organizadores de mujeres y la experiencia administrativa y de apoyo logístico para el logro de las acciones programáticas. Todo este

vagaje - fruto de los años y el compromiso de sus funcionarios - puede ser sistematizado con la creación del Instituto de la Mujer. A esto se encamina el CMF en el futuro.

## **II. ESTADO ACTUAL DE LA SITUACION GENERAL DE LA MUJER EN COSTA RICA**

### **UBICACION INSTITUCIONAL:**

Exponemos en este capítulo la información estadística acerca del estado presente de la situación de la mujer. Se agregan comentarios u observaciones de tipo cualitativo que ayudan a comprender mejor la frialdad de los datos cuantitativos. Esta información es relevante para la ubicación institucional del CMF. Tomamos en cuenta cinco aspectos básicos para el análisis global de la situación de la población femenina, saber: educación, salud, participación económica, legislación y participación social y política.

### **1. MUJER Y EDUCACION:**

Junto con los países del Cono Sur, Costa Rica se aproxima a la estructura educacional (en términos de escolaridad) de los países desarrollados, si bien a cierta distancia todavía. En este contexto de niveles educativos altos, la situación de las mujeres, aunque aún muestra algunas diferencias importantes, es aceleradamente similar a la del hombre.

Desde los años sesenta, la población femenina ha participado del brusco avance educativo producido en Latinoamérica y que en Costa Rica partió del principio de que la "educación primaria es obligatoria, gratuita y costeadada por la nación" (Carta Magna de 1869). Así, el 16% del presupuesto nacional está dirigido a financiar la educación pública (1987), que cubre el 91% de la matrícula en todos los niveles y una proporción

similar de los centros educativos existentes. El sector privado tiene mayor presencia solamente en la enseñanza a nivel preescolar. En cuanto a la cobertura educacional (porcentaje de niños en edad escolar que asisten), acuden a recibir lecciones el 88% de los menores entre 6 y 11 años y el 78% de los que deberían estar cursando primaria y secundaria.

Con una tasa muy baja de analfabetismo femenino (7%) y una brecha de escolarización también baja, a la secundaria accede más de una cuarta parte de la población femenina (mayor de 12 años) y un 7% llega a la universidad.

En términos de la zona de residencia, en el área urbana el analfabetismo perjudica más a las mujeres que a los hombres, mientras que en la zona rural ocurre lo contrario. Esta situación tiene que ver con la migración campo-ciudad de mujeres con ningún o menor niveles de instrucción, quienes son atraídas por fuentes de trabajo (principalmente en el sector servicios), así como por la incorporación temprano de varón a las faenas agrícolas rurales.

La etapa inicial de educación preescolar no tiene carácter de obligatoriedad y es accesible tanto en la zona urbana como rural. Aunque aquí la matrícula no presenta diferencias en términos de sexo, resulta interesante comprobar como este tipo de servicio ha venido aumentando, tanto el ofrecido por el Estado como en manos privadas; lo que habla de la creciente incorporación laboral de la mujer al mercado de trabajo.

La matrícula en los niveles de enseñanza primaria y secundaria es similar para ambos sexos, pero no sucede así en la educación superior, donde se mantiene una asistencia masculina superior; en 1990, el 53% de la matrícula en el centro de educación universitaria más importante (Universidad de Costa Rica, UCR) era masculina.

Aunque la participación femenina ha venido aumentando en forma lenta en las universidades, no se ha suprimido la segmentación en cuanto a las carreras que cursan hombres y mujeres. Las mujeres continúan

inclinándose por especialidades de índole social, educación, literatura e idiomas, carreras que representan el 50% del total de la matrícula y la graduación universitaria de las mujeres. Así, por ejemplo, en 1987 en la UCR, el 40% del total de matrícula femenina y el 52% de su graduación fue en una disciplina de las ciencias sociales.

Acercas de la formación profesional, la información que se posee se refiere al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), que en 1990 impartió cursos a un total de 33.113 personas, el 36% de las cuales fueron mujeres que en su mayoría se capacitaron para insertarse en los sectores de comercio y servicios.

En cuanto a la participación de la mujer como docente, ésta ha venido aumentando en el nivel universitario. Datos disponibles para 1986-87 indican que las mujeres son en torno a una tercera parte del total del profesorado en los principales centros de educación superior, si bien existen diferencias entre ellos: en la Universidad Nacional y la UCR, las mujeres son el 36% y el 33%, respectivamente, mientras en el Instituto Tecnológico de Costa Rica (donde se imparten únicamente carreras técnicas) son el 21%.

## **2. MUJER Y SALUD:**

Las condiciones de vida de las mujeres costarricenses han mejorado notablemente durante las últimas tres décadas, sobre la base de un desarrollo sustantivo del sistema sanitario del país y la drástica reducción de su fecundidad. La porción del presupuesto nacional dedicado a salud se sitúa en torno al 19% (cifra para 1987, que ha venido descendiendo, pues en 1983 se situaba en 33%) y la seguridad social cubre aproximadamente al 84% de la población total del país (1990), existiendo una disposición de 2.6 camas, 8 médicos y 5 enfermeras por cada 1000 habitantes (datos para 1987). El 95% de estas camas pertenecen al sistema público y del total de 1956 centros de atención sanitaria existentes en todo el país, el 85%

pertenece al Ministerio de Salud. Referido específicamente a la población femenina, se sabe que en 1986 (ADC, 1987) el 78% de las mujeres en edad fértil estaban protegidas por el seguro social y el 92% había consultado un médico en los últimos cinco años, además de que el 95% de los partos registrados (1987) había sido atendido por el sistema de salud.

Con una esperanza de vida de las más altas de América Latina, 74 años (1990), las condiciones de salud de las mujeres costarricenses están referidas al sistema de salud y a las condiciones sanitarias generales que determinan el nivel de pobreza de la población en general, y se corresponde con el nivel y la estructura de la mortalidad. Costa Rica presenta una proporción muy baja de defunciones en los primeros años de vida (las muertes entre 0 y 4 años representan el 16% del total), por lo que las principales causas de mortandad son los tumores malignos, las enfermedades del corazón y los accidentes. Las diferencias entre hombres y mujeres se refieren sobre todo a un mayor peso de las enfermedades cerebrovasculares entre las mujeres y al peso mucho mayor que tienen entre los hombres las causas extraorgánicas (accidentes, otras lesiones, etc.).

En todo caso, aún queda un espacio importante para el mejoramiento de la salud, especialmente en lo que se refiere a las condiciones que presenta la población femenina pobre y al hecho de que persiste un nivel importante de fecundidad con riesgo. Efectivamente, las mujeres adultas sufren mucho más que los hombres de deficiencias nutricionales, presentando entre 3 y 5 veces más problemas por anemia; algo que es clave en una población femenina con alta fecundidad, como es la que está en condiciones de pobreza. De igual forma, las cifras de mortalidad por complicaciones de embarazo, parto y puerperio son bajas respecto del contexto centroamericano (son el 6% de las defunciones en mujeres entre los 15 y los 49 años), pero todavía son la quinta causa de muerte para las mujeres entre los 15 y los 34 años.

En cuanto al nivel y estructura de la natalidad, las mujeres



costarricenses presentan una coherencia en cuanto a su tasa de fecundidad, el conocimiento y uso de medios anticonceptivos (a principios de los noventa, prácticamente la totalidad de las mujeres embarazadas en control hospitalario conocían algún método y usaban en torno al 82% de ellas) y su manifestación de maternidad deseada (con significativas variaciones, el promedio general es de 4 hijos deseados). Pero aquí, también se presenta la realidad de que, de acuerdo a la zona de residencia y el grado de educación de las mujeres, así también cambian bruscamente estos valores. Entre las variables correlacionadas de mayor grado con el uso de anticonceptivos se citan: la residencia en zona urbana, niveles de instrucción altos, grupos de edades entre los 35 y 44 años y un número mayor de dos hijos tenidos (ADC, 1987).

Relacionado al tema de la fecundidad está el problema del embarazo juvenil, que es de alto riesgo, así como el de la responsabilidad compartida con respecto a los hijos. Así, en 1990, el 6% de los nacimientos registrados fueron de madres menores de 20 años (el 4% de los cuales de menores de 15 años) y el 37% de estos fueron de madres solteras.

### **3. MUJER Y PARTICIPACION ECONOMICA:**

La participación económica femenina es baja en relación con la de los varones, aunque creciente desde los últimos treinta años, lo cual se evidencia no sólo en cuanto al número de mujeres que trabajan con respecto del total de la población femenina, sino también en términos proporcionales respecto del hombre: a principios de los noventa aparecen trabajando un 30% de las mujeres en edad de hacerlo (mientras los hombres lo hacen en un 77%) y éstas son el 28% de la población económicamente activa (PAE).

Este bajo registro de la participación económica de las mujeres procede de dos factores diferentes: a) la inactividad económica real de un

sector de mujeres que se dedica a los quehaceres domésticos y b) el subregistro considerable del trabajo económico femenino, especialmente en las zonas rurales. En todo caso, el período de participación de las mujeres en la actividad productiva remunerada es más corto que el de los hombres, pues éstas acuden mayoritariamente al mercado de trabajo entre los 20 y 39 años (a diferencia de los varones, quienes presentan tasas de participación superiores a 50% a partir de los 15 años de edad).

Las mujeres se ocupan (1990) principalmente en el sector servicios (69%) y como dependientes de un salario (78%), trabajando como personal de servicios (30%), empleadas y vendedoras (26%) y trabajadoras no agrícolas (22%), aunque con una proporción estimable de profesionales y técnicas (15%). Resulta significativo el peso de la ocupación femenina como asalariada que se debe fundamentalmente a su inserción en el sector público y la proporción de trabajadoras en actividades más calificadas; ambos casos presentan cierta similitud entre Costa Rica y otras regiones más desarrolladas.

La importancia del sector público como empleador para las mujeres se evidencia al conocer que una de cada cuatro trabajadoras registradas (en encuestas, cifras para 1990) se desempeña en este sector, mientras que sólo uno de cada siete hombres trabaja en la Administración. Dicho de otra forma, el 38% del empleo público está ocupado por mujeres, mientras en el sector privado, las mujeres son el 26%. A pesar de que este sector tiende a reducirse en el presente y por tanto a prescindir de mano de obra, tanto masculina como femenina, el sector público continúa manteniendo su importancia para las mujeres: las mujeres que trabajan en este sector han pasado de una proporción de 28% a 23% entre 1980 y 1990, para los hombres estas cifras son del 16% y 15% para los mismos años.

la participación de las mujeres en ocupaciones remuneradas depende también de la zona de residencia. Las mujeres se ocupan fuera del hogar en forma superior en la ciudad que en el campo, debido a la diversificación de

la mano de obra urbana y a la subestimación de la participación de la mujer rural en tareas agrícolas y en el sector informal (al declararse ama de casa): en 1990, la tasa de participación femenina fue de 36 en la ciudad y de 25 en el campo, siendo así que del total de mujeres activas en el país, el 57% se ubica en la zona urbana.

En general, la mano de obra femenina está mejor calificada que la masculina, situación que es más evidente en la zona urbana. Así, en 1990, mientras el 47% de las mujeres urbanas económicamente activas tenían estudios secundarios y universitarios, esta proporción fue para los hombres de 37%. Aunque en la zona rural el nivel de instrucción es menor para ambos sexos, esta superioridad femenina también se manifiesta: el 63% de las mujeres económicamente activas tienen estudios inferiores al nivel secundario, frente al 77% de los hombres que viven en la misma zona.

A pesar de esta creciente incorporación de la mujer a actividades económicas fuera del hogar, los problemas del empleo par esta población también van en aumento. Efectivamente, la crisis de los ochenta ha provocado que el crecimiento de la PEA femenina sea mucho menor como ocupadas, dado el aumento del desempleo femenino (en 1990, su tasa es de 6), el cual tiene una medición fácil en Costa Rica por la formalización de su economía (aunque existe una participación elevada de las mujeres en el sector informal de la economía). Esto ha supuesto un cambio en la composición de la desocupación según sexo: mientras en 1980 el 33% de los desocupados eran mujeres, en 1990 éstas eran el 36%. Es decir, el crecimiento de la participación de la mujer en la población activa durante los años ochenta no supuso un aumento correlativo de las mujeres que trabajan (en 1980 eran el 24% de los ocupados y en 1990 el 28%), sino más bien un aumento notable de las desocupadas.

La magnitud de los problemas del empleo de las mujeres se agravan si se toman en cuenta algunos aspectos adicionales:

- a) es precisamente cuando las mujeres aumentan su decisión de trabajar fuera del hogar que se les presenta mayores dificultades para encontrar empleo, siendo así el 49% de los nuevos entrantes son mujeres y que el 21% de las desocupadas son mujeres que buscan trabajo por primera vez (1990);
- b) al perder un trabajo, las mujeres tienden a registrarse como inactivas (de regreso a las tareas del hogar) y no como cesantes, lo cual hace que las estadísticas disminuyan las cifras de desempleo femenino;
- c) el problema del subempleo visible (número de personas que trabajan menos de las 48 horas semanales contra su voluntad) en las mujeres es considerable, pues, en 1987, según el Ministerio de Planificación, una de cada diez mujeres ocupadas presentaba esta situación;
- d) si bien la tasa de ocupación aumenta tanto para hombres como para mujeres cuando estos asumen la jefatura del hogar (86 y 41, respectivamente, en 1990), éstas presentan un mayor grado de dificultad: su tasa de desocupación es más de dos veces superior a la de los varones: la tasa de desempleo abierto de las jefas es de 4.5, mientras la de los jefes es de 1.8;
- e) las mujeres adultas han sido más afectadas por el desempleo, tanto respecto de su propio sexo como en relación con los varones: del total de desocupadas en 1990, las mayores de 30 años son el 51%, el 17% de las cuales buscan por primera vez empleo, representando a la vez el 41% del total de mujeres en esas condiciones;
- f) al mismo tiempo que las mujeres adultas encuentran dificultades para encontrar empleo, a las jóvenes también se les presenta obstáculos:

en 1990, el 49% de las desocupadas tenía entre 12 y 29 años (en los hombres, los de esas mismas edades eran el 47%) y éstas eran el 37% del total de desocupadas en esas edades;

- g) resulta también interesante observar la importancia del sector público para la mujer desde el punto de vista del desempleo: mientras el 7% de los desocupados varones se ubican en este sector, esta proporción aumenta al 10% para las mujeres, llegando a ser el 43% de los expulsados de este sector de la economía (datos más recientes indican, además, que en el primer año de la puesta en marcha del programa de movilidad laboral del actual Gobierno -noviembre 1990 a junio 1991- han sido objeto de este programa un total de 2598 personas, 85% de las cuales son mujeres);
- h) el salario promedio mensual de la mujer representa el 82% del que ganan los hombres (1990), brecha que se amplía en la rama de servicios de la zona urbana (que es donde la mujer tiene una mayor presencia).

Por su parte, la participación de la trabajadora costarricense en el sector informal se calculaba, en 1989, en torno a un 43% (el hombre el 57% restante). Una idea de la evolución de la dimensión de este sector se obtiene teniendo en cuenta que en 1983 se estimó que el mismo abarcaba el 23% de las mujeres ocupadas, las cuales estaban distribuidas fundamentalmente entre la industria (confección de prendas de vestir) y el comercio (ventas al por menor, sodas, pensiones), además del servicio doméstico y, en menor medida, en la agricultura (principalmente producción de café).

Estimaciones sin incluir el servicio doméstico, actividad predominantemente femenina, han llegado a calcular que las mujeres son

entre el 33% (del área metropolitana) y el 38% (total del país) del sector informal. Las mediciones en el área metropolitana han establecido que las mujeres son minoría con respecto a los hombres cuando son microempresarios (son el 16% del total), pero adquieren un peso relativo mayor cuando se ocupan como asalariados de microempresas (28%) o como cuenta propia. Esto refleja una participación creciente de las mujeres en empleos independientes conforme estos se tornan más informales y está asociado a la mejor calificación de la mano de obra femenina y a la importancia que tiene el sector público como empleador para esta población.

Por su parte, en cuanto a la población económicamente inactiva, que en 1990 estaba conformada principalmente por mujeres (75%), el tipo de inactividad es distinta para ambos sexos. En las mujeres, a menor nivel de instrucción existe mayor peso de los quehaceres domésticos: el 75% de las que no tenían ningún grado se dedicaban a los quehaceres domésticos, mientras esa proporción se reducía al 42% si habían alcanzado estudios universitarios.

En cambio, el tipo de inactividad de los varones no se relaciona prácticamente con este tipo de tareas: solamente el 2% de los inactivos declaran realizar labores domésticas.

#### **4. MUJER Y LEGISLACION:**

En el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización de las Naciones Unidas se compromete -entre otros aspectos - a garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y es partir de ese instrumento que se adoptan gran cantidad de convenios, recomendaciones y otros con el objetivo de lograr la ampliación de los derechos garantizados en dicha Declaración.

Como parte de ese proceso se proclamó, como es sabido, 1975 como el Año Internacional de la Mujer y se declaró el Decenio de la Mujer de 1976

a 1985, con el fin de promover la igualdad y asegurar la integración plena de la mujer en el desarrollo y el fortalecimiento de la paz.

En la Conferencia Mundial realizada en México en 1975 se aprueba un Plan de Acción tendiente a convertir en realidad la igualdad entre mujeres y hombres, entendido por igualdad no sólo la jurídica sino también la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo como beneficiarias y como agentes activas.

En 1979 las Naciones Unidas dan un nuevo paso al aprobar la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer, sobre la base de que los factores sociales y económicos que dificultan el logro de la igualdad de derechos se deben en gran parte a la falta de una verdadera voluntad política por mejorar la condición social de la mujer.

La ratificación de esta Convención por parte de nuestra Asamblea Legislativa, en el año de 1985, reactiva en Costa Rica la discusión jurídica sobre discriminación y la desigualdad de la mujer.

Sin embargo, no son éstas las primeras disposiciones legales que se adoptan en favor de la mujer. Muchos años antes, desde 1943, en que se promulgó el Código de Trabajo, comienza a dictarse normas en ese sentido.

El Código de Trabajo, emitido en el año de 1943 contiene un capítulo sobre el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, el cual en primer término presenta una equiparación entre el trabajo de unas a otras.

La primera disposición que incluye es la prohibición para los patronos de contratar mujeres - y menores- para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral.

En la discusión sobre este tipo de prohibición, se ha expresado que: "cuando se prohíben determinados trabajos a la mujer, no se lo hace en función de su salud como ser humano valioso en sí mismo, sino como potencial reproductora, vehículos que debe aportar al mundo a niños sanos

y fuertes".

En relación con este aspecto, debe pensarse que si lo que interesa en realidad es la salud, deben crearse normas de protección para trabajadoras y trabajadores, pues si las tareas peligrosas - por ejemplo - afectan a la salud de las mujeres, también afectará la de los hombres.

Encontramos también en este Código la prohibición de trabajo nocturno, aspecto que ya fue analizado, pero debe agregarse que llama la atención que, a pesar de que se establece una prohibición general, se le incluyen muchas excepciones entre las cuales destaca el ejercicio de la enfermería que constituye un caso típico de labor insalubre, pesada y peligrosa por la cantidad de riesgos a los que se expone la enfermera y que además trabaja en turnos de noche.

En las excepciones no se contemplan gran cantidad de ocupaciones que, de hecho, realizan mujeres por las noches y que por esa razón se inhiben de acudir a las instancias correspondientes para el reclamo de sus derechos. Recordemos que el trabajo nocturno es -legalmente- mejor remunerado que diurno, por lo que la disposición le impide el acceso a puestos mejor remunerados.

En relación con la trabajadora embarazada, el Código le otorga el derecho a un descanso remunerado y obligatorio de un mes antes y tres después del parto, derecho que aún con mucha oposición, se ha ido legitimando cada vez más en la sociedad. Sin embargo, se sabe que también ha significado un factor que inhibe a los patronos en la contratación de mano de obra femenina; no por ello deja de ser un justo derecho que debe fortalecerse. De igual forma, el Código prohíbe a los patronos el despido de trabajadoras por el hecho de su embarazo o de la lactancia, pero su incumplimiento es reiterado por parte de los patronos.

Para las trabajadoras, en período de lactancia, se reconoce el derecho a un intervalo de quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día, para lo cual los patronos tienen la obligación, en los casos en que



empleen más de treinta mujeres, a acondicionar un local para el amamantamiento.

Esta obligación legal no ha sido cumplida, excepto en muy pocos casos. Además, las mujeres han alegado la dificultad e inconveniencia de trasladar sus bebés hasta los centros de trabajo, por lo que optan por la compensación del tiempo y preferirían la existencia de centros infantiles cerca de sus hogares. Otra dificultad que encontramos en relación a esta norma, es que el Código, ni define ni da criterios para determinar el período de lactancia.

Todo lo anterior nos hace concluir que lejos de construir normas que impulsen el acceso de la mujer al trabajo, en condiciones favorables para ella, las normas laborales representan -en realidad- mecanismos de discriminación que restringen un acceso y no resuelven las dificultades reales que ellas enfrentan como trabajadoras que generalmente tienen además el recargo del trabajo doméstico y la crianza de sus hijos.

Con la promulgación de la Constitución Política de 1949, se da inicio a una nueva fase que denominamos de "igualdad formal". En esta Constitución se reconoce, por primera vez como resultado de una larga lucha de insignes mujeres costarricenses, el derecho al voto femenino. Le consagra también el principio de igualdad formal al estipularse en su artículo 33 que "todos los hombres son iguales ante la ley", entendiéndose que la palabra "hombres" incluye a mujeres también.

En un plano más específico, en esta misma Constitución, se dice que la familia se base en la igualdad de derechos y deberes de los cónyuges. Esta idea es recogida posteriormente en el Código de Familia -emitido en 1974- en considerar las desigualdades reales existentes entre los cónyuges, por razones ideológicas, culturales y sociales.

La aprobación de la Convención sobre la Discriminación contra la Mujer genera en Costa Rica una profunda discusión en las organizaciones de mujeres y en las instituciones estatales que dirigen programas de la mujer

sobre el estado de sus derechos.

La necesidad de impulsar mecanismos prácticos que hagan realidad los principios de aquella Convención y que resuelvan los graves problemas que enfrentan mujeres como la violencia dentro y fuera del hogar, el incumplimiento de las normas laborales, la doble o triple jornada de trabajo, su escasa participación política -entre otros- motivan la elaboración de un proyecto de Ley denominado "Igualdad Real" que finalmente es aprobado con el nombre de "Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer".

Algunas de sus principales disposiciones establecen el derecho de la mujer a la vivienda, al disponer que los inmuebles otorgados en programas de desarrollo social deben inscribirse a nombre de ambos cónyuges, en caso de matrimonio o de la mujer en unión libre. Promueve la creación de Centros Infantiles para hijos de padres y madres trabajadores, prohíbe los programas, métodos y contenidos sexistas en la educación; crea normas de protección contra la violencia doméstica y sexual, faculta al Juez Penal a ordenar la salida del domicilio del agresor en caso de agresión física y sexual, crea la sanción de apremio corporal para el patrono que despida a una mujer embarazada y amplía el beneficio a una mujer embarazada y amplía el beneficio de la licencia por maternidad a la trabajadora que adopte a un o una menor.

En forma simultánea se fueron creando instituciones que, como complemento a esta Ley, han abierto espacios para la defensa y tutela de los derechos femeninos. Ya antes de aprobarse la Ley de Igualdad se crea, por vía de decreto, la Defensoría de la Mujer y posteriormente la Delegación de la Mujer, para la recepción de denuncias por agresión.

La Defensoría tiene entre sus funciones principales: a) Velar porque se cumplan las declaraciones, convenciones y leyes sobre derechos de la mujer; b) Prevenir e investigar el incumplimiento de los derechos de la mujer y proponer las sanciones que correspondan; c) Proponer reformas a las leyes existentes; d) Procurar el mejoramiento de los servicios públicos y privados

que dan atención a la mujer.

Las instituciones del Estado están obligadas a brindar la máxima asesoría y colaboración a la Defensoría de la Mujer para el ejercicio de sus funciones.

La Defensoría brinda orientación a mujeres con problemas legales. Puede intervenir para hacer valer sus derechos ante las instituciones pública o privadas, que les corresponde atenderla directamente.

La Defensoría no fue creada solo para atender casos individuales, sino que debe realizar otro tipo de labores como promoción de leyes que beneficien a todas las mujeres en general.

Las mujeres costarricenses disponen de gran cantidad de derechos garantizados en los instrumentos internacionales y en leyes internas, sin embargo, subsisten muchos aspectos que no son considerados como derechos sino como necesidades o como procedimientos eficaces para hacer cumplir las leyes, o de normas específicas para regular ciertas situaciones. El desconocimiento de las leyes, no sólo por parte de las mujeres, sino de los mismos funcionarios encargados de aplicarlas, es otra dificultad a la que nos enfrentamos. La ausencia de adecuados y efectivos mecanismos para hacer valer el espíritu de las leyes, frena las posibilidades reales de integración social y desarrollo económico para la población femenina, en especial la que pertenece a los sectores sociales rezagados de los beneficios de la economía formal.

Esto ha generado que las instituciones gubernamentales y las organizaciones no gubernamentales que trabajan por la mujer, hayan comenzado a desarrollar recursos propios de lo que podríamos llamar un uso alternativo del derecho, creando formas colectivas de orientación legal, procedimientos administrativos y otros recursos para llenar los vacíos de la ley.

No sólo la ratificación de la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación, sino también la creación del Centro Nacional para

el Desarrollo de la Mujer y la Familia, de la Defensoría de la Mujer, de la Delegación de la Mujer en el Ministerio de Gobernación, la aprobación de la Ley de Igualdad Real de la Mujer y más recientemente la presentación del proyecto de Ley para la creación del Instituto de la Mujer, constituyen espacios importantes ganados por las mujeres y por la sociedad costarricense en general. Pero aún quedan vacíos: por ejemplo, no se cuenta con regulaciones específicas para las mujeres que trabajan en la maquila bajo injustas condiciones laborales, ni para las mujeres que, día a día, son agredidas en sus hogares. El derecho legal de un hombre a maltratar a su esposa o compañera, no es explícitamente reconocido en la mayoría de las sociedades occidentales.

A pesar de que en Costa Rica no se han realizado estudios sistemáticos sobre el tema de la agresión contra la mujer, si existen unas pocas estadísticas que confirman la tendencia mundial. Según datos del O.I.J., en el año 1989 se registraron 116 muertes por homicidio: en el 70% de los casos, los móviles de los crímenes fueron riñas personales, problemas pasionales y problemas familiares.

Durante 1989 el O.I.J., recibió 531 denuncias por delitos sexuales: 177 de abusos deshonestos, 166 de violación y 75 de tentativa de violación, 113 de otros delitos sexuales.

De los "ofendidos", 453 eran mujeres y 66 hombres. La Medicatura Forense del O.I.J., también recibió durante 1989, 518 denuncias de agresión contra mujeres. Y estos datos representan únicamente la punta del iceberg. Es también sabido que la mayoría de los casos de violencia sexual o física contra las mujeres no son denunciados.

Una investigación realizada por el Patronato Nacional de la Infancia, con 1388 mujeres que solicitaron ayuda a la institución entre abril y mayo de 1990, mostró que el 50% de esta mujeres estaban siendo agredidas física, sexual o emocionalmente por sus compañeros.

Una encuesta realizada a una muestra del Area Metropolitana, por la

Consultoría Interdisciplinaria para el Desarrollo (CID) durante 1989, demostró que el 80% de las entrevistadas conocían al menos un caso de maltrato contra mujeres de sus familias. Estos datos son confirmados por otra investigación realizada por CEFEMINA en 1990, en la que se encontró que cerca del 80% de las mujeres de una muestra obtenida en la Península de Nicoya, afirma conocer al menos un caso de agresión contra mujeres de sus familias. Además con sus 3 años de existencia, el Programa No Gubernamental "Mujer No Estás Sola" ha recibido en sus grupos de apoyo a más de 3.000 mujeres que sufren problemas de violencia. Estos datos, en efecto, muestran que el número de denuncias presentadas representa sólo un ínfimo porcentaje del total de mujeres que sufren algún tipo de agresión o abuso.

Según reporta la Delegación de la Mujer del Ministerio de Gobernación, en 1990 se interpuso ante el Ministerio Público, 160 denuncias de agresiones físicas, emocionales y/o sexuales contra mujeres. Ya para enero de este año se han tramitado 53 denuncias. Este organismo calcula que está recibiendo alguna orientación por estar sufriendo diferentes formas de agresiones.

El Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, concluyó en julio de 1992, un estudio de investigación realizado en el Area Metropolitana de San José, que pretende indagar las diferentes formas en que se expresa la violencia en la pareja, así como las repercusiones que ésta tiene en la calidad de vida de las mujeres. Este estudio en mención se denomina: "Violencia en la Pareja: Repercusiones en el Desarrollo de la Mujer" y en la actualidad se están procesando los resultados para darlos a conocer en enero de 1993.

No existen normas jurídicas para dar protección patrimonial eficaz a las esposas durante el matrimonio o a las compañeras en unión de hecho. Todo esto limita, indiscutiblemente, la integración de la mujer en el desarrollo económico y social.

Para enfrentar estos problemas debemos desarrollar estrategias que combinen la acción legal con la negociación política, la organización y capacitación de las mujeres y el uso de los medios de comunicación, pues como dice Pedro Nikken: "nos encontramos con un fenómeno cultural profundo de marginación femenina, cuya supresión no será posible con una acción sectorial en lo jurídico, sino que requiere una transformación radical de patrones culturales".

## 5. MUJER Y PARTICIPACION SOCIAL Y POLITICA

Este tipo de participación es apreciablemente débil, especialmente en lo que se refiere a responsabilidades de dirección y representación. La información disponible muestra que las mujeres son en torno a una quinta parte de los miembros de los sindicatos y entre un 10% y un 7% de las cooperativas (a pesar de ser el 30% de la PEA), pero no superan el 5% en la dirección de ambos tipos de organismos.

En el ámbito cooperativo, según un estudio de CONACCOOP, del total de cooperativas existentes en 1988 (520), el 10% estaba administrada por mujeres, 5 de los 38 miembros del plenario eran mujeres y ninguna había llegado aún a figurar dentro de los 7 miembros de su junta directiva (García, 1990). Esta situación no es muy distinta en la actualidad: sólo 9 de las 493 cooperativas activas inscritas en CONACCOOP son exclusivamente de mujeres (el resto es de composición mixta), y sólo una mujer ocupa uno de los 7 puestos de su directorio. Datos procedentes de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) indican que en 1990, el 36% de los afiliados a las 499 cooperativas adscritas a ese organismo era mujeres (FLACSO, 1991).

Donde sí parece ser que las mujeres tienen una mayor presencia es en las organizaciones comunitarias locales, especialmente en las relacionadas con problemas de salud. Según la Dirección Nacional de Desarrollo Comunitario (DINADECO), en 1982 se estimaba que un tercio de los

miembros de los organismos dedicados a la salud eran mujeres y que éstas eran un 18% de los componentes de las juntas directivas.

En cuanto a la participación política, las mujeres son el 49% del registro de electores, no superan el cuarto de los miembros de partidos políticos (en 1986, el 20% del Partido Liberación Nacional, PLN) y tampoco el 15% de los puestos para candidatos a representación (García y Gomáriz, 1989). En dos ocasiones una mujer ha figurado como candidata a la Vicepresidencia de la República y actualmente existe una precandidatura para el puesto superior del Estado.

En la Administración del Estado, solamente en una ocasión una mujer ha ocupado la Vicepresidencia de la República. La participación femenina se da sobre todo a nivel de viceministras: entre 1978 y 1990, el 15% de los viceministros y el 9% de los ministros han sido mujeres. En cuanto a las carteras que ocupan, las mujeres se concentran en las de Justicia (en 7 oportunidades la ha ocupado una mujer), Cultura (en 6) y Educación (en 4), siendo en las dos primeras donde han ocupado con mayor frecuencia los puestos máximos. En cambio, en los cargos de gobernador de provincia, la incursión de las mujeres es notable: han sido el 33% de los gobernadores elegidos entre 1978 y 1990, situación que viene en aumento a partir de 1981 (García, 1990). Actualmente, 5 de los 7 gobernadores son mujeres (71%), éstas son el 13% de los 492 regidores municipales en propiedad y el 12% de los 404 síndicos en igual condición, pero ninguna mujer ocupa alguno de los 81 puestos de ejecutivos municipales. Por otra parte, existen 72 delegados presidenciales para los cantones del país, de los que el 24% son mujeres.

En el Poder Judicial, las mujeres son, en 1991, el 41% del total de jueces en todos los niveles, más de la mitad ubicada como juezas locales (alcaldías), el 32% como juezas de primera instancia, el 16% en segunda instancia y una mujer es magistrada de la Corte Suprema (CAJ, 1991).

En la Asamblea Legislativa, entre 1978 y 1990, las mujeres han

representado solamente el 10% del total de 228 diputados que han pasado por ese poder. En el mismo período, las mujeres han sido el 13% de los miembros de su directorio, ocupando sólo una vez su Presidencia, en 3 ocasiones la Vicepresidencia y en 4 oportunidades la Secretaría (García, 1990). En el período actual (1991), de los 57 diputados 7 son mujeres, una de las cuales ha vuelto a ocupar la Vicepresidencia del Directorio legislativo.

### **III. POLITICAS PUBLICAS DIRIGIDAS A LA POBLACION DE MUJERES**

#### **BASES PARA DEFINIR EL PERFIL INSTITUCIONAL DEL CMF:**

La respuesta estatal a los crecientes problemas y demandas de la población femenina, encuentran su punto de partida en 1975, con la declaratoria del Año Internacional de la Mujer y en 1976 con el Decenio de la Mujer, ambas decretadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Estas declaratorias movieron la conciencia nacional acerca de la situación de la mujer y obligaron a los gobiernos a realizar acciones concretas destinadas a transformar la situación de la mujer en la sociedad costarricense.

Desde su organización como Estado independiente, los diversos Gobiernos costarricenses ha definido como prioritarios y han dedicado gran cantidad de recursos a los programas sociales, dirigiendo a los grupos de población más desprotegidos e invirtiendo en capital humano.

Los indicadores de salud y educación particularmente, son un reflejo de esta preocupación. A manera de ejemplo de los esfuerzos y preocupaciones de los Gobiernos costarricenses realizados en diversos campos de atención a la madre y la familia, se tiene el Código de Trabajo, con sus respectivas garantías. El Código de Familia, la creación de los



Centros Infantiles de Atención Integral y otros. En el caso de la niñez es importante señalar que los programas de Educación Especial se iniciaron desde 1939. Como éste, son muchos los programas dirigidos a atender la niñez y la familia costarricense, especialmente aquellas de escasos recursos.

En las dos últimas décadas se ha producido relevante interés por iniciar y llevar a la práctica programas y proyectos que tienen por objetivo mejorar las condiciones de vida de las mujeres, particularmente en zonas rurales y urbanas postergadas.

En la década de los ochenta, en el marco del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, y ante el surgimiento espontáneo de un gran número de organizaciones de mujeres, se plantea la necesidad de encontrar "un nuevo enfoque orientado a promover el desarrollo integral de la mujer en el contexto del desarrollo socio-político y económico del país". (Morena, N-Ling, C; citado por Rosero, 1990).

Se da en este período, el inicio de algunos programas y proyectos específicos dirigidos a la mujer. En 1983 se ampliaron y reajustaron los servicios de atención materno infantil. Por la misma época se inició en el Instituto de Desarrollo Agrario, el Programa de la Mujer y la Familia Campesina. En 1986, se creó el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, como ente adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, y cuya composición incluía la participación de representantes de los Ministerios de: Salud, Educación Pública, Trabajo y Seguridad Social, Planificación, Justicia y el Patronato Nacional de la Infancia.

Como producto del trabajo de estos años, también las Universidades estatales incorporan programas específicos dirigidos a la mujer: el CIEM (Centro Interdisciplinario de Estudios de la Mujer) de la Universidad Nacional y el PRIEG (Programa Interdisciplinario de Estudios de Género) de la Universidad de Costa Rica.

Dentro del mismo sentido de propiciar un marco legal más justo para la mujer, fue creada la Defensoría de la Mujer y en marzo de 1990 fue

aprobada la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Esta Ley constituyó un avance en cuestiones como los derechos de la mujer a la propiedad, su situación en la sociedad conyugal, la violencia doméstica y los derechos civiles y políticos. Si bien existen críticas a los términos en que fue aprobada, lo más importante fue el debate que propició.

El Gobierno costarricense ha definido una ESTRATEGIA GLOBAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIDO CON JUSTICIA SOCIAL, dentro de la cual la consideración de la familia y la particularidad de la mujer, reviste atención prioritaria. De tal manera, el tema de la "integración de la Mujer en el Desarrollo Económico" se enmarca en el ámbito más general de la política social.

Esta estrategia se ha planteado como principales retos socio-económicos: a) la transformación de la estructura productiva, b) la superación de las desigualdades sociales y regionales, c) el aprovechamiento y conservación del ambiente y d) la reforma del Estado. Retos que deben ser enfrentados simultáneamente, para el logro de un desarrollo efectivo con justicia social, vale decir, lograr una transformación productiva, con la identificación de nuevos mecanismos que garanticen una equitativa distribución del ingreso, uso racional de los recursos naturales, protegiendo nuestro ambiente y apoyados en reformas institucionales que agilicen la implementación de las nuevas orientaciones.

Esta definición comprende la implementación y ejecución de una serie de programas y proyectos, a través de los cuales se procura lograr estabilidad macroeconómica y crecimiento sostenido en el tiempo; un mejor aprovechamiento de la demanda externa, la reestructuración del Mercado Común Centroamericano, una producción eficiente para satisfacer las necesidades básicas de la población y una redefinición de la política social, entre otros de sus objetivos.

Conviene dar más información sobre el sentido que adquiere el concepto de Justicia Social en la Administración Calderón Fournier.

Se parte de un concepto de desarrollo, que no se identifica con el de crecimiento, aunque comprenda a éste dentro de sí. El desarrollo, tal y como lo comprende la presente Administración, exige que el crecimiento de los distintos sectores de la economía sea armonizado y lleve consigo una mejora en los niveles y de las condiciones de vida colectiva.

Esta definición hace referencia a la necesidad de tener en cuenta otros indicadores además de los eminentemente económicos, a saber indicadores: de salud, de educación, de vivienda, ambientales, de alimentación y otros que describen el bienestar de la población.

Por otra parte, se reconoce que el desarrollo armónico, depende de que el crecimiento económico proporcione los recursos necesarios para ampliar las oportunidades de empleo productivo y los servicios básicos y por ende contribuir al crecimiento nacional.

Hasta ahora, los medios económicos seguidos no han permitido soluciones reales a los problemas estructurales de la pobreza y el rezago de amplios sectores de la población costarricense, especialmente en zonas rurales, donde los principales problemas como tenencia de la tierra, acceso al crédito, a la asistencia técnica y a la comercialización aún persisten.

Por lo tanto, el Gobierno orientará su acción hacia el impulso de una estrategia que parte de una concepción de desarrollo integral, que se asiente en la oportuna y sistemática satisfacción de las necesidades básicas de la población y del reconocimiento simultáneo de las limitaciones que impone la actual estructura socio-económica para lograr su cometido.

Esta concepción integral debe procurar la participación plena y activa de los diferentes sectores de la población en los frutos del desarrollo, brindando especial énfasis al mejoramiento de las condiciones de inserción de los grupos rezagados de la vida socio-económica del país.

Para cumplir lo anterior, se está realizando una revisión y readecuación de la política social que entre otros aspectos, pretende crear las bases para cubrir el déficit de viviendas entre los grupos más pobres, la

distribución del Bono Alimentario-Nutricional, no sólo como parte de una política de bienestar social, sino como parte de la estrategia para fomentar la producción local de alimentos al incrementarse la demanda de productos básicos de origen nacional. Se buscará asimismo, superar paulatinamente el grave deterioro que han sufrido algunos de los servicios básicos como la salud, la educación, la seguridad social y otros programas de apoyo a la mujer y la familia.

La política social conjuga los componentes de prevención, promoción, compensación y desarrollo social, concertando acciones en las siguientes áreas:

- Disminución de la pobreza extrema
- Desarrollo integral de la familia
- Prevención y promoción social
- Desarrollo del Sector Social Productivo

En este marco de acción confluye el papel de la mujer y la familia, como garantes del desarrollo social y económico. Previo a éste, es esencial que la mujer como sujeto protagonista del desarrollo, comprenda el proceso de cambio social por el que atraviesa la sociedad y, concomitantemente, redefina su papel en este proceso, buscando - en conjunto con su comunidad - modelos de configuración familiares, que armonicen con los retos de desarrollo que el país demanda.

En el contexto de la Estrategia Global para el Desarrollo Sostenido con Justicia Social, del Gobierno costarricense y a la luz de los problemas analizados, en este capítulo se destacan como orientaciones principales y programas actuales las siguientes: el Bono de la Vivienda, el Bono Alimentario y Nutricional, la creación del Instituto para la Familia (IPAF), la creación de la Comisión Interinstitucional para el Desarrollo Profesional de la Mujer, el Programa de Familia Campesina en el Instituto de Desarrollo Agrario, el Programa de Atención Integral a Niños en Alto Riesgo Social del

Patronato Nacional de la Infancia (PANI), el Programa de Educación Especial del Ministerio de Educación Pública, el Programa de Hogares Infantiles Comunes del Ministerio de Salud, Educación y Trabajo y Seguridad Social, el fortalecimiento del Sector Social Productivo para mejorar las condiciones de miles de pequeños productores y productoras agrícolas, el de microempresas urbanas y rurales. En todos estos, la mujer tendrá una atención particular para no afectar su múltiple jornada laboral, las becas para estudiantes, ampliación del subsidio para transporte de escolares y el de suministros escolares, estos tres últimos a través del Ministerio de Educación y las comunidades.

La presentación del proyecto para la creación del Instituto de la Mujer ante la Asamblea Legislativa, y la apertura del Programa de Hogares Comunitarios, constituyen dos de las acciones más recientes que el Gobierno ha tomado para mejorar la respuesta estatal ante la creciente demanda de la población femenina del país.

Muchos de estos programas, retoman iniciativas emprendidas en administraciones anteriores, que por su importancia nacional es necesario continuar, pero reorientándolos según las nuevas concepciones y necesidades de la sociedad actual. Algunos tienen carácter compensatorio, otras de tipo preventivo y de promoción y algunas apuntan hacia un concepto de desarrollo social.

Para concluir este apartado, se puede señalar que en la sociedad costarricense no se han superado los patrones histórico-culturales que ubican a la mujer en una clara situación de desigualdad social. Es cierto que durante las décadas de los 60 y los 70 se dió una expansión de los sectores secundarios y terciarios de la economía costarricenses y ese fenómeno favoreció el que se siguiera promulgando leyes a favor de la población femenina del país, en especial a pequeñas empresas productivas administradas por mujeres en la zona rural. Dicha legislación ha tenido su impacto positivo en las mujeres pertenecientes a las capas medias del país.

Sin embargo, el grueso de las mujeres pobres, o no logran articularse al aparato socio-productivo, o del todo están excluidas del proceso formal de la economía y por tanto, la legislación dictada no les beneficia.

En Costa Rica, la crisis económica de la década de los 80 obligó a las mujeres a identificar alternativas sustitutivas a la pérdida del poder adquisitivo de los ingresos familiares, lo que indudablemente ensanchó importantemente el sector terciario de la economía, pero este hecho generó un incremento sustancial en las jornadas de trabajo para la mujer, en particular la de los sectores sociales más débiles y en condición de jefas de familia.

Cabe añadir- asimismo- que la nueva estrategia económica, respecto a la exportación de valor agregado, hace surgir aspectos no del todo favorables para la fuerza de trabajo femenina, en términos de contratación, salud ocupacional, salario, etc. La discriminación contra la mujer, aún se sigue expresando en los textos escolares y en los programas educativos, formales o no, siendo la agresión y la desvalorización de la mujer dos de sus efectos más preocupantes.

El Gobierno actual está consciente de la necesidad de planificar y ejecutar planes y estrategias que aspiren a enfrentar la situación de la mujer costarricense, procurando la superación de las desigualdades sociales, en un marco de mejor toma de conciencia del papel de la mujer en los procesos de integración social y económica.

#### **IV. SUPUESTOS BASICOS PARA LA PLANIFICACION DEL PLAN ANUAL OPERATIVO**

##### **PERFIL DE LA SUJETA BENEFICIARIA:**

Enumeramos diecisiete supuestos básicos que requieren tomarse en cuenta en la planificación del presente PLAN ANUAL OPERATIVO. Son en

su orden los siguientes.

1. Las mujeres no suponen un problema para la economía, es todo lo contrario, la solución de los problemas económicos puede radicar en un papel más activo de las mujeres. Será necesario - como lo advierte la OCDE - otorgar a las mujeres un papel de primer orden en la vida económica y por tanto permitirles sacar partido de sus capacidades inexploradas.
2. El éxito del ajuste estructural en nuestra sociedad costarricense dependerá de la participación activa de los individuos - mujeres y hombres - en la dirección del cambio estructural. No es un secreto admitir que, hasta el momento, han sido muy escasas las oportunidades de las mujeres de intervenir en los procesos de ajuste, como también raquíscas han sido las ventajas que han podido obtener del cambio social. Las mujeres sólo podrán desempeñar un papel activo en el desarrollo, sino hasta que de previo redefinamos las relaciones entre los factores sociales, económicos y políticos que, hoy por hoy, les impide participar plenamente en las decisiones y las soluciones de los problemas nacionales.
3. Es imperativo comprender que en gran parte las desigualdades relativas al sexo afectan a todo el sistema y por consiguiente se requiere un enfoque global en el planteamiento de las soluciones. Con esto lo que queremos dar a entender es la necesidad de replantear las opciones de vida de los hombres y las mujeres. El ajuste y los procesos de cambio social sólo darán fruto en una acción basada en la integración de las políticas. En este sentido hay que actuar conciliando la vida familiar y las actividades profesionales, para hacer

posible que hombres y mujeres compartan las mismas funciones, es decir, democratizar la vida en familia es un objetivo esencial del ajuste estructural. Flexibilizar los roles rígidos que tradicionalmente han desempeñado los hombres (proveedor económico y relacionador externo de la familia) y las mujeres (reproductora biológica, crianza de los hijos y ama de casa). Contribuiría a compartir equitativamente las funciones entre los sexos (vida privada) y fomentará el acceso equilibrado de ambos en los procesos de desarrollo (vida pública). Si no cambiamos el "contrato social implícito" que organiza la vida de los individuos (hombres y mujeres), jamás podrán romperse los roles rígidos que mantienen cautivos a hombres y mujeres e indefectiblemente el ajuste estructural no lograría un objetivo vital.

4. El salario único en la familia y la obligación en que se ve la mujer de desempeñar el trabajo fuera del hogar con jornada reducida, por motivos familiares (tener que ocuparse exclusivamente de los hijos pequeños, los oficios domésticos y los ancianos), no permiten - por un lado - que los hombres asuman una mayor participación en las responsabilidades familiares y - por otro lado - dificulta la participación de la mujer en el mercado del trabajo y coharta parcial o totalmente su promoción profesional. De cualquier manera el salario único no incentiva los vínculos democráticos en familia y la jornada reducida de la mujer tampoco la libera de la exclusividad de sus responsabilidades domésticas.
5. Se impone en la sociedad costarricense flexibilizar la jornada laboral remunerada (la que se realiza fuera del hogar) y la no remunerada (la que se realiza en el hogar), para evitar que la adhesión rígida a un modelo de trabajo a tiempo completo, bloquee los esfuerzos



redistribuidos de las responsabilidades familiares con las profesionales, con el peligro que ni se consigue desarrollar un nuevo perfil del trabajador (a). La solución reside en diseñar - como lo cree la OCDE - nuevos modelos de empleo que le faciliten a los hombres y a las mujeres armonizar su trabajo fuera del hogar con las responsabilidades familiares. Recordemos que el carácter absorbente del trabajo impide a los hombres compartir las satisfacciones que proporciona llevar un hogar y atender a los seres queridos.

6. El papel del Estado en esta problemática consiste en establecer las reglas básicas, fomentar las iniciativas de los actores sociales y crear condiciones propicias para la realización de los proyectos. Esto se traduce en colaborar con la instalación de guarderías infantiles, el fomento de campamentos juveniles para los períodos de vacaciones escolares, el apoyo a los hogares comunitarios y a los centros diurnos para niños y ancianos, etc. Todo esto configura las redes de apoyo social, tan necesarias para que la sociedad asuma la responsabilidad colectiva en materia de servicios y para que las familias dispongan de una logística para que les facilite redistribuir los roles sociales.
7. Tenemos que integrar los empleos para ambos sexos; ya que la segregación de éstos, según el sexo, es uno de los principales factores de rigidez en el mercado laboral. Esta segregación origina que no se pueda rentabilizar y desarrollar al máximo el potencial de los recursos humanos disponibles. Así mismo, esta segregación es fuente de desigualdades en el mercado laboral. En nuestro país tenemos el ejemplo, en el sector formal e informal de la economía, en el que las ocupaciones dominadas por las mujeres se caracterizan por condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas

oportunidades de incursionar en programas de capacitación profesional permanentes.

8. En nuestro medio necesitamos de mano de obra masculina y femenina altamente calificada. Es urgente invertir en la revalorización de la mano de obra calificada. En esta perspectiva, la población femenina cuyas capacidades están infraexplotadas en el mercado laboral, representan el destinatario por excelencia de los programas de reciclaje. Para la década de los 90 el país requiere una mejor posición competitiva: sólo ampliando las opciones de formación profesional de las mujeres y revalorizando los oficios que realizan actualmente podremos lograr este cometido. Acordémonos que en nuestra educación básica los varones disponen de un currículum más centrado en el empleo, en tanto que las jóvenes reciben una enseñanza profesional orientada a profesiones que son una prolongación de los roles domésticos. Innegablemente tenemos que pensar para los (as) jóvenes en una enseñanza a base de materias técnicas y para esto es recomendable revisar el contenido y la forma con que se imparte esta enseñanza, para lograr que las alumnas identifiquen mejor el interés y la utilidad de esas materias. Habrá también que pensar en campañas informativas para estimular en las mujeres jóvenes el interés de inclinarse por disciplinas científicas y técnicas, si en verdad nos interesa el asunto de recursos humanos bien calificados en el marco de los avances tecnológicos y el ajuste estructural.
9. Convendría armar planes serios que apunten al fomento del trabajo autónomo o independiente para amplios sectores de mujeres. El trabajo autónomo ofrece a las mujeres mayores posibilidades de

opción en cuanto al ejercicio de una actividad: permite compaginar vida familiar y vida laboral remunerada con la ventaja de libertad de horario. Pensamos que para las mujeres jefas de familia y las que se están acogiendo a los programas de movilidad laboral del sector público, es una opción importante. Si bien es cierto, el trabajo independiente es un recurso para escapar de la discriminación laboral que reina en los sectores público y privado, permitiéndole a las mujeres introducir sus propios valores al trabajo, tiene el inconveniente de que no ofrece gran seguridad de ingresos y protección social. Sin embargo, esta limitante podría superarse si las pequeñas empresas gozan de un régimen mixto de ayuda inicial, que les provea capital y asesoramiento técnico que facilite un adecuado despegue. Con planes de crédito a tasas baratas de interés y empleo semi-protegido se podrá incentivar esta forma de generación de empleo femenino.

10. Se debe continuar con los programas y estudios acerca del maltrato a la mujer, para lograr visibilizar los conflictos en las relaciones de género. Intentar demostrar que la violencia contra la mujer es un problema de salud pública, equivale a dar un paso más en la difícil tarea de hacer público algo que se insiste en mantener oculto.
11. En las políticas sobre participación económica, aparte de la necesidad del aumento de visibilidad de la mujer resulta necesario el diseño de planes de promoción del empleo femenino que alcancen los diferentes planos: capacitación técnica, aplicación y mejoramiento de los proyectos productivos. Por ejemplo en cuanto a la capacitación profesional, podrían introducirse cambios en los trabajos más o menos calificados (supresión de la segmentación a la hora de elegir

carreras universitarias, modificación de la tendencia al perfeccionamiento de las habilidades tradicionales de la mujer para reorientar la capacitación en sistemas mixtos o de mujeres hacia oficios no antiguamente femeninos); crearse unidades de empleo femenino en los Ministerios de Trabajo (con sensibilidad para orientar a esa población hacia ámbitos de desarrollo moderno del mercado de trabajo y no sólo hacia lo tradicional); fomentarse la actualización y modernización del Código de Trabajo, estableciendo fórmulas ágiles para la interposición de demandas por parte de las mujeres, así como brindar capacitación al cuerpo de inspectores de trabajo sobre la problemática de género; desarrollar acciones para el facilitamiento de la actividad económica de las mujeres (guarderías, etc).

En lo que se refiere a los proyectos productivos, sería recomendable delimitar el carácter de los mismos a los que realmente puedan generar empleo e ingresos para sus beneficiarios. Los restantes proyectos, especialmente los dirigidos a mujeres más pobres, deberían considerarse como preparadores para la producción (asistenciales). Es decir, es recomendable desarrollar esfuerzos por integrar en igualdad de condiciones a las mujeres en proyectos productivos mixtos (cooperativas, etc), implementar proyectos de pequeña escala únicamente en ámbitos con buena condición de mercado, desarrollar proyectos de mediano tamaño en áreas de alta productividad y competencia, con mujeres más capacitadas, tanto empresarial como técnica y profesionalmente.

13. Es necesario sacar a la luz, las formas en que las mujeres contribuyen al desarrollo socio-económico del país, tomando en cuenta las constantes subestimaciones sobre dicha participación que representa un problema metodológico en cuanto al diseño de los instrumentos

que se utilizan para recabar la información, los cuales han demostrado incapacidad para detectar las múltiples actividades que realiza la población femenina, sobre todo de la mujer campesina, las que se insertan en el sector informal de la economía y las obreras contratadas por las empresas multinacionales.

14. No nos cansamos en insistir en la imperiosa necesidad de modificar las características de género atribuidas diferencialmente a cada uno de los sexos, sobre la base de una valoración rígida de los roles masculinos y femeninos.
15. Es primordial actuar en el sector educativo, tanto formal como informal, redoblando esfuerzos en pro de concientizar a las autoridades políticas, mandos medios, productores e ilustradores de texto, autores, editores, para eliminar del material impreso las disparidades de género. Esto mismo debe hacerse con el material informativo que diseñan las agencias de publicidad y que difunden los medios de comunicación masiva. Es esencial que la educación profesional que se imparte en el INA y en los Colegios Técnicos, sea liberada de los contenidos discriminatorios y - por supuesto - necesitamos currículums educativos para mujeres jóvenes centrados en el empleo. Así mismo es crucial incentivar la capacitación en género a los docentes para evitar la intereorientación de roles estereotipados en los educandos. De capital importancia será la actualización de los programas educativos y del profesorado, los planes de educación de adultos, que sean asequibles también a más mujeres. Con las universidades hay que diseñar estrategias que detengan la segmentación al momento de decidir la carrera profesional a seguir por parte de los estudiantes que se matriculan

en los centros de enseñanza superior.

16. Hay que pensar en cambios en materia de legislación y en principio se puede comenzar por las siguientes medidas:

- apoyar las reformas al Código de Familia, en la persecución del objetivo central de este tipo de legislación: la corresponsabilidad y equidad conyugales;
- proteger mejor la figura del patrimonio familiar y ser de obligado cumplimiento cuando el Estado otorga bienes (vivienda, tierras, etc) a familias;
- mejorar el sistema de pago de pensiones (fondo de garantía, revertir la carga de la prueba en el sentido de que sea el deudor quien tenga que probar que no puede pagar la pensión fijada);
- apoyar las iniciativas planteadas con respecto a la creación del remedio legal específico para la denuncia y tramitación de la violencia en las relaciones de pareja;
- en el área penal, urgen la revisión del conjunto de la normativa relacionada con la libertad sexual y la integridad física, ya que el Código Penal vigente trata de forma discriminatoria estos temas y confunde permanentemente el bien jurídico a tutelar (no es honor de la familia sino la libertad sexual y la integridad física de la mujer);
- regular la legislación laboral de la mujer separándola de la correspondiente a los menores, grupos completamente diferentes;
- es urgente el establecimiento de una normativa contra el acoso sexual en el trabajo, así como la creación de mecanismos para tramitar denuncias por discriminación a la hora de contratación, ascensos, tareas, horarios y beneficios.

- revisar el trabajo de la empleada doméstica;
- adecuar la legislación para que permita a las mujeres del campo acceder fácilmente a la tierra y a las distintas formas de asociación en el trabajo agrícola.

17. Como hemos podido constatar estadísticamente, la participación social y política de la mujer es escasa, desteñida y siempre ligada a los roles tradicionales. Deben elaborarse iniciativas tendientes a hacer valer los postulados de la Ley de Igualdad Real, que obliga a los partidos políticos a democratizar sus procesos internos de escogencia de las personas dirigentes, para que se den igualdad de oportunidades a las mujeres. Esto mismo debe instituirse para el caso de la escogencia de los representantes a los puestos de elección popular y a los cargos políticos cuando se conquista el poder. Es importante pensar en formas alternativas de promoción del liderazgo femenino en la administración pública, en los sindicatos, cooperativas, asociaciones solidaristas y en las juntas directivas de las asociaciones de desarrollo de las comunidades.

#### **V. MISION INSTITUCIONAL Y PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN ANUAL OPERATIVO**

A nivel operativo la misión del CMF se estructura por medio de un triple eje, que consiste en los siguiente:

- disponer de un marco institucional definido, que facilite las condiciones para que el CMF afiance sus papel de ente orientador de las políticas y de los programas que planifiquen y ejecuten con y para

la mujer en el país.

- continuar con la visión participativa de la Junta Directiva, como equipo humano responsable de las principales orientaciones políticas, estrategias programáticas e inspirador de las acciones institucionales, inter-institucionales, intersectoriales y multiprogramáticas, de manera que se asegure la perspectiva rectora en la principal fuente de conducción de la organización;
- la institución tiene que estar atenta a que cada área programática, cada plan de acción y cada proyecto, responda a las necesidades de la población beneficiaria de mujeres, para lo cual es imperativo integrar a los grupos organizados de mujeres, en aras de asegurar el reconocimiento político, social y económico de este sector de la población nacional, procurando que las acciones institucionales se conjunten con otros esfuerzos similares y apunten a la superación de las desigualdades y al mejoramiento sustancial de la calidad de vida de las mujeres costarricenses.

Es necesario que asumamos la misión institucional del CMF en el corto, mediano y largo plazo, lo cual nos permite ser realistas en cuanto a lo lento que son los cambios - a su vez - la necesaria flexibilidad para introducir correctivos o variar enfoques programáticos motivados en cambios políticos, situaciones coyunturales o de otra índole.

Es bueno recordar que dos estrategias fundamentales de la misión



institucional - aparte de otras - estriban en continuar con la visión del CMF como una institución coordinadora de las distintas iniciativas que en el país se realizan en el trabajo con la mujer. En este sentido el CMF no puede renunciar a su función orientadora, facilitadora y de acompañamiento a las organizaciones de mujeres y a los grupos de base. La segunda estrategia consiste en seguir pensando en la "mujer líder" a todo nivel y en los distintos sectores, como la depositaria de los productos institucionales directos. el CMF no dispone de una estructura organizativa descentralizada para llegarle al grueso de la población femenina, por lo que requiere apoyar las iniciativas de otras organizaciones estatales y no gubernamentales, así como apoyarse en la labor multiplicadora de las mujeres líderes.

Los principios orientados del PLAN ANUAL OPERATIVO - 1992 del CENTRO DE MUJER Y FAMILIA, serán los siguientes:

- le corresponderá al CMF articular en el concierto de los organismos públicos, un sistema integrado que aglutine los esfuerzos estatales en beneficio de la población femenina, evitando la duplicidad de esfuerzos, el desperdicio de recursos y la racionalidad de los servicios ofrecidos;
- el CMF no se desviará de su visión de institución rectora de políticas, programas y proyectos, destinando únicamente recursos de capacitación educativa, asistencia técnica y asistencia financiera como las únicas acciones institucionales inscritas en la línea de

- ejecución de proyectos y/o planes de trabajo;
- El CMF deberá canalizar constantemente la información requerida, a nivel de estrategias de divulgación, indicadores sociales de investigación, sistematización de metodologías modernas de capacitación y adiestramiento, asistencia legal, planificación en género, experiencias en programas productivos tipo microempresarial y formulación de estrategias financieras de crédito y capital semilla para el trabajo con la mujer;
  - CMF deberá considerar las diferencias de género, étnicas, clase social, región y grupo etario que privan en el trabajo con la población femenina, enfatizando sus esfuerzos a los grupos sociales de mujeres más desprotegidas ubicadas en las áreas geográficas prioritarias definidas por MIDEPLAN en el PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 90-94;
  - el enfoque de género será la punta de lanza que permeará las distintas acciones que impulsará el CMF en su quehacer programático, lo mismo que la captura de una visión integral del trabajo con la mujer, y la continuación del esquema participativo, animando procesos, acompañando las experiencias y apoyando las iniciativas que se adecuan al marco institucional del CMF;
  - de primordial interés será el mantenimiento de estrategias de generación de empleo para las mujeres organizadas en los grupos

productivos, destinando recursos técnicos, económicos, de capacitación y de organización y movilización, representando - en este sentido - los proyectos productivos una opción preferencial, sobre todo los de corte no tradicional tanto agropecuario como agro-industriales;

- el CMF deberá continuar sus esfuerzos de investigación, divulgación y de apoyo inter-institucional del problema de la agresión doméstica en contra de la mujer, alertando al país sobre las incidencias endémicas que está adquiriendo esta realidad en la sociedad costarricense, en este sentido será conveniente sistematizar las experiencias de intervención terapéutica que desarrolla la FUNDACION MUJERES EN SOLIDARIDAD y la atención legal que el CMF brinda a mujeres víctimas de agresión;
- es crucial que el CMF incentive campañas masivas de divulgación social en los medios de comunicación, destinados a sensibilizar a la población nacional en la búsqueda de formas democráticas de convivencia pacífica entre los sexos, de manera que eliminemos las disparidades de género en el contrato social implícito entre hombres y mujeres;
- se debe continuar con el esfuerzo inter-institucional (CMF - MEP - UNICEF) orientado a erradicar los roles y estereotipos sexuales de los textos escolares y del material informativo, así como la capacitación

en género al personal docente y a los periodistas, responsables de la educación que se imparte a las nuevas generaciones, los primeros, y encargados del tratamiento del material periodístico que llega a miles de personas, los segundos;

- el CMF debe continuar sus esfuerzos porque el país disponga de un INSTITUTO DE LA MUJER, que sea una respuesta eficaz y efectiva a las crecientes demandas de la población de mujeres del país, para ello deberá redoblar esfuerzos para que la Asamblea Legislativa agilice este importante proyecto;
- debe mantenerse el interés de continuar impulsando un enfoque integral, descentralizado, participativo y pluralista que apunte a definir mejor la participación de la mujer en las estrategias de desarrollo del país;
- se debe incrementar la cooperación que el CMF brinda al Programa de Hogares Comunitarios, el cual representa un importantísimo programa gubernamental, en el cual hay suficiente espacio para el trabajo con la mujer que se proyecta como micro-empresaria;
- finalmente es esencial que el CMF consolide su Programa de Cooperación, para mejorar la calidad de su respuesta programática en cada una de sus acciones institucionales.

## **VI. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL OPERATIVO**

### **1. OBJETIVOS GENERALES**

- Establecer mecanismos operativos entre la Junta Directiva, la Dirección Ejecutiva y las Areas Programáticas, para que el Centro de Mujer y Familia asuma el papel y las funciones de organismo estatal rector de las políticas, los programas y los proyectos que se realizan con y para la población femenina del país, con el fin supremo de contribuir con el mejoramiento de la situación y la calidad de vida de la mujer.
- Impulsar la creación y el fortalecimiento de un marco institucional dispuesto con mecanismos que faciliten una mayor y mejor participación de la mujer y las familias, tanto en el área económica, así como en el área social y política, a fin de que logre su pleno desarrollo y eleve su calidad de vida. Todo esto con la integración de la mujer a la vida económica dentro del sector formal e informal, su protección, asesoría y capacitación, buscando además la apropiación plena de sus derechos civiles que la dimensionen como actora social de los distintos procesos y la potencialicen como artífice del desarrollo de sus capacidades y oportunidades, en un clima de igualdad real con respecto a la población masculina.

## 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer programas integrales de capacitación educativa y asistencia técnica para la mujer, que le den la oportunidad de desarrollar sus potencialidades, destrezas y habilidades, a través de la participación organizada en acciones productivas y de formación;
- Destinar recursos humanos, económicos y técnicos permanentes, que incidan directa e indirectamente en una mejor participación de la mujer en la vida económica, social y política del país;
- Proveerle a la población femenina, información ágil, actualizada y útil que la incentive para que participe a plenitud en todos los procesos sociales generados en el territorio nacional;
- Fortalecer las instancias de coordinación para el logro de convenios de cooperación, a nivel interinstitucional e intersectorial, en la línea de capacitación, asistencia técnica y crédito para proyectos productivos;
- Monitorear el estado actual de la legislación para la población femenina del país, a efecto de evaluar los avances en lo relativo a su cumplimiento;
- Explorar las repercusiones que las disparidades de género adquieren en la situación integral de salud de la mujer.

## **VII. AREAS PROGRAMATICAS**

El Reglamento Interno del Centro de Mujer y Familia establece seis áreas de trabajo, a través de las cuales realizará sus actividades siendo éstas: Area de Capacitación y Organización, Area de Divulgación, Documentación e Información, Area de Investigación y Evaluación, Area Administrativa y de reciente creación el Area de Atención y Asesoría Legal.

Cada una de las Areas Programáticas dispone de un equipo humano de trabajo que realiza las funciones habituales. Así mismo cada Area cuenta con proyectos específicos de trabajo, algunos recientes y otros que han ido madurando con el tiempo y que han logrado consolidarse hasta institucionalizarse.

Mención importante merecen los Proyectos Especiales, que son del resorte de la Dirección Ejecutiva y que por su trascendencia exigen la colaboración integral de las distintas áreas de trabajo de la Institución.

Pasamos a este capítulo a exponer la programación de las Areas de Trabajo de la Institución.

### **DESCRIPCION ESTRUCTURAL**

#### **1. AREA DE CAPACITACION Y ORGANIZACION.**

##### **1.1 Unidad Ejecutora.**

Area de Capacitación y Organización del CMF.

## 1.2 Funcionarios Responsables.

- Programa de Proyectos Productivos: Mary Albán López, 100 al Oeste ICE San Pedro de Montes de Oca, Tel. 537841 / 539634.
  
- Programa de Capacitación y Formación para Mujeres Líderes: Yamileth Salas Brenes, 100 al Oeste del ICE, San Pedro de Montes de Oca, Tel. 537841.
  
- Capacitación a Sectores: Lihany Linkemer y Marta Ibarra, 100 al Oeste del ICE, San Pedro de Montes de Oca, Tel.539624.

## 1.3 Objetivos Generales

- Estimular la creación de diferentes proyectos productivos dirigidos a mujeres, dentro del sector informal de la economía y en actividades no tradicionales.
  
- Promover el desarrollo y fortalecimiento de la capacidad técnica y administrativa de los grupos productivos, en aras de lograr su autosuficiencia a nivel local.



- Lograr el crecimiento personal de las mujeres líderes en acción y su grupo, cambio de actitud a nivel personal, grupal y comunitario hacia la mujer y su función en la sociedad.
- Promover una actitud crítica ante el enfoque de género en el trabajo con y para la mujer de las comunidades de base.
- Promover la participación igualitaria entre hombres y mujeres, dentro de los planes, programas y proyectos que desarrollan los entes gubernamentales en los sectores sociales, agrario, trabajo, educación y justicia.
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de roles y estereotipos en la educación formal costarricense.

#### 1.4 Beneficiarios

- El Programa de Proyectos Productivos y el Programa de Capacitación y Formación para Mujeres Líderes, atenderá a mujeres con escasos niveles de organización

y con mayores problemas socioeconómicos. En el caso de proyectos productivos la atención se orienta a unas 6000 mujeres en 300 pequeñas empresas familiares. En el caso de la capacitación y formación de líderes, las acciones se orientarán a las mujeres capacitadas de los grupos, las cuales se denominan "líderes en acción". Seguirá el proceso con los núcleos geográficos en acción a fin de mantener grupos homogéneos dentro de su propia realidad. Esto supone la atención a 230 grupos organizados y a 460 mujeres líderes en acción. Es importante indicar que el CMF prioriza a la mujer líder como la beneficiaria directa, a través del seguimiento se constituye en una multiplicadora de las acciones recibidas.

- En el Programa de Capacitación a Sectores, las acciones se dirigen a los (as) funcionarios y técnicos (as) medios que tienen a su cargo la administración de distintos programas oficiales destinados a mejorar la calidad de vida de la población, incluyendo a mujeres. En este sentido se dará prioridad al enfoque de género para que estos profesionales y técnicos realicen su trabajo sin

disparidades de género.

- En síntesis, el Area de Capacitación y Organización dará énfasis a los grupos de mujeres organizadas en asociaciones o pequeñas empresas dedicadas especialmente a actividades no tradicionales dentro del sector informal de la economía, así como a mujeres líderes de las comunidades y a mujeres y hombres profesionales y/o técnicos que administran programas sociales en la Administración Pública.

## **2. AREA DE INVESTIGACION Y EVALUACION.**

### **2.1 Unidad Ejecutora**

Area de Investigación y Evaluación del CMF.

### **2.2 Funcionarios Responsables.**

- Douglas Cerdas Q. Coordinador del Area y Marta Ibarra C., Sub-coordinadora.
  
- Proyecto de Investigaciones Interinstitucionales y Multisectoriales: Douglas Cerdas Q.

- Proyecto de apoyo a Estudiantes de las Universidades:  
Marta Ibarra C.
  
- Producción de Documentos de Trabajo: Douglas Cerdas
- Actualización de Estadísticas e Indicadores Sociales:  
Douglas Cerdas Q.
  
- Seminarios de Capacitación con fines de investigación:  
Marta Ibarra C.

### 2.3 Objetivos Generales.

- Producir y sistematizar el conocimiento que oriente técnicamente los programas para la mujer en el país, en especial de aquellos que apuntan a mejorar las condiciones de vida de las familias costarricenses.
  
- Promover, apoyar y estimular los esfuerzos de investigación que sobre la temática mujer realicen los centros académicos superiores y las organizaciones gubernamentales interesadas en el mejoramiento de la calidad de vida de la población femenina del país.

#### 2.4 Beneficiarios (as).

- Por la naturaleza de las actividades que realiza esta Area, no es posible identificar beneficiarios (as) porque las acciones que se desarrollan están orientadas a la determinación e identificación de los sectores de población femenina con características de postergación socio-económica para determinar las potenciales beneficiarias del CMF.

### **3. AREA DE DIVULGACION, DOCUMENTACION E INFORMACION.**

#### 3.1 Unidad Ejecutora.

Area de Divulgación, Documentación e Información del CMF.

#### 3.2 Funcionarios Responsables.

- Programa de Divulgación: Ileana Rojas G., periodista, ubicado 100 al Oeste del ICE en San Pedro de Montes de Oca, Tel. 537841.
- Programa de Información y Documentación: Zelenia Rodríguez , bibliotecaria, ubicado 100 Oeste del ICE en San Pedro de Montes de Oca, Tel. 539624.

### 3.3 Objetivos Generales.

- Promover el establecimiento de sistemas de divulgación, manejo y servicios ágiles de información documental sobre la situación de la mujer a nivel local y regional.
  
- Dar difusión a programas y acciones relacionados con el tema de la mujer y sus necesidades de alternativas de desarrollo social , que sirvan para mejorar los niveles de participación de la mujer en todas las órdenes de la vida.
  
- Contribuir con el establecimiento de estrategias de divulgación e información que fomenten el cambio de actitudes que discriminan a la mujer en el ejercicio de sus derechos.

### 3.4 Beneficiarias.

- Las actividades de esta Area Programática están orientadas a toda la población total del país (hombres y mujeres), pero en especial a la población femenina de los distintos sectores sociales, étnicos, regionales y por grupos etarios, sobre los beneficios que ofrece el CMF y de las distintas opciones de que dispone el Estado

costarricense para la atención de sus demandas.

#### **4. AREA DE ATENCION Y ASESORIA LEGAL.**

##### **4.1 Unidad Ejecutora.**

Area Legal del Centro Mujer y Familia

##### **4.2 Funcionarios Responsables.**

- Lihany Linkemer Bedoya, abogada responsable del Area Legal.

##### **4.3 Objetivos Generales.**

- Ofrecer atención legal bajo la perspectiva del enfoque sexo-género a las mujeres agredidas que lo soliciten.
- Asesorar a los grupos organizados de mujeres para la adquisición de la cédula jurídica, de acuerdo a la Ley de Asociaciones.
- Apoyar legal y técnicamente a la Fundación Mujeres en Solidaridad encargada de la administración del Albergue para las mujeres víctimas de la agresión doméstica.

- Dar a conocer la normativa existente en Costa Rica respecto a la situación de los derechos de la mujer.
- Asesorar a la Dirección Ejecutiva del CMF en el sustento jurídico-legal para la creación del INSTITUTO DE LA MUJER.
- Asistir legalmente a la Dirección Ejecutiva y a la Junta Directiva del CMF en convenios de cooperación, servicios contractuales y otros aspectos conexos.

#### 4.4 Beneficiarias

- Las acciones de esta Area se dirige a grupos organizados de mujeres beneficiarias de las acciones de capacitación y de proyectos productivos del CMF. Así mismo contempla a mujeres que son víctimas de agresión y en general a la población femenina del país en lo referente a la defensa de sus derechos civiles.

## 5. AREA ADMINISTRATIVA

### 5.1 Unidad Ejecutora

Como en toda organización, además de los niveles encargados



de gerenciar programas o proyectos y de desarrollar las acciones técnicas y operativas para lograr objetivos y metas, debe existir la unidad rectora encargada de trazar las políticas generales y de ofrecer el soporte administrativo y legislativo, no sólo para dirigir la gestión general, sino también para facilitar los bienes y servicios requeridos por todos los componentes de la organización.

En el caso del CMF el órgano competente para trazar políticas es la Junta Directiva. A la Dirección Ejecutiva le corresponde la responsabilidad de emitir lineamientos generales para operacionalizar esas políticas en la definición de objetivos, metas y actividades, delegando en las diferentes áreas programáticas las acciones a desarrollar.

La gestión administrativa - por su parte - es la encargada de velar porque toda la organización del CMF, disponga con la oportunidad debida y en la cuantía requerida, de los recursos financieros, materiales y humanos. Esta tiene a su cargo entonces, las funciones de finanzas, personal, aprovisionamiento, transportes y otros servicios, que son los que coadyuvan en la gestión total de la institución.

## 5.2 Objetivo General.

- Facilitar al CMF los medios para desarrollar el proceso presupuestario, en sus fases de ejecución financiera, contabilidad, control y evaluación, así como las fases de formulación, discusión y aprobación de los presupuestos anuales.
- Le corresponde también garantizar el apoyo logístico a las distintas áreas programáticas del CMF, para que cumplan a cabalidad con sus responsabilidades y en esta forma se responda apropiadamente a las demandas de la población destinataria o población meta.

Los planes, programas y proyectos que desarrolla el Centro de Mujer y Familia se ejecutan por medio de tres vertientes:

### Plan de Capacitación:

El proceso de capacitación tiene tres niveles a saber:

- Nivel Educativo = como evento totalizador, con su característica base de ser permanente, sostenido y universal. Toma en cuenta los aspectos humanísticos, de promoción social, de desarrollo social integral, y el rescate y fortalecimiento de la cultura autóctona. Este nivel está orientado a lograr

el cambio de actitud de toda la población frente a la problemática de la mujer y a la vez que sea un proceso que conlleve de una manera práctica al rompimiento de los esquemas dentro de los cuales la dominación y la marginación del grupo social familiar afectan la integración de la mujer.

- Nivel de capacitación = dotar, mediante un proceso metodológico participativo, a los grupos sociales femeninos, de los elementos cognoscitivos, afectivos y psicomotores, que le permitan desarrollarse en las esferas de organización, planificación y ejecución, control y evaluación de su actividad, sea esta de tipo económico, socio productivo, social, cultural, recreativa o educativa.

- Nivel de asistencia técnica = Entendida como el conjunto de acciones tecnológicas específicas, ubicadas en el contexto del quehacer de la empresa productiva de carácter social.

#### Plan de investigación y evaluación:

El proceso de investigación y evaluación se realiza por medio de tres niveles, como a saber:

- Se diseñan y establecen los criterios técnico-operativo para contratar y ejecutar los estudios de investigación sobre las temáticas que interesan en el campo de la mujer. Concomitantemente se fiscaliza y evalúa el proceso

de investigación en sus diferentes componentes metodológicos. Esta primera parte del proceso se antecede a una consulta muy amplia que se hace a las comunidades y a las organizaciones femeninas sobre las temáticas que consideran que deben abordarse.

- Se desarrollan análisis críticos sobre los estudios de investigación para identificar los insumos que nutrirán los contenidos para las acciones que se ejecutarán en materia de capacitación e información.
  
- Paralelamente se crean los parámetros evaluativos con los que se analizan los resultados que se están obteniendo de los programas.

#### Plan de información:

El proceso de información transita por dos niveles, a saber:

- En un primer momento selecciona y promociona la información general y especializada sobre la situación de la mujer en el país y del centro, dirigida al gran público, a los organismos femeninos locales, a las instituciones públicas y privadas del país y a los organismos internacionales.
  
- Crea y actualiza permanentemente la base de datos que sustenta la formación de los sistemas de información que facilitan la formación de redes de apoyo para el trabajo mancomunado con la mujer y la familia.

## **6. COORDINACION INTERINSTITUCIONAL.**

Existen múltiples demandas interinstitucionales que requieren de una inmediata respuesta del Centro Mujer y Familia que se consideran dentro del proceso de planificación de acciones a realizar, pero que cuentan con graves restricciones de tipo presupuestario para su cabal cumplimiento. Debe señalarse que se ha creado una falsa idea en cuanto a la magnitud de recursos económicos con que cuenta el Centro. Un activismo incoherente del pasado, es quizás la causa de esta percepción, sumada al desconocimiento de la realidad presupuestal. En la actualidad se ha creado el programa de cooperación, que se encarga de todo lo relativo a convenios nacionales, ONGs y con agencias extranjeras.

## **7. AREAS GEOGRAFICAS.**

El Centro debe atender las demandas promocionales de organización, investigación y estudios, educación, capacitación y evaluación de proyectos de grupos de mujeres, principalmente del área rural y peri-urbana marginal. Se ha logrado establecer los criterios técnicos para definir la ubicación de los grupos sociales, esto ha sido parte del principio de la priorización de las necesidades nacionales en busca de un proceso de desarrollo nacional racional, objetivo, armónico y de impacto real y cuantificable frente a la realidad.

Lo anterior ha producido racionalidad. El Plan Nacional nos propone ajustarnos a las políticas de Regionalización y Sectorialización Nacionales, identificando las prioridades dentro de los contextos Rural, Peri Urbano Marginal y Urbano-rurales y Urbano, según lo dicten los indicadores socioeconómicos y las variables sociológicas de la problemática de la mujer y su ámbito más cercano y vital La Familia.

La cobertura de las diferentes acciones del CMF se concentrará en aquellas zonas geográficas con menores índices de desarrollo social, según los indicadores del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, a saber:

SAN JOSE :            Cantones = Puriscal, Tarrazú, Aserrí, Mora, Acosta, Turrubares, Dota, Pérez Zeledón y León Cortés.

ALAJUELA :           Cantones = Upala, Los Chiles y Guatuso.

CARTAGO :           Cantones = Central, Paraíso, La Unión, Jiménez, Turrialba, Oreamuno y el Guarco.

HEREDIA :            Cantones = Sarapiquí.

GUANACASTE :      Cantones = Nicoya, Santa Cruz, Bagaces, Carrillo, Cañas, Abangares, Nandayure, La Cruz y Hojanca.

PUNTARENAS :      Cantones = Central, Buenos Aires, Montes de

Oro, Osa, Aguirre, Golfito, Coto Brus, Parrita, Corredores y Garabito.

LIMON :                    Cantones = Central, Pococí, Siquirres, Talamanca, Matina y Guácimo.

## 8. BENEFICIARIAS.

Las personas y grupos beneficiarios de las acciones a desarrollar por el Centro de Mujer y Familia, serán:

- Grupos de mujeres ya organizadas en actividades en el área rural, área industrial, agroindustrial o de servicios, especialmente ejecutantes de actividades no tradicionales. Estos grupos estarán formados por aquellas mujeres que presenten mayor situación de pobreza, desempleo, marginación social, dando énfasis a tipologías sociales como: madres solteras, jefas de familia. obreras campesinas;
- Grupos de población femenina con escasos niveles de organización, vinculados al sector primario (agrícola) y terciarios (servicios de la economía informal);
- Funcionarias con puestos técnicos medios y representantes de los sectores: agrario, justicia, educación, trabajo y seguridad social;

- Grupos de mujeres líderes de las distintas comunidades del país;
  - Mujeres y menores agredidas física, emocional y sexualmente, con imposibilidad de obtener amparo inmediato;
  - Mujeres sin acceso a los programas de salud;
- 
- Beneficiarios y beneficiarias de la educación formal e informal en niveles primarios de capacitación (eliminación del sexismo).

#### **VIII. DISTRIBUCION DEL PRESUPUESTO POR AREAS PROGRAMATICAS**

El sustento financiero de este Plan Anual Operativo se basa en el Presupuesto Ordinario-1993, presentado por el CMF a la Contraloría General de la República.

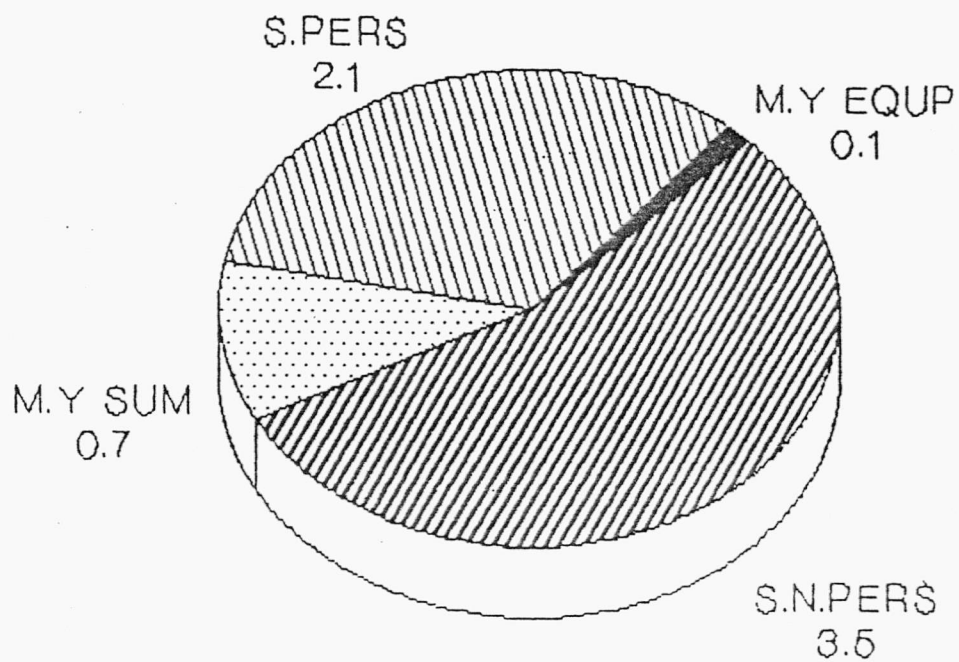
En dicho presupuesto se hace una distribución económica por Area Programática, con el afán de racionalizar los recursos en una forma más eficiente y equitativa.

Se presenta a continuación dicha distribución presupuestaria en las Areas de Investigación, Capacitación y Organización, Divulgación Documentación e Información, Asesoría Legal y Administración.



AREA DE INVESTIGACION

AREA DE INVESTIGACION  
PRESUPUESTO ORDINARIO 1993  
DISTRIBUCION POR CUENTAS



EN MILLONES DE COLONES

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA  
 PRESUPUESTO DE EGRESOS AREA DE INVESTIGACION  
 EJERCICIO ECONOMICO 1993

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
	TOTAL.....	6.350.000,00
0	SERVICIOS PERSONALES.....	2.100.000,00
020	Honorarios.....	2.000.000,00
099	Otros servicios personales.....	100.000,00
1	SERVICIOS NO PERSONALES.....	3.525.000,00
102	Alquiler de edificios.....	50.000,00
106	Otros alquileres.....	50.000,00
110	Información y publicidad por radio y tv.....	0,00
112	Información y publicidad por otros medio.....	0,00
114	Impresión, encuadernación y otros.....	500.000,00
122	Telecomunicaciones.....	0,00
124	Servicio de correo.....	0,00
126	Energía eléctrica.....	0,00
128	Servicio de agua.....	0,00
130	Otros servicios públicos.....	0,00
132	Gastos de viaje al exterior.....	0,00
134	Gastos de viaje dentro del país.....	300.000,00
136	Gastos de representación.....	0,00
142	Transportes de o para el exterior.....	0,00
144	Transportes dentro del país.....	125.000,00
152	Seguro de daños.....	0,00
162	Consultorías.....	1.500.000,00
172	Mant. y rep. de mob. y eq. de ofic.....	0,00
174	Mant. y rep. de maq. y equipo.....	0,00
182	Mant. y rep. de edificios.....	0,00
190	Servicios aduaneros.....	0,00
199	Otros servicios no personales.....	1.000.000,00

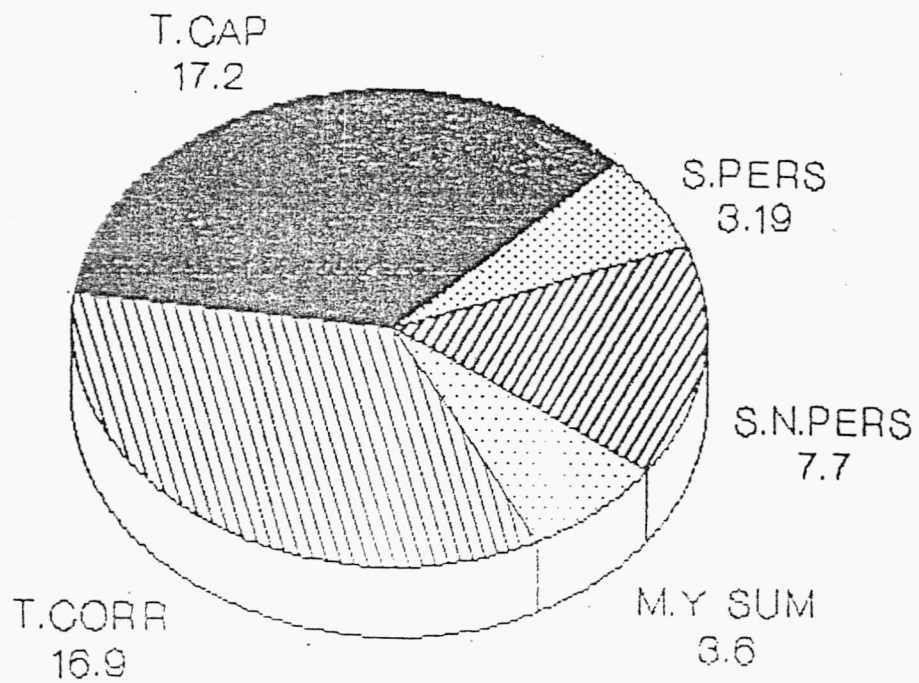
CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
2	MATERIALES Y SUMINISTROS.....	675.000,00
202	Gasolina.....	20.000,00
204	Diesel.....	90.000,00
206	Otros combustibles grasas y lub.....	0,00
212	Medicinas.....	0,00
214	Otros Productos químicos y conexos.....	20.000,00
220	Textiles y vestuarios.....	0,00
232	Productos de papel y cartón.....	80.000,00
234	Impresos y otros.....	125.000,00
240	Productos alimenticios.....	100.000,00
250	Materiales eléctricos.....	0,00
252	Cemento.....	0,00
254	Productos metálicos.....	0,00
258	Madera.....	0,00
259	Otros materiales para construcción.....	0,00
260	Instrumentos, herramientas y otros.....	0,00
272	Repuestos p/equipo de transportes.....	0,00
274	Llantas y neumáticos.....	0,00
276	Otros repuestos.....	0,00
282	Utiles y materiales de oficina.....	140.000,00
284	Utiles y materiales de limpieza.....	0,00
286	Utiles y materiales específicos.....	50.000,00
290	Artículos y gastos para recepción.....	0,00
299	Otros materiales y suministros.....	50.000,00
3	MAQUINARIA Y EQUIPO.....	50.000,00
310	Mobiliario y equipo de oficina.....	50.000,00
340	Equipo para comunicaciones.....	0,00
350	Equipo educacional y recreativo.....	0,00
390	Equipos varios.....	0,00
399	Adiciones y mejoras a equipos.....	0,00

---

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
6	TRANSFERENCIAS CORRIENTES.....	0,00
603	Ayudas económicas segun prog.capacit....	0,00
604	Becas.....	0,00
606	Premios.....	0,00
631	Subvenciones a instit. educacionales....	0,00
637	Subvenciones a instit. priv.sin fin luc.	0,00
670	Transf.Inst. públicas de servicio.....	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.....	0,00
702	Aporte a otras personas e inst.privadas.	0,00

**AREA DE CAPACITACION Y ORGANIZACION**

AREA DE CAPACITACION  
PRESUPUESTO ORDINARIO 1993  
DISTRIBUCION POR CUENTAS



EN MILLONES DE COLONES

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA  
 PRESUPUESTO DE EGRESOS AREA DE CAPACITACION Y ORGANIZACION  
 EJERCICIO ECONOMICO 1993

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
	TOTAL.....	48.610.000,00
0	SERVICIOS PERSONALES.....	3.075.000,00
020	Honorarios.....	3.000.000,00
099	Otros servicios personales.....	75.000,00
1	SERVICIOS NO PERSONALES.....	7.750.000,00
102	Alquiler de edificios.....	100.000,00
106	Otros alquileres.....	250.000,00
110	Información y publicidad por radio y tv.....	0,00
112	Información y publicidad por otros medio.....	0,00
114	Impresión, encuadernación y otros.....	1.000.000,00
122	Telecomunicaciones.....	0,00
124	Servicio de correo.....	0,00
126	Energía eléctrica.....	0,00
128	Servicio de agua.....	0,00
130	Otros servicios públicos.....	0,00
132	Gastos de viaje al exterior.....	0,00
134	Gastos de viaje dentro del país.....	1.400.000,00
136	Gastos de representación.....	0,00
142	Transportes de o para el exterior.....	0,00
144	Transportes dentro del país.....	500.000,00
152	Seguro de daños.....	0,00
162	Consultorías.....	500.000,00
172	Mant. y rep. de mob. y eq. de ofic.....	0,00
174	Mant. y rep. de maq. y equipo.....	0,00
182	Mant. y rep. de edificios.....	0,00
190	Servicios aduaneros.....	0,00
199	Otros servicios no personales.....	4.000.000,00



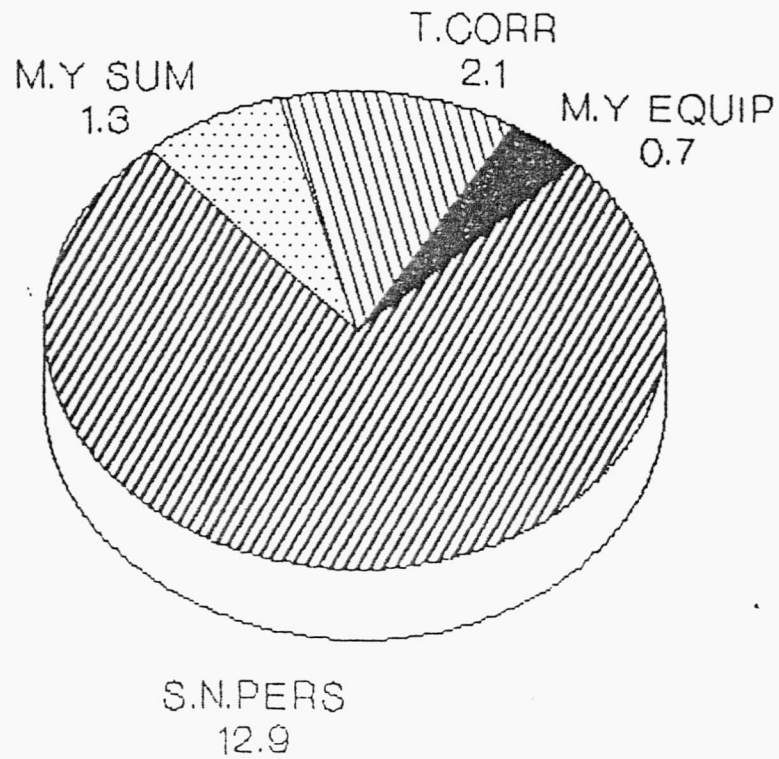
CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
2	MATERIALES Y SUMINISTROS.....	3.585.000,00
202	Gasolina.....	35.000,00
204	Diesel.....	100.000,00
206	Otros combustibles grasas y lub.....	0,00
212	Medicinas.....	0,00
214	Otros Productos químicos y conexos.....	300.000,00
220	Textiles y vestuarios.....	1.000.000,00
232	Productos de papel y cartón.....	400.000,00
234	Impresos y otros.....	500.000,00
240	Productos alimenticios.....	350.000,00
250	Materiales eléctricos.....	0,00
252	Cemento.....	0,00
254	Productos metálicos.....	0,00
258	Madera.....	0,00
259	Otros materiales para construcción.....	0,00
260	Instrumentos, herramientas y otros.....	0,00
272	Repuestos p/equipo de transportes.....	0,00
274	Llantas y neumáticos.....	0,00
276	Otros repuestos.....	0,00
282	Utiles y materiales de oficina.....	300.000,00
284	Utiles y materiales de limpieza.....	0,00
286	Utiles y materiales específicos.....	300.000,00
290	Artículos y gastos para recepción.....	0,00
299	Otros materiales y suministros.....	300.000,00
3	MAQUINARIA Y EQUIPO.....	50.000,00
310	Mobiliario y equipo de oficina.....	50.000,00
340	Equipo para comunicaciones.....	0,00
350	Equipo educacional y recreativo.....	0,00
390	Equipos varios.....	0,00
399	Adiciones y mejoras a equipos .....	0,00

---

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
6	TRANSFERENCIAS CORRIENTES.....	16.900.000,00
603	Ayudas económicas segun prog.capacit....	0,00
604	Becas.....	0,00
606	Premios.....	0,00
631	Subvenciones a instit. educacionales.....	2.000.000,00
637	Subvenciones a instit. priv.sin fin luc.	14.900.000,00
670	Transf.Inst. públicas de servicio.....	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.....	17.250.000,00
702	Aporte a otras personas e inst.privadas.	17.250.000,00

**AREA DE DIVULGACION, DOCUMENTACION E INFORMACION**

AREA DE DIVULGACION  
PRESUPUESTO ORDINARIO 1993  
DISTRIBUCION POR CUENTAS



EN MILLONES DE COLONES

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA  
PRESUPUESTO DE EGRESOS AREA DE DIVULGACION  
EJERCICIO ECONOMICO 1993

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
	TOTAL.....	17.245.000,00
0	SERVICIOS PERSONALES.....	75.000,00
020	Honorarios.....	0,00
099	Otros servicios personales.....	75.000,00
1	SERVICIOS NO PERSONALES.....	12.925.000,00
102	Alquiler de edificios.....	0,00
106	Otros alquileres.....	75.000,00
110	Información y publicidad por radio y tv.	7.500.000,00
112	Información y publicidad por otros medio	2.500.000,00
114	Impresión, encuadernación y otros.....	2.000.000,00
122	Telecomunicaciones.....	0,00
124	Servicio de correo.....	0,00
126	Energía eléctrica.....	0,00
128	Servicio de agua.....	0,00
130	Otros servicios públicos.....	0,00
132	Gastos de viaje al exterior.....	0,00
134	Gastos de viaje dentro del país.....	150.000,00
136	Gastos de representación.....	0,00
142	Transportes de o para el exterior.....	0,00
144	Transportes dentro del país.....	50.000,00
152	Seguro de daños.....	0,00
162	Consultorías.....	150.000,00
172	Mant. y rep. de mob. y eq. de ofic.....	0,00
174	Mant. y rep. de maq. y equipo.....	0,00
182	Mant. y rep. de edificios.....	0,00
190	Servicios aduaneros	0,00
199	Otros servicios no personales.....	500.000,00

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
2	MATERIALES Y SUMINISTROS.....	1.345.000,00
202	Gasolina.....	15.000,00
204	Diesel.....	90.000,00
206	Otros combustibles grasas y lub.....	0,00
212	Medicinas.....	0,00
214	Otros Productos químicos y conexos.....	20.000,00
220	Textiles y vestuarios.....	0,00
232	Productos de papel y cartón.....	440.000,00
234	Impresos y otros.....	500.000,00
240	Productos alimenticios.....	50.000,00
250	Materiales eléctricos.....	0,00
252	Cemento.....	0,00
254	Productos metálicos.....	0,00
258	Madera.....	0,00
259	Otros materiales para construcción.....	0,00
260	Instrumentos, herramientas y otros.....	0,00
272	Repuestos p/equipo de transportes.....	0,00
274	Llantas y neumáticos.....	0,00
276	Otros repuestos.....	0,00
282	Utiles y materiales de oficina.....	80.000,00
284	Utiles y materiales de limpieza.....	0,00
286	Utiles y materiales específicos.....	50.000,00
290	Artículos y gastos para recepción.....	0,00
299	Otros materiales y suministros.....	100.000,00
3	MAQUINARIA Y EQUIPO.....	750.000,00
310	Mobiliario y equipo de oficina.....	50.000,00
340	Equipo para comunicaciones.....	400.000,00
350	Equipo educacional y recreativo.....	100.000,00
390	Equipos varios.....	200.000,00
399	Adiciones y mejoras a equipos .....	0,00

---

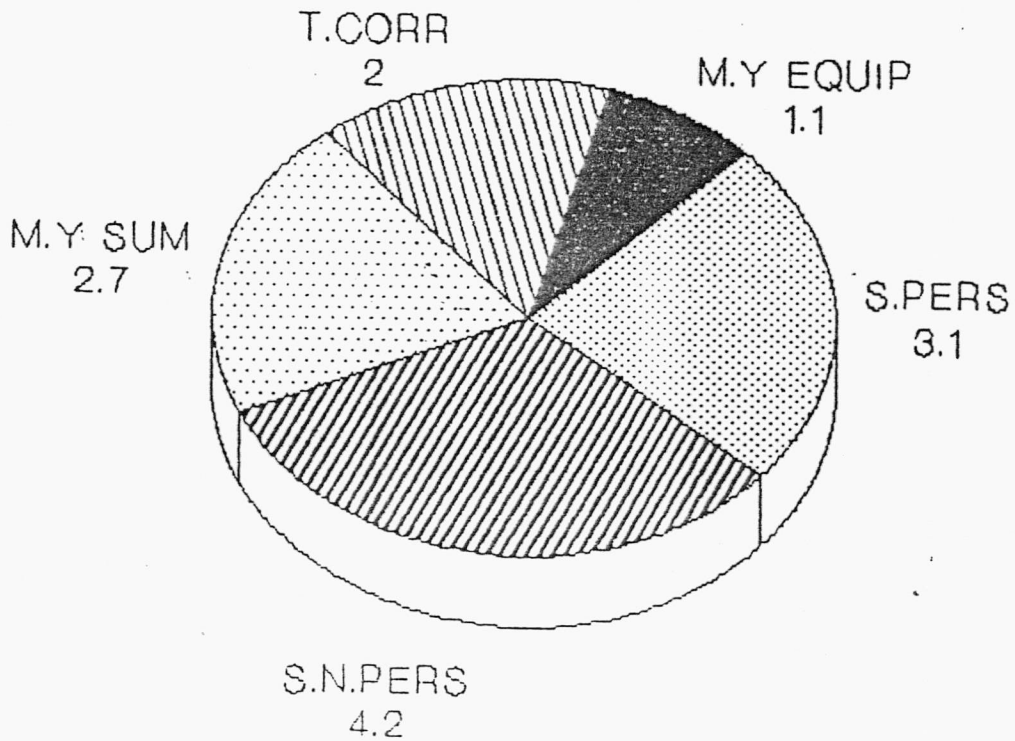
CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
6	TRANSFERENCIAS CORRIENTES.....	2.150.000,00
603	Ayudas económicas segun prog.capacit....	0,00
604	Becas.....	0,00
606	Premios.....	150.000,00
631	Subvenciones a instit. educacionales....	0,00
637	Subvenciones a instit. priv.sin fin luc.	0,00
670	Transf.Inst. públicas de servicio.....	2.000.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.....	0,00
702	Aporte a otras personas e inst.privadas.	0,00

---

**AREA DE ASESORIA LEGAL**



AREA LEGAL  
PRESUPUESTO ORDINARIO 1993  
DISTRIBUCION POR CUENTAS



EN MILLONES DE COLONES

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA  
PRESUPUESTO DE EGRESOS AREA LEGAL  
EJERCICIO ECONOMICO 1993

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
	TOTAL.....	13.075.000,00
0	SERVICIOS PERSONALES.....	3.075.000,00
020	Honorarios.....	3.000.000,00
099	Otros servicios personales.....	75.000,00
1	SERVICIOS NO PERSONALES.....	4.225.000,00
102	Alquiler de edificios.....	900.000,00
106	Otros alquileres.....	50.000,00
110	Información y publicidad por radio y tv.	500.000,00
112	Información y publicidad por otros medio	500.000,00
114	Impresión, encuadernación y otros.....	500.000,00
122	Telecomunicaciones.....	200.000,00
124	Servicio de correo.....	0,00
126	Energía eléctrica.....	200.000,00
128	Servicio de agua.....	100.000,00
130	Otros servicios públicos.....	0,00
132	Gastos de viaje al exterior.....	0,00
134	Gastos de viaje dentro del país.....	50.000,00
136	Gastos de representación.....	0,00
142	Transportes de o para el exterior.....	0,00
144	Transportes dentro del país.....	25.000,00
152	Seguro de daños.....	0,00
162	Consultorías.....	500.000,00
172	Mant. y rep. de mob. y eq. de ofic.....	0,00
174	Mant. y rep. de maq. y equipo.....	0,00
182	Mant. y rep. de edificios.....	200.000,00
190	Servicios aduaneros	0,00
199	Otros servicios no personales.....	500.000,00

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
2	MATERIALES Y SUMINISTROS.....	2.685.000,00
202	Gasolina.....	20.000,00
204	Diesel.....	120.000,00
206	Otros combustibles grasas y lub.....	0,00
212	Medicinas.....	0,00
214	Otros Productos químicos y conexos.....	20.000,00
220	Textiles y vestuarios.....	400.000,00
232	Productos de papel y cartón.....	180.000,00
234	Impresos y otros.....	150.000,00
240	Productos alimenticios.....	600.000,00
250	Materiales eléctricos.....	50.000,00
252	Cemento.....	50.000,00
254	Productos metálicos.....	40.000,00
258	Madera.....	100.000,00
259	Otros materiales para construcción.....	150.000,00
260	Instrumentos, herramientas y otros.....	0,00
272	Repuestos p/equipo de transportes.....	0,00
274	Llantas y neumáticos.....	0,00
276	Otros repuestos.....	0,00
282	Utiles y materiales de oficina.....	155.000,00
284	Utiles y materiales de limpieza.....	150.000,00
286	Utiles y materiales específicos.....	300.000,00
290	Artículos y gastos para recepción.....	0,00
299	Otros materiales y suministros.....	200.000,00
3	MAQUINARIA Y EQUIPO.....	1.090.000,00
310	Mobiliario y equipo de oficina.....	100.000,00
340	Equipo para comunicaciones.....	40.000,00
350	Equipo educacional y recreativo.....	250.000,00
390	Equipos varios.....	700.000,00
399	Adiciones y mejoras a equipos .....	0,00

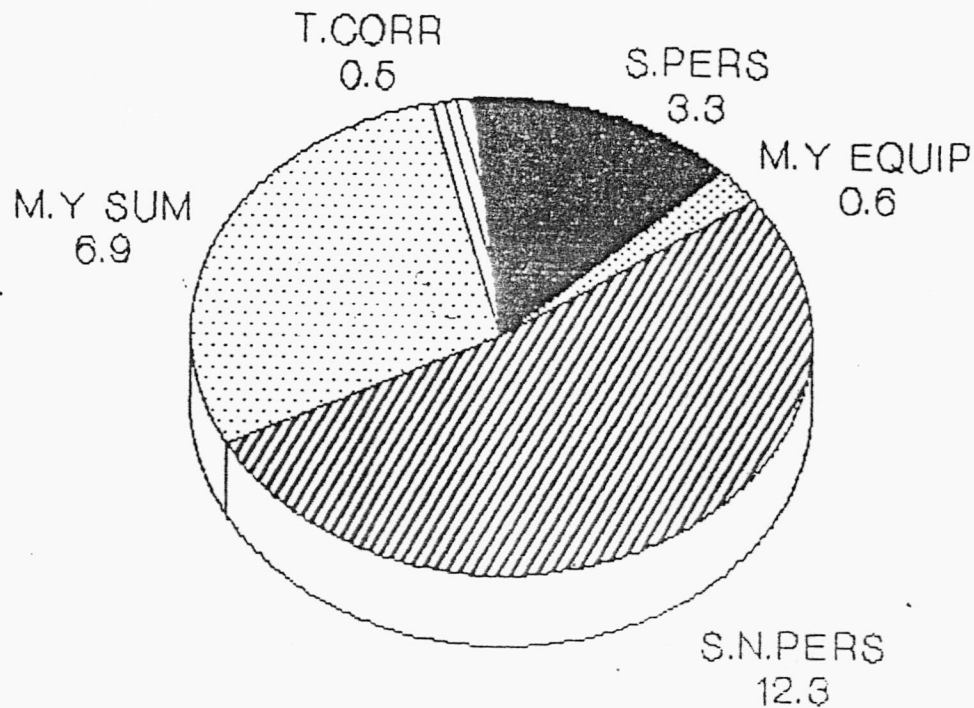
---

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
6	TRANSFERENCIAS CORRIENTES.....	2.000.000,00
603	Ayudas económicas segun prog.capacit....	0,00
604	Becas.....	0,00
606	Premios.....	0,00
631	Subvenciones a instit. educacionales....	0,00
637	Subvenciones a instit. priv.sin fin luc.	0,00
670	Transf.Inst. públicas de servicio.....	2.000.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.....	0,00
702	Aporte a otras personas e inst.privadas.	0,00

---

ADMINISTRACION DEL CENTRO NACIONAL DE MUJER Y FAMILIA

ADMINISTRACION DEL CNDMF  
PRESUPUESTO ORDINARIO 1993  
DISTRIBUCION POR CUENTAS



EN MILLONES DE COLONES

CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA  
PRESUPUESTO DE EGRESOS ADMINISTRACION Y FINANZAS  
EJERCICIO ECONOMICO 1993

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
	TOTAL.....	23.621.300,00
0	SERVICIOS PERSONALES.....	3.275.000,00
020	Honorarios.....	3.000.000,00
099	Otros servicios personales.....	275.000,00
1	SERVICIOS NO PERSONALES.....	12.346.300,00
102	Alquiler de edificios.....	200.000,00
106	Otros alquileres.....	175.000,00
110	Información y publicidad por radio y tv.	1.000.000,00
112	Información y publicidad por otros medio	500.000,00
114	Impresión, encuadernación y otros.....	870.000,00
122	Telecomunicaciones.....	800.000,00
124	Servicio de correo.....	100.000,00
126	Energía eléctrica.....	450.000,00
128	Servicio de agua.....	100.000,00
130	Otros servicios públicos.....	150.000,00
132	Gastos de viaje al exterior.....	800.000,00
134	Gastos de viaje dentro del país.....	350.000,00
136	Gastos de representación.....	1.000.000,00
142	Transportes de o para el exterior.....	300.000,00
144	Transportes dentro del país.....	101.300,00
152	Seguro de daños.....	300.000,00
162	Consultorías.....	1.000.000,00
172	Mant. y rep. de mob. y eq. de ofic.....	600.000,00
174	Mant. y rep. de maq. y equipo.....	800.000,00
182	Mant. y rep. de edificios.....	600.000,00
190	Servicios aduaneros	150.000,00
199	Otros servicios no personales.....	2.000.000,00

CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
2	MATERIALES Y SUMINISTROS.....	6.940.000,00
202	Gasolina.....	110.000,00
204	Diesel.....	1.400.000,00
206	Otros combustibles grasas y lub.....	250.000,00
212	Medicinas.....	80.000,00
214	Otros Productos químicos y conexos.....	40.000,00
220	Textiles y vestuarios.....	200.000,00
232	Productos de papel y cartón.....	500.000,00
234	Impresos y otros.....	225.000,00
240	Productos alimenticios.....	500.000,00
250	Materiales eléctricos.....	150.000,00
252	Cemento.....	150.000,00
254	Productos metálicos.....	110.000,00
258	Madera.....	200.000,00
259	Otros materiales para construcción.....	350.000,00
260	Instrumentos, herramientas y otros.....	150.000,00
272	Repuestos p/equipo de transportes.....	400.000,00
274	Llantas y neumáticos.....	300.000,00
276	Otros repuestos.....	200.000,00
282	Utiles y materiales de oficina.....	225.000,00
284	Utiles y materiales de limpieza.....	200.000,00
286	Utiles y materiales específicos.....	100.000,00
290	Artículos y gastos para recepción.....	1.000.000,00
299	Otros materiales y suministros.....	100.000,00
3	MAQUINARIA Y EQUIPO.....	560.000,00
310	Mobiliario y equipo de oficina.....	50.000,00
340	Equipo para comunicaciones.....	160.000,00
350	Equipo educacional y recreativo.....	100.000,00
390	Equipos varios.....	100.000,00
399	Adiciones y mejoras a equipos.....	150.000,00



CODIGO	NOMENCLATURA	MONTO
6	TRANSFERENCIAS CORRIENTES.....	500.000,00
603	Ayudas económicas segun prog.capacit....	200.000,00
604	Becas.....	300.000,00
606	Premios.....	0,00
631	Subvenciones a instit. educacionales....	0,00
635	Subvenciones a instit. adaptacion social	0,00
637	Subvenciones a instit. priv.sin fin luc.	0,00
670	Transf.Inst. públicas de servicio.....	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.....	0,00
702	Aporte a otras personas e inst.privadas.	0,00

**ANEXO UNICO**

## PODER LEGISLATIVO

## LEYES

117 2026

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:LEY DE CREACION DEL CENTRO NACIONAL PARA EL  
DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA

Artículo 1º.—Reitémase la Ley número 5088 del 11 de noviembre de 1974, texto dirá:

"Artículo 1º.—Para lograr una participación más amplia de la mujer costarricense en el desarrollo material y espiritual del país, créase el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, como un órgano adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Artículo 2º.—El Centro tendrá las siguientes atribuciones:

- Formular y adoptar programas de educación que deparen a la mujer, en beneficio propio y de la familia, educación básica y elemental que le permita aprovechar etapas formativas posteriores y no ser un factor de desculturización en el ámbito familiar.
- Formular y adoptar programas de formación para el adiestramiento de la mujer en actividades ajenas al hogar, industrias caseras u otras labores, en que aproveche sus capacidades a plenitud, las desarrolle y especialice en provecho suyo, de la familia y de la comunidad.
- Formular y adoptar programas de desarrollo familiar que permitan el mejoramiento de la familia y su mejor adaptación social, de modo que, en las labores del compañero y de los hijos, la mujer sea un agente de cooperación y ayuda mutua en el más amplio sentido.
- Formular y adoptar programas de trabajo y producción que permitan a la mujer el aprovechamiento máximo de sus capacidades, y pueda superar las dificultades en épocas de desempleo mediante actividades caseras de mejoramiento.
- Colaborar en la adopción de una política nacional de guarderías infantiles, en favor de las madres estudiantes o trabajadoras y de sus hijos.
- Formular y adoptar programas de cultura para la toma de conciencia, por parte de la mujer, de los valores nacionales, regionales y locales.
- Investigar los principales obstáculos que hasta ahora han impedido la participación plena de la mujer en la vida social, política y económica, así como formular planes y programas para lograr la resolución de esos problemas.
- Coordinar, en el ámbito nacional, todos los servicios estatales de mejoramiento de la mujer y de la familia.
- Vigilar el cumplimiento de los servicios mencionados en el punto anterior.
- Promover el efectivo cumplimiento de los convenios internacionales, suscritos por el país, para el mejoramiento de la mujer y la familia, y procurar la adhesión de Costa Rica a los que lleguen a suscribir en el futuro con ese fin.
- Mantener relaciones con los organismos internacionales que se ocupen de la promoción de la mujer y de la familia, sin perjuicio de las atribuciones propias del Poder Ejecutivo.
- Promover la formación, en todo el país, del mayor número posible de asociaciones femeninas y de mejoramiento familiar y brindarle asesoramiento.
- Cualesquiera otras que sean indispensables y convenientes para el mejor desempeño de sus fines.

Artículo 3º.—El Centro estará administrado por una Junta Directiva integrada de la siguiente manera:

- Una directora ejecutiva, nombrada por el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, que deberá ser graduada universitaria, en Ciencias Sociales y de reconocida preocupación por los problemas de la mujer y de la familia.
- Ses personas de amplios conocimientos y reconocida experiencia en asuntos de la mujer y la familia, representantes de las siguientes instituciones:

Ministerio de Salud.  
Ministerio de Educación Pública.  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.  
Ministerio de Justicia y Gracia.  
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.  
Patronato Nacional de la Infancia.

Los miembros de la Junta Directiva deberán ser costarricenses, no estar ligados por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado, inclusive, con los demás miembros de la Junta. Durarán en sus cargos cuatro años a partir del primer día de julio del año en que se inicia el período presidencial y podrán ser reelegidos. Estos directivos no devengarán dieta alguna.

Artículo 4º.—La Junta Directiva se reunirá ordinariamente una vez por semana y extraordinariamente cuando sea convocada por la Directora Ejecutiva, quien la presidirá.

El quórum para sesiones será de cinco miembros y las decisiones se tomarán por mayoría de los presentes.

Artículo 5º.—El patrimonio del Centro estará constituido por los siguientes bienes y recursos:

- La subvención que se le asigne en los presupuestos ordinarios y extraordinarios de la República.
- Los bienes y recursos donados por personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, para el cumplimiento de sus fines. Para tal efecto, autorízase a las instituciones públicas para que hagan donaciones de bienes o recursos al Centro.
- Los beneficios que pudiere obtener de actividades que realice.
- El 0,5% de los ingresos que perciba el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, en cuyo presupuesto deberán efectuarse los ajustes necesarios para dar efectivo cumplimiento a esta disposición.

Artículo 6º.—El Poder Ejecutivo emitirá el reglamento de esta ley en un plazo no mayor de tres meses a partir de su vigencia."

Transcrito íntegro: Los funcionarios y empleadas de la Dirección General de Mujer y Familia del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, pasarán al Centro con sus plazas y con pleno reconocimiento de los derechos adquiridos.

Artículo 7º.—Ídigo a partir de su publicación.

Comuníquese al Poder Ejecutivo

Asamblea Legislativa, San José, a los cuatro días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y seis.

EDGAR VIQUEZ VIQUEZ

Vicepresidente en el ejercicio de la Presidencia

TOMÁS MURILLO RODRIGUEZ

Segundo Secretario

CARLOS LEON CANACHO

Primer Secretario

Presidencia de la República.—San José, a los veinte días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y seis.

Ejecútese y publíquese

LUIS ALBERTO MORGE

El Ministro de Cultura, Juventud y Deportes  
HERNAN GONZALEZ GUTIERREZ.



D.P.E.E. 027/92

1 de junio de 1992

Lic. Mary Albán López  
Directora Ejecutiva  
Centro Nacional para el  
Desarrollo de la Mujer y la Familia  
S.D.

Estimada Licda. Albán:

Para los fines consiguientes, me permito comunicar a usted que el presupuesto máximo asignado para el periodo 1993 del programa que esa institución ejecuta, se ha fijado en la suma de \$106.500.000,00 (Ciento seis millones quinientos mil colones), que servirán de base para la formulación del respectivo presupuesto ordinario 1993, que debe ser presentado ante esta Dirección a más tardar el día 22 de Julio del año en curso.

Adicionalmente y como parte consubstancial de los lineamientos que esta Dirección emitió para la formulación de los presupuestos ordinarios de las instituciones que se financian con recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), le solicitamos tomar en consideración los siguientes aspectos:

1. Deberá enviarse una descripción de los procedimientos empleados en el programa para llevar a cabo el funcionamiento del mismo, para lo cual se deberá adjuntar un diagrama de flujo que permita visualizar todas las etapas de los diferentes procesos.
2. Para apartarse de lo programado en el presupuesto, deberá solicitarse la autorización a la DESAF, a fin de modificar su programación, presentando para tal efecto las debidas justificaciones.
3. El Informe Trimestral debe ser un reflejo de las actividades llevadas a cabo con recursos del Fondo y deberá partir de lo que sobre el particular establecen los Lineamientos. Cabe recordar, que estos datos deben de aparecer en la propuesta de metas del presupuesto.
4. En la descripción del problema deberán señalarse los indicadores que justifiquen la magnitud del problema, y en cuánto se pretenden reducir.



5. La cobertura del programa deberá venir especificada por ubicación geográfica, señalando la población objetivo, la población meta y el porcentaje de cobertura a alcanzar, de acuerdo con el siguiente nivel de detalle:

PROVINCIA Cantón Distrito	POBLACION TOTAL 1/	POBLACION OBJETIVO 2/	POBLACION META 3/	PORCENTAJE DE COBERTURA 4/
---------------------------------	-----------------------	--------------------------	----------------------	----------------------------------

COSTA RICA

San José  
Alajuela  
Cartago  
Heredia  
Guanacaste  
Puntarenas  
Limón

1/ Se refiere a la población total del país de acuerdo con el último Censo de Población

2/ Población que se encuentra en riesgo

3/ Población que se piensa cubrir

4/ Resulta de dividir la población meta entre la población objetivo

6. En relación con la información financiera, debe aportarse en los INFORMES TRIMESTRALES, un informe detallado, que contenga no sólo los recursos que ha recibido efectivamente del Fondo, sino los recursos de otras fuentes o de la propia institución, a fin de obtener el gasto efectivo o la inversión en el programa.

7. A noviembre del presente año se deberá presentar ante esta Dirección, una síntesis de la evolución que ha tenido el programa desde el inicio de su financiamiento por parte del Fondo.



3

Esta síntesis deberá contener información sobre cobertura a nivel de desagregación geográfica utilizando para ello la División Territorial Administrativa (Provincia, Cantón y Distrito), número de beneficiarias e inversión realizada a 1991.

De usted atentamente,

Roger Carvajal Bonilla  
Director

c.c. D. Cerdas Q., Dpto de Investigación  
Sr. J. Vargas, Jefe Dpto de Contabilidad  
Subdirección DESAF  
División de Planificación DESAF  
División Financiera DESAF  
Archivo

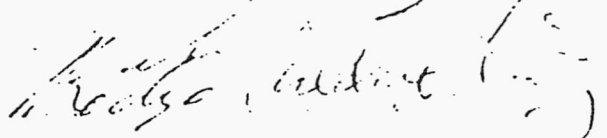
7 de setiembre de 1992  
DPCI-119-92

Licenciada  
Mary Albán  
Directora  
Centro Nacional para el Desarrollo  
de la Mujer y la Familia  
Presente

Estimada señora:

Para su información y fines pertinentes le comunico que en el Anteproyecto de Presupuesto para 1993, el Ministerio de Hacienda ha asignado la suma de: ₡2.360.000.00 (Dos millones Trescientos sesenta mil colones) a la Institución que usted representa.

Cordialmente,



Rodrigo Calderón Muñoz  
Director de Planificación



LSS/gga

cc: Sr. Luis Alberto Zúñiga S., Oficial Mayor.  
Srta. Blanca Rosa Gutiérrez, Oficial Presupuestal.  
Sr. Julio Vargas López, Contador, CNDMF.  
Archivo