

10.05.00/1-2988



**Centro Nacional para el Desarrollo  
de la Mujer y la Familia**

**MEMORIA DEL**

SEGUNDO TALLER  
DE PLANIFICACIÓN  
CON PERSPECTIVA DE  
GÉNERO - OMN / OSM

SAN JOSÉ, COSTA RICA  
DICIEMBRE, 1994

DOCUMENTOS  
DE TRABAJO

No. 4

10.05.00/1-2988



**Centro Nacional para el Desarrollo  
de la Mujer y la Familia**

**MEMORIA DEL**

SEGUNDO TALLER  
DE PLANIFICACIÓN  
CON PERSPECTIVA DE  
GÉNERO · OMN / OSM

SAN JOSÉ, COSTA RICA  
DICIEMBRE, 1994

# INDICE

I. ASPECTOS GENERALES .....	1
1. Introducción .....	1
2. Inauguración .....	1
3. Objetivos y metodología .....	2
4. Expectativas de las y los participantes .....	2
II. EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LAS OMM/OSM .....	3
1. Planificación estratégica: el PIOMH y las OMM .....	3
2. Fases de lanzamiento y desarrollo del PIOMH, la actuación de las OMM/OMS .....	6
III. LA PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y LAS ACCIONES PARA ALCANZAR LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD .....	7
1. SECTOR PLANIFICACIÓN	
A. Ministerio de Planificación Nacional y Políticas Económicas (MIDEPLAN) .....	7
B. Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) .....	14
2. SECTOR JUSTICIA, GOBERNACIÓN Y POLÍCIA	
A. Ministerio de Justicia .....	18
B. Ministerio de Gobernación .....	29
3. SECTOR SALUD	
A. Caja Costarricense de Seguro Social .....	33
B. Ministerio de Salud .....	41

4.	SECTOR MUJER RURAL	
	A. Instituto de Desarrollo Agrario (IDA) .....	50
	B. Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) .....	55
	C. Ministerio de Recursos Naturales, Energía y Minas (MIRENEM) .....	58
	D. Consejo Nacional de Producción .....	63
	E. Ministerio del Desarrollo Rural .....	65
5.	SECTOR TRABAJO	
	A. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social .....	68
6.	SECTOR VIVIENDA	
	A. Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos .....	72
IV.	PLENARIA, OBSERVACIONES GENERALES Y CONCLUSIONES .....	74
V.	EVALUACION .....	78
	TABULACION DE LA EVALUACION .....	78
VI.	ANEXOS .....	79
	ANEXO No.1 LISTA DE PARTICIPANTES .....	79
	ANEXO No.2 GUIA DE EVALUACION .....	80

# I. ASPECTOS GENERALES

## 1. INTRODUCCIÓN

El Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF), realizó el segundo taller de Planificación con Perspectiva de Género, los días 12,13,14 y 15 de diciembre de 1994 en el Hotel Europa. El evento contó con la participación de las Coordinadoras de los Oficinas Ministeriales de la Mujer (OMM) y Oficinas Sectoriales de la Mujer (OSM) convocadas por el CMF con el propósito de iniciar el diseño de los planes de acción de la OMM/OSM del período 95-98 en el marco de los planes institucionales.

Enrique Gomáriz y Lidieth Madden, Asesores del CMF, con el apoyo de un grupo de profesionales designados por la Directora Ejecutiva del CMF, tuvieron a cargo la ejecución del taller. En el anexo número uno se detalla la lista de participantes.

## 2. INAUGURACIÓN

La inauguración del taller estuvo a cargo de la Sra. Hilda González, Viceministra de Cultura Juventud y Deportes.

Después de un saludo y bienvenida a las y los participantes, se refirió a la importancia de este evento, por cuanto está orientado a la planificación como un medio para favorecer la acción coordinada entre las instituciones, con el propósito de aunar esfuerzos y maximizar los recursos.

Señala que en Costa Rica el tema de la mujer ha tenido relevancia en los últimos años y que uno de los logros más importantes

es, la aprobación de la Ley de la Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

Agrega que la experiencia adquirida durante 28 años de trabajo con las mujeres, indica que Costa Rica está preparada para poner en práctica todas las acciones tendientes al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

En este trabajo, el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia debe asumir la coordinación de esfuerzos, tanto a nivel institucional como en las comunidades, con el propósito de superar las diferencias de género. Se debe partir de lo más sencillo a lo más complejo, para lograr una sociedad más justa y comprometida.

Manifiesta que es necesario que esta administración y las futuras redoblen esfuerzos para derribar las barreras de la desigualdad entre hombres y mujeres, que es muy marcada especialmente en el acceso y control de los recursos.

El Ministerio de Cultura Juventud y Deportes, a pesar de sus limitaciones, está en la mayor disposición de continuar apoyando al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia; porque contamos con una infraestructura a nivel nacional que permite promocionar el deporte y la cultura para la mujer y la familia.

Hay disponibles 12 casas de la cultura y promotores sociales que pueden contribuir a cambiar las actitudes de mujeres y hombres, para que se involucren en actividades recreativas y culturales.

Además, el Ministerio puede apoyar en la coordinación entre los ministerios de manera que los planes del CMF puedan traducirse en acciones concretas.

Es necesario atender las demandas de la población con respuestas objetivas, firmes y ágiles para lograr los objetivos, para alcanzar el desarrollo nacional, concluyó la Sra. González. Deseó éxitos en el desarrollo de la actividad y dio por inaugurado el taller.

### 3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La Licda. Lidiethe Madden, Asesora General de la OMM/OSM expuso el objetivo y la metodología de trabajo, a seguirse durante estos cuatro días, de acuerdo con el diseño de la actividad. EL objetivo propuesto es:

Aplicar la planificación estratégica de género para introducir esta variable en los planes institucionales de su entidad.

La metodología propone la realización de un trabajo de planificación previo, el cual se comparte cuando las participantes lo presentan. Este taller no consiste, como lo fue el primero, en recibir cantidad de conocimientos, sino en la puesta en práctica de los mismos con el objeto de proponer medidas que introduzcan la variable género en la planificación institucional.

### 4. EXPECTATIVAS DE LAS Y LOS PARTICIPANTES

Las expectativas de quienes participaron en el taller, fueron las siguientes:

Aída Bogantes, del Ministerio de Cultura,

piensa darle continuidad a lo iniciado por el Ministerio, para llevarlo a todo el país.

Leda Zamora, de Asignaciones Familiares, plantea querer informarse y evaluar el Plan Institucional del CMF, así como el destino de los recursos.

Fidelina Briceño, de la C.C.S.S., busca coordinar y aunar esfuerzos para integrar intereses en pro de la incorporación de la perspectiva de género. Aumentar y reforzar sus conocimientos en pro del quehacer interinstitucional.

Ricardo Velázquez, de Asignaciones Familiares, dice que le interesa conocer la razón de ser del CMF, los resultados, la labor que está haciendo para poder defender los recursos asignados.

Enrique Gomáriz, Asesor del CMF, manifiesta que su principal expectativa es que la mayor parte de las participantes hayan realizado el trabajo previo. Ver las posibilidades de que haya conciencia entre el trabajo institucional y el PIOMH (insumo).

Sherry Muñoz, de la OMM del Ministerio de Recursos Naturales, plantea que busca ayuda para implementar el Plan Institucional del Ministerio, con enfoque de género.

Hazel Vindas del Consejo Nacional de Producción, le interesa tener una perspectiva más clara de la OMM, para ser un agente multiplicador.

Dunia Bermúdez, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, le interesa tener la primera pauta y asesoría para montar la OMM en 1995, la misma expectativa tiene su colega Sonia Cruz.

Ana Zamora, del INA, busca establecer

mecanismos de coordinación para capacitación de las mujeres en áreas no tradicionales, por medio del INA.

Judith Víquez, del IDA, le interesa aprender a integrar las políticas de género; concientizar a la dirigencia del IDA y coordinar el plan institucional de la mujer rural.

Virginia Rosabal, de la C.C.S.S, le interesa continuar con el trabajo iniciado para hacerlo operativo.

Zaida Salazar, Coordinadora OMM del Ministerio de Gobernación, quiere conocer cómo poner en marcha el plan de género.

Marta Ibarra, del CMF, busca darle seguimiento a la labor de coordinación interinstitucional para introducir GED.

Aidé Villalobos, de FUNDACOOOP, ser una agente multiplicadora.

Mireya Guevara G., de INFOCOOP, lograr que el plan se ponga en marcha.

## II. EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LAS OMM/OSM

### 1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: EL PIOMH Y LAS OMM.

El señor Enrique Gomáriz hace una breve reseña histórica, resaltando los principales antecedentes del taller de género número uno.

Explicó que en el primer taller, el énfasis estuvo puesto en la adquisición de herramientas teóricas y metodológicas para poner en marcha el enfoque de género.

Reconoció que el grupo de las OMM es heterogéneo. Señaló que por ejemplo hoy tenemos el 50% de participantes que no asistieron al taller número uno.

Explicó que la planificación institucional de género se da en determinadas condiciones. La experiencia ha permitido sistematizar tres fases o pasos en la puesta en marcha de este enfoque.

a. Rechazo y resistencia al tema nuevo (en este caso al tema género). Esta puede ser activa o pasiva, lo que significa no tomar en cuenta lo nuevo o darlo por resuelto. El énfasis de la justificación del tema está en referirlo al reconocimiento de la desigualdad por parte del estado. En 1979 la Convención Internacional contra toda forma de Discriminación establece que uno de los principales problemas en el mundo es la discriminación y la subordinación de las mujeres.

Esta Convención fue ratificada por el Estado costarricense que establece los mecanismos nacionales para superar las desigualdades.

Partiendo de la experiencia internacional se ve que esa ratificación ha sido débil y desigual. En algunos países fue letra muerta, en otros se ratificó pero no se promovió, lo que en el fondo revela una resistencia

de incorporar las desigualdades de género.

b. El reconocimiento de las desigualdades de género, pero en forma pasiva. Se aceptan las estadísticas de discriminación, se cuida el discurso, pero las acciones en pro de la igualdad son deficientes.

c. Aceptación de la desigualdad con algunas consecuencias; es decir, se hacen algunas cosas; por ejemplo, se definen políticas para sectores menos favorecidos; se trazan líneas de acción en el campo de la salud y el trabajo, pero no es una prioridad para el Estado. No se introduce la variable género en la planificación nacional.

La aceptación de la desigualdad se convierte en una prioridad, considerando esta variable de manera fundamental en la planificación nacional. Esto sucede por una coyuntura especial. El género traspasa los niveles de la planificación. Se introduce género en:

Los programas generales públicos, por ejemplo en el Plan Nacional de Combate a la Pobreza que tiene un componente dirigido a las mujeres.

La planificación está dirigida a desarrollar programas que atienden a la población femenina.

Planificación estratégica de género, significa que ahora la entidad (Estado) entiende que la variable género es tan fundamental que introduce el género de manera global para el conjunto de las instituciones y de la población. Se piensa estratégicamente, este enfoque de alguna manera se relaciona con las políticas o planes de igualdad de oportunidades, por ejemplo en Argentina, Chile, Colombia (sólo para el sector rural); Venezuela ha concebido una Ley de Igualdad de

Oportunidades similar a Suecia, Francia y España también se han formulado planes de igualdad.

Costa Rica no tiene la misma situación política que Europa, razón por la cual hay que crear ciertos mecanismos políticos y sociales en concordancia con la formulación de planes de desarrollo.

La experiencia ha demostrado que es posible introducir la variable género, siguiendo varios pasos, para el caso de Costa Rica la coyuntura facilita introducir el enfoque de género en cada prioridad. Esto tiene retos, muy variados y movilizados, como la creación de mecanismos de coordinación inter-sectores, la operacionalización de un marco operativo y la creación de la logística presupuestaria que le dará contenido a estas acciones. La existencia de las OMM/OSM en Costa Rica favorecerán la articulación de un Plan Nacional que permita que el Estado asuma con prioridad la variable género y desarrolle las bases para articular una red ejecutora del Plan de Igualdad de oportunidades para los géneros.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades significa la posibilidad de aunar toda la acción institucional a partir del reconocimiento de las desigualdades de género. Cada institución asume un compromiso para alcanzar la igualdad de las oportunidades.

Para el Estado existirán agendas sectoriales, en donde es clave introducir acciones para que se introduzca y reconozca la variable género.

Los insumos para la creación del Plan de Igualdad de Oportunidades proceden de:

- La sociedad civil
- De las propias instituciones
- De la academia

Todo lo anterior coincide con los objetivos de este taller, ser un insumo fundamental para la construcción del Plan de Igualdad de Oportunidades para los Géneros.

El plan identifica varias áreas de acción que recojen los problemas relacionados con la variable género, incorporando en algunas áreas la atención a problemas específicos de género.

Así, por ejemplo, en la familia se tratarán los aspectos de violencia doméstica y flexibilización de roles.

En el Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres (PIOMH), se han identificado las siguientes áreas:

- Igualdad ante la ley;
- Igualdad en la familia;
- Acceso a la educación;
- Acceso a la cultura y comunicación;
- Acceso a la educación y el trabajo;
- Acceso a la salud;
- Participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Las acciones por áreas deben definir objetivos, a partir de los cuales se tomarán medidas y se definirán indicadores de ejecución.

Un paso importante para hacer planeamiento estratégico con perspectiva de género, es la capacitación técnica. Las administraciones públicas y en general la población masculina no han seguido de cerca la producción académica feminista, lo que ha sido un error notable. El diálogo y la conversación con los administradores públicos conllevan la capacitación, para superar la falta de conocimientos sobre el tema de género.

Aún cuando se reconoce en muchos

proyectos y planes de desarrollo que la población femenina se concentra en las ciudades, que en los años 70 la mortalidad femenina era mayor en el campo, además de que las mujeres salieron a buscar alternativas laborales a las ciudades, la mayoría de los proyectos no han incorporado la variable género.

A esto se suma que en el año 1975 el mercado de trabajo por el choque petrolero y los índices de desempleo aumentan.

Que en los años 80 a pesar de las medidas macroeconómicas, el desempleo no disminuyó por no tomar en cuenta la mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral.

En 1993 la CEPAL estableció que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es estructural, y que esto no va a disminuir.

Se pregunta al grupo si ¿la fuerza laboral femenina (PEA) tiene mayor nivel educativo que la masculina?, y en caso afirmativo ¿cuáles son las razones?.

Se explica que en algún momento de los años 70 y 80 las mujeres alcanzaron a los hombres en sus niveles de estudio y que hay estudios que confirman que las mujeres tienen mayor rendimiento escolar. Que en el área rural los hombres se incorporan muy jóvenes al trabajo, dejando inconclusos sus estudios, por lo tanto las mujeres del campo están mejor que los hombres en relación al estudio y en comparación con 30 años atrás.

Se hace un recuento de los principales elementos a favor del Plan de Igualdad de Oportunidades y se reconoce que por primera vez, MIDEPLAN envió al CMF el

Plan Nacional de Desarrollo para que le hicieran observaciones, aún cuando no está muy clara la variable género en el Plan, se admitió que esta variable no había sido tomada en cuenta, lo que redundó en una demanda: capacitación al personal sobre la variable género, proceso que se iniciará en 1995.

**Las funciones de las Oficinas Sectoriales de la Mujer**

El preámbulo anterior permite ubicar el papel de las OMM/OSM y del CMF en la construcción del Plan de Igualdad de Oportu-

nidades. Se plantea que ambas instancias, las OMM/OSM y el CMF deben tener capacidad técnica de respuesta, poniéndose énfasis en el reto que implica la reorientación general de las acciones del CMF para favorecer procesos integrados de coordinación inter-sectorial e inter-institucional.

Se plantean las distintas fases por las que atravesará el lanzamiento del Plan de Igualdad de Oportunidades, las que se identifican en el siguiente diagrama.

## 2. FASES DE LANZAMIENTO Y DESARROLLO DEL PIOMH, LA ACTUACIÓN DE LAS OMM/OMS

### 1. FASES GENERALES

PREPARACION TECNICA	NEGOCIACION POLITICA	PRESENTACION Y LANZAMIENTO	EVALUACION Y SEGUIMIENTO
------------------------	-------------------------	-------------------------------	-----------------------------

### 2. AMBITOS DE ACCION

ADMINISTRACION (TECNICOS)	MINISTROS VICEMINISTROS	OPINION PUBLICA ADMINISTRACION	ADMINISTRACION
------------------------------	----------------------------	-----------------------------------	----------------

### 3. ACTUACION OMM/OMS

ASESORAMIENTO SOBRE PLANES MINISTERIO	FACILITACION NEGOCIACIONES	CAMPAÑAS DE DIVULGACION GRAL. EN EL MINISTERIO	ORGANISMO DE SEGUIMIENTO
		DIVULGACIÓN DE COMPROMISOS DEL MINISTERIO	INFORMES DE EVALUACION AL CENTRO
		UBICACION DEPARTAMENTOS	PARTICIPACION CON CMF EN MECANISMOS DE EVALUACION

### III. LA PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y LAS ACCIONES PARA ALCANZAR LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD

Se solicita a las representantes de las OMM/OSM exponer el ejercicio de planificación institucional que se solicitó para efectos de este taller, de acuerdo a la guía de trabajo que para tal efecto se diseñó.

La información que a continuación se describe es la que cada OMM/OSM preparó. La presentación de los Planes Institucionales se organizó por sectores:

**1. Sector Planificación:** MIDEPLAN, INFOCOOP, Ministerio Hacienda, JAPDEVA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**2. Sector Gobernación, Justicia y Seguridad:** Ministerio de Gobernación, Ministerio de Justicia, Ministerio de Seguridad Pública.

**3. Sector y Salud:** CCSS, Ministerio de Salud y AYA.

**4. Sector Mujer, Educación, Formación, Cultura e Información:** INA, Ministerio de Cultura, Ministerio de Educación Pública y Ministerio de Información.

**5. Sector Mujer Rural y Recursos Naturales:** IDA, Ministerio del Desarrollo Rural, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ministerio de Recursos Naturales, Consejo Nacional de la Producción.

**6. Sector Vivienda:** Ministerio de la Vivienda y Asentamientos Humanos.

Los sectores cuya información aparece descrita en esta memoria corresponden a las instituciones que participaron en el taller.

#### 1. SECTOR PLANIFICACION

##### A. MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICAS ECONÓMICAS (MIDEPLAN)

Los servicios a oficinas públicas que presenta MIDEPLAN, son las de formular, coordinar, dar seguimiento y evaluar proyectos.

La acción institucional se divide en áreas programáticas denominadas:

- Análisis del desarrollo (económico social sostenible)

- Plan Nacional de Desarrollo
- Evaluación y seguimiento de las acciones de Gobierno
- Pre-inversión y recursos externos
- Administrativa.

En este contexto institucional, la OMM de MIDEPLAN desarrolla las siguientes acciones:

- Capacitación y divulgación de la variable género.

- Ubicación orgánica de la OMM, (para lo cual se coordina con la oficina de Eficiencia Administrativa)
- Velar por la temática de género y mujeres en diferentes documentos (Ej: Plan Nacional de Estudios de Inversión. Formulación de Proyectos, etc).
- Asignar recursos técnicos y financieros para las mujeres en los proyectos de desarrollo.
- Velar por la igualdad laboral, el acceso a becas, ascensos, selección de personal.

Las principales limitantes que tiene la OMM para implementar su Plan de Acción son:

- Poco tiempo de funcionamiento
- No hay recursos disponibles
- Falta interés por conocer el tema por parte de diferentes autoridades del Ministerio
- Existe muchas OMM que deben ser reubicadas y consolidadas institucionalmente
- Reestructuraciones internas del Estado
- Prioridad a otros factores
- Poca experiencia en evaluación de proyectos dirigidos a la mujer.

Posterior a la presentación del Plan Institucional, se organizó una plenaria en la que se compartieron y trazaron nuevos lineamientos estratégicos para consolidar a la OMM/OSM a nivel interno, sectorial, intersectorial y en relación con el CMF.

Los factores facilitadores para el buen desempeño de la OMM son:

- El apoyo político y la existencia del Plan Nacional de Desarrollo, en donde se incluye la variable género.
- El apoyo del CMF.
- Las facilidades para coordinar y divulgar internamente.

- Las buenas relaciones entre la OMM y otras entidades de MIDEPLAN; el tamaño del Ministerio y la facilidad para establecer relaciones directas.

### **Listado de las principales áreas y acciones de su Ministerio o Entidad.**

MIDEPLAN ha definido cuatro áreas programáticas con una serie de acciones para implementar su quehacer institucional.

#### **AREA: ANALISIS DEL DESARROLLO (ECONOMICO SOCIAL- SOSTENIBLE)**

##### Acciones

1. Mantener un diagnóstico actualizado y prospectivo del desarrollo nacional que permita evaluar los acontecimientos internos y externos. Se fortalecerá el desarrollo económico, social y ecológico
2. Analizar políticas públicas, evaluando sus posibles consecuencias: sociales, económicas y ecológicas.
3. Realizar el Plan Nacional de Desarrollo

#### **AREA: EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

##### Acciones

1. Evaluar la efectiva ejecución del Plan Nacional de Desarrollo, el cumplimiento de sus metas y la cooperación adecuada de sus programas y la aplicación de sus políticas y acciones prioritarias. Se establecerá el sistema nacional de evaluación y seguimiento a las acciones del Gobierno.
2. Velar porque en los procesos de evaluación, reestructuración y modernización necesarios, se combinen los conceptos de

efectividad y costo, calidad y cobertura idónea.

3. Evaluar los procesos de la elaboración del presupuesto nacional, de los proyectos de inversión pública de tal manera que estén acordes con las prioridades del gobierno.

#### AREA: PRE-INVERSION Y RECURSOS EXTERNOS

##### Acciones

1. Asignar los recursos externos hacia las prioridades establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

2. Apoyar al despacho en la asignación, administración y evaluación de determinados fondos o proyectos especiales de preinversión o financiamiento para el desarrollo, de acuerdo a los convenios o leyes que los rijan.

3. Conseguir recursos de cooperación técnica y financiera y asignarlos a las áreas.

#### AREA: ADMINISTRATIVA

##### Acciones

1. Dar apoyo a las áreas sustantivas de la institución.

2. Que la Unidad de Recursos Humanos se profesionalice y sea una oficina de verdadera administración de los recursos humanos y no de trámite.

3. Capacitar al personal para el mejoramiento del desempeño y no como incentivo o como sinónimo de incremento.

Prioridades que establece su Ministerio o Entidad y como las justifica.

1. Prioridad: Elaboración del Plan Nacio-

nal de Desarrollo.

Justificación: Es el marco de acción que debe guiar la acción del Gobierno y en donde se identifican las áreas en las cuales se requiere concentrar los esfuerzos.

2. Prioridad: Evaluaciones institucionales y su modernización.

Justificación: El elevado déficit del sector público, plantea la necesidad de realizar una evaluación de las instituciones del sector público con el fin de ahorrar recursos y hacer a las instituciones más eficientes.

3. Prioridad: establecer un sistema nacional de evaluación y seguimiento a las acciones del gobierno.

Justificación: Es necesario proporcionar al Gobierno herramientas adecuadas para un mejor control de su gestión y el logro de una mayor eficiencia del sector público.

4. Prioridad: Apoyar el proceso de desarrollo social, económico y sostenible.

Justificación: Complementario al desarrollo social y económico, se requiere fortalecer el desarrollo sostenible desde la perspectiva del uso racional de los recursos naturales.

5. Prioridad: asignación de recursos externos e internos a las prioridades del país.

Justificación: Se requiere canalizar todos los recursos (técnicos y financieros) a satisfacer las necesidades de la población, detectadas en el Plan Nacional de Desarrollo.

6. Prioridad: capacitar al personal para el mejoramiento del desempeño.

Justificación: Se requiere un personal

motivado, identificado y capacitado para desempeñar las funciones y capaz de integrarse a cualquier equipo de trabajo.

Las diez acciones prioritarias que hay que hacer para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio.

1. Divulgar mediante afiches, circulares, cartas, los distintos aspectos del enfoque de género.
2. Organizar charlas y exposiciones con expertos sobre el tema.
3. Realizar un seminario con el personal técnico y profesional para sensibilizarlos sobre las desigualdades y diferencias de género.
4. Vigilar que no haya discriminación por género en los procesos de administración de los recursos humanos (selección, ascensos del personal).
5. Trabajar con la unidad técnica encargada de la creación y funciones de las OMM/ sociedad).

OSM.

6. Coordinar y vigilar para que en la documentación de MIDEPLAN se incluya la variable género.

7. Gestionar para que en la evaluación a las acciones del Gobierno se considere prioritario el cumplimiento de los programas del Plan Nacional de Desarrollo relacionados con las mujeres.

8. Crear los mecanismos para que se cumplan las acciones establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo respecto a las mujeres

9. Procurar que en la asignación de recursos internos y externos para el sector público, se tome en cuenta los programas relacionados a las mujeres.

Para caracterizar la factibilidad o no de las acciones prioritarias, se hizo un ejercicio en el que se analizaron los factores limitantes o facilitadores al interior de la institución como de la institución hacia afuera (la

**Identifique tres factores externos y tres facilitadores para poner en la práctica las diez medidas por ustedes propuestas.**

### **PRIMERA MEDIDA**

Divulgar información.

#### **AL INTERIOR DEL MINISTERIO FACTORES LIMITANTES**

1. Pocos recursos disponibles.
2. Tiempo requerido.

#### **FACTORES FACILITADORES**

1. Información disponible.
2. Apoyo del nivel superior.
3. Conocimiento del tema por parte de algunos funcionarios.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD  
FACTORES LIMITANTES

1. Hacer llegar la información hacia los lugares más críticos.

FACTORES FACILITADORES

1. Se puede hacer llegar la información utilizando el sector público.
2. Apoyo del gobierno.

**SEGUNDA MEDIDA**

Organización de charlas.

AL INTERIOR DEL MINISTERIO  
FACTORES LIMITANTES

1. Internamente no hay aspectos.

FACTORES FACILITADORES

1. Se cuenta con lugar físico para implantar la actividad.
2. Apoyo del nivel superior.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD  
FACTORES LIMITANTES

1. Poder vincular a la sociedad y hacerla que participe en la solución de problemas.

FACTORES FACILITADORES

1. Apoyo del C.M.F.
2. Personal capacitado en el sector público.

**TERCERA MEDIDA**

Seminario al personal técnico y profesional.

AL INTERIOR DEL MINISTERIO  
FACTORES LIMITANTES

1. Disponibilidad del personal para asistir, no es mucha, hay resistencia.
2. Recursos económicos.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD  
FACTORES LIMITANTES

No se analizan

FACTORES FACILITADORES

1. Apoyo del nivel superior.
2. Apoyo de asesores.
3. Instalación física para la actividad.

**FACTORES FACILITADORES**  
No se analizan

#### **CUARTA MEDIDA**

Vigilar que no haya discriminación interna.

**AL INTERIOR DEL MINISTERIO**  
**FACTORES LIMITANTES**

1. Estar involucrada las jefaturas que son en su mayoría hombres.

**FACTORES FACILITADORES.**

1. Los casos presentados son pocos.
2. Estar involucrada la OMM ya en esos procesos.
3. Apoyo del nivel superior.

**DESDE EL MINISTERIO**  
**HACIA LA SOCIEDAD**  
**FACTORES LIMITANTES**  
No se analizan

**FACTORES FACILITADORES**  
No se analizan

#### **QUINTA MEDIDA**

Creación de las OMM, en instituciones descentralizadas.

**AL INTERIOR DEL MINISTERIO**  
**FACTORES LIMITANTES**

1. Numeroso volumen de instituciones públicas.
2. La creación de las OMM está a cargo de diferentes técnicos.
3. Tiempo.

**DESDE EL MINISTERIO**  
**HACIA LA SOCIEDAD**  
**FACTORES LIMITANTES**  
No se analizan

**FACTORES FACILITADORES**

1. Apoyo político.
2. Apoyo de la jefatura de la Unidad de Eficiencia Administrativa para la actividad.

**FACTORES FACILITADORES**  
No se analizan

#### **SEXTA MEDIDA**

Documentos de MIDEPLAN incluyen la variable de género..

**AL INTERIOR DEL MINISTERIO**  
**FACTORES LIMITANTES**

1. Se da prioridad a otros factores o variables al realizar los documentos.
2. Poca sensibilización del personal sobre el tema.

**FACTORES FACILITADORES.**

1. Apoyo del nivel superior.
2. Institución pequeña.

**DESDE EL MINISTERIO**  
**HACIA LA SOCIEDAD**  
**FACTORES LIMITANTES**  
No se analizan

**FACTORES FACILITADORES**  
No se analizan

#### **SETIMA MEDIDA**

Evaluación de acciones en la ejecución de programas de la mujer.

**AL INTERIOR DEL MINISTERIO**  
**FACTORES LIMITANTES**

1. Area nueva y metodologías nuevas, está en proceso de formalización.
2. Prioridades son otras.

**DESDE EL MINISTERIO**  
**HACIA LA SOCIEDAD**  
**FACTORES LIMITANTES**  
No se analizan

**FACTORES FACILITADORES**

1. Apoyo político.
2. Personal en su mayoría es del área social (más fácil la sensibilización) para la actividad.

## FACTORES FACILITADORES

No se analizan

## **OCTAVA MEDIDA**

Crear mecanismos correctivos para ejecución de programas

### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

#### FACTORES LIMITANTES

1. El proceso está iniciándose, las evaluaciones no se han realizado.
2. Debe velarse por la ejecución de otros programas también.
3. Tiempo.

### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

#### FACTORES LIMITANTES

No se analizan

#### FACTORES FACILITADORES.

1. Apoyo político y del nivel superior.
2. Los programas de la mujer, son prioridad de este gobierno.
3. Buenas relaciones entre las OMM y el área de evaluación y seguimiento.

#### FACTORES FACILITADORES

No se analizan

## **NOVENA MEDIDA**

Procurar que los recursos externos e internos se asignen a programas de la mujer.

### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

#### FACTORES LIMITANTES

1. Las funciones son realizadas por diversas unidades, se dificulta la coordinación.
2. Hay otras prioridades para asignar recursos.

### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

#### FACTORES LIMITANTES

No se analizan

#### FACTORES FACILITADORES

1. Apoyo del nivel superior.
2. Prioridad en el P.N.D.

#### FACTORES FACILITADORES

No se analizan

## B. INSTITUTO DE FOMENTO COOPERATIVO (INFOCOOP)

El INFOCOOP ofrece los servicios de promoción, organización y supervisión a las cooperativas para que alcancen su propia autogestión.

El INFOCOOP ofrece servicios de:

- Crédito;
- Organización y capacitación;
- Reestructuración en sus programas para incluir la variable género;
- Asistencia técnica y promoción de grupos.

Las prioridades se centran en las siguientes áreas:

- Financiamiento a cooperativas más débiles;
- Organización de cooperativas;
- Supervisión y control;
- Capacitación en género;
- Creación fondos específicos para capacitación
- Divulgación

Limitantes:

- Falta de conocimientos en género y desarrollo
- Escasez de información
- Falta de interés
- Falta de divulgación
- No se incluyen las políticas ministeriales en los planes operativos.

Los factores facilitadores son:

- Creación OSM
- Personal capacitado para realizar talleres
- Aceptación institucional del enfoque de género
- Estructura regional
- Boletín interno

- Constitución de empresas mixtas y/o femeninas.

**El INFOCOOP ha definido tres áreas de intervención:**

1. Promoción, organización, supervisión y financiamiento a las cooperativas.

Acciones

**1. Promocionar y capacitar a las cooperativistas para administrar la cooperativa.**

2. Estudiar solicitudes de crédito y supervisar los aspectos legales de las cooperativas.
3. Realizar estudios de factibilidad de los grupos cooperativos.
4. Supervisar la buena marcha de las empresas cooperativas.

**2. Financiamiento**

Acciones

1. Hacer estudios sobre el crédito.
2. Supervisar los desembolsos.

**3. Promoción**

Acciones

1. Promover la participación de diferentes grupos en las actividades económicas del país.
2. Reforzar el comité institucional de mujeres cooperativistas.
3. Divulgar la implementación de proyectos con enfoque de género.

### **Prioridades que establece su Ministerio o Entidad y como las justifica.**

1. Prioridad: Atender a los grupos interesados en constituirse en cooperativas.

Justificación: Por ser el Infocoop el ente rector de constituir y organizar cooperativas bajo la ley de creación No. 5185 es prioridad atender a los grupos necesitados.

2. Prioridad: Financiar a las cooperativas más débiles y de escasos recursos.

Justificación: Por ley No. 5185 el Infocoop tiene el mandato de financiar a cooperativas débiles que no tienen acceso del crédito en el Sistema Bancario

3. Prioridad: Supervisar y controlar el buen manejo de las cooperativas.

Justificación: Como Institución Gubernamental que la ampara la ley 5185, tiene dentro de sus funciones, controlar las cooperativas.

4. Prioridad: Educar y capacitar a los/as asociados/as de las cooperativas.

Justificación: La ley obliga al Infocoop ha realizar programas de educación cooperativa y asistencia técnica.

5. Prioridad: Promover la integración cooperativa tanto dentro como fuera del país.

Justificación: El fortalecimiento del cooperativismo tanto a nivel nacional como internacional, incrementa la participación del producto interno bruto.

6. Prioridad: Brindar asistencia técnica a

las asociaciones cooperativas.

7. Prioridad: Evacuar consultas ordenadas de acuerdo a la Constitución Política sobre impulsar proyectos de ley.

8. Prioridad: Coordinar con los demás organismos de integración cooperativista la implementación de un sistema de planificación.

9. Prioridad: Incluir el tema de género.

Justificación: Brindar capacitación al personal para que superen el desconocimiento del tema, ya sea por indisposición, rechazo o resistencia.

### **Las diez acciones prioritarias que hay que hacer para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio.**

De diez acciones requeridas, la representante de la OSM del INFO COOP identificó las siguientes:

1. Capacitar a los/las funcionarias del INFOCOOP sobre género y desarrollo.

2. Realizar campañas de divulgación para promocionar la igualdad de las mujeres.

3. Editar documentos que contengan información sobre las relaciones entre los géneros.

4. Introducir en los planes operativos de la institución la variable género.

5. Realizar talleres y seminarios para el personal de la institución sobre el enfoque de género y el desarrollo.

## **PRIMERA MEDIDA**

Capacitar a los y las funcionarias del INFOCOOP sobre género y desarrollo.

### **AL INTERIOR DEL MINISTERIO**

#### **FACTORES LIMITANTES**

1. Falta de conocimientos en los y las funcionarias sobre la variable género.
2. Escasez de información sobre el tema de género.
3. Falta de interés de los funcionarios por manejar el tema de género.

#### **FACTORES FACILITADORES.**

1. Creación de la oficina de la mujer (OSM).
2. Personal capacitado para realizar los talleres sobre el tema de género.
3. Institución positiva para introducir la variable género.

### **DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD**

#### **FACTORES LIMITANTES**

1. Falta divulgación de los esfuerzos por equiparar a los géneros masculino y femenino.
2. No está contemplado en las políticas institucionales.

#### **FACTORES FACILITADORES**

1. Infocoop, como ente promovedor y organizador de asociaciones cooperativas.

## **SEGUNDA MEDIDA**

Realizar campañas de divulgación para promocionar la igualdad y superar las desigualdades de género.

### **AL INTERIOR DEL MINISTERIO**

#### **FACTORES LIMITANTES**

1. No esta contemplado en las políticas de la Institución.
2. No esta contemplado en los planes operativos.
3. No hay divulgación

### **DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD**

#### **FACTORES LIMITANTES**

No se analizan

#### **FACTORES FACILITADORES**

1. Institución anuente a introducir la variable género.
2. Existe boletín institucional que se puede utilizar.
3. Se puede realizar talleres, seminarios sobre el tema.

## FACTORES FACILITADORES

1. Se puede constituir empresas de mujeres y mixtas.
2. Se puede capacitar a los grupos organizados contemplando variable género.

## PLENARIA:

El grupo de representantes de las OMM/OSM coinciden en la necesidad de que exista la decisión política que concretará la creación de las oficinas de la Mujer por ley y no por decreto o acuerdo, como hasta ahora ha regido.

Se acuerda que es necesario completar el ejercicio del planeamiento estratégico institucional con enfoque de género, para tener el Plan de Acción de las OMM/OSM (conseguir el Plan Nacional de la CEE). Se acuerda solicitar más capacitación sobre esta temática al CMF. Se recomienda que tanto MIDEPLAN como el INFOCOOP, deben continuar perfilando las 10 acciones necesarias que ayudarán a determinar la acción institucional bajo el enfoque de género.

## 2. SECTOR JUSTICIA, GOBERNACION Y POLICÍA

### A. MINISTERIO DE JUSTICIA

#### Antecedentes

Costa Rica está viviendo un proceso de eliminación de la discriminación hacia la mujer desde hace algunos años. Hechos importantes en este sentido lo son: la ratificación de la Convención de las Naciones Unidas contra toda forma de Discriminación hacia la Mujer, la creación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia después de varias etapas de crecimiento institucional y la aprobación de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

Históricamente, el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF), ha venido creciendo en importancia a nivel nacional y con ello su organización institucional, de ser una pequeña oficina, pasó después a ser Dirección y de allí al establecimiento de todo un órgano adscrito al Ministerio de Cultura. En los últimos años se ha venido sintiendo la necesidad de dar otro salto, al punto de darse recientemente una importante discusión a nivel nacional, en ese sentido. El sector del Partido Unidad Social Cristiana proponía elevar al CMF a nivel de Ministerio de la Mujer. El Partido Liberación Nacional por el contrario, pensó en una efectiva rectoría de la política nacional de la mujer, dándole voz y presencia efectiva en todos los ministerios e instituciones estatales, lo que se está implementando con la creación de las Oficinas Ministeriales de la Mujer, para que garanticen un efectivo alcance de las políticas en la materia.

Se consideró que un Ministerio de la Mujer más bien aislaría las necesidades a

otros Ministerios que deben ejecutar políticas de acceso a recursos reproductivos y bienes y servicios para la eliminación de la discriminación.

De esa forma, se estableció como indispensable el poner en marcha la función de rectoría de políticas del CMF, con el apoyo de las Oficinas Ministeriales de la Mujer (OMM/OSM).

#### Justificación

La creación de una Oficina Ministerial de la Mujer en el Ministerio de Justicia, que vele por las políticas de género dentro de esa entidad, debe conceptualizarse dentro del contexto jurídico-político del CMF y el del Ministerio de Justicia. Necesariamente entonces, deberán acatarse distintas disposiciones legales, por la naturaleza de las funciones que pueden desarrollar estas Oficinas.

Por un lado, se convierte en coadyuvante del CMF, regido por la ley No. 7026 y su reglamento. De esa forma, las OMM/OSM cumplirán con este papel en tanto velen por el cumplimiento de las políticas dirigidas hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres, emitidas por el CMF. Estas funciones se refuerzan con las estipulaciones emanadas del Consejo del Sector Social, efectuado en el Despacho de la Segunda Vicepresidencia, en su primera reunión de las catorce horas del doce de mayo de 1994 (ver funciones).

Además, debe atender el tema del mejoramiento de la situación de las mujeres, en

todas las acciones que realice el Ministerio de Justicia, de Ley No. 6739 del 20 de abril de 1982. Las acciones propias del Ministerio de Justicia, según su ley, se dirigen principalmente, hacia los temas penitenciarios y de prevención del delito.

Otra función obligatoria con la que necesariamente debe estar implicada la Oficina de la Mujer del Ministerio de Justicia, es la estipulada por el artículo 15 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer No. 7142. Dicha disposición establece la atención y prevención del problema de la violencia a la mujer, como una competencia de este Ministerio.

La disposición del artículo de la Ley 7142, se ha venido cumpliendo mediante acciones desplegadas por el Programa Mujer y Violencia de Género. El mismo ha atendido a grandes cantidades de sobrevivientes de la violencia, de una manera integral e individualizada y ha desplegado un sinnúmero de acciones que se enmarcarían también en el concepto de prevención primaria. Actualmente, la administración Figueres Olsen se encuentra preocupada por ofrecer una mayor eficiencia y organización para el desarrollo nacional. En este sentido, es necesario evaluar y planificar una proyección del Programa Mujer y Violencia de Género de manera que ofrezca un impacto a nivel nacional.

Valga decir también, que las funciones hoy implantadas para la Oficina de la Mujer del Ministerio, también han venido desarrollándose en parte, por la Defensoría de los Derechos Humanos de la Mujer Privada de Libertad. Por ser parte del sistema penitenciario y teniendo la especialidad de recluir también mujeres, la Oficina de la Mujer procurará incidir en el desarrollo de políticas específicas para el Centro Penitenciario El Buen Pastor.

A modo de conclusión y por razones legales se puede indicar que la Oficina de la Mujer del Ministerio de Justicia, debe trabajar los siguientes ejes temáticos:

1. Mujeres en relación con el Sistema Penitenciario, privadas de libertad, esposas o compañeras privadas de libertad que indiquen problemas relacionados con su condición de género, a saber: en visita conyugal o de violencia.

Por interpretación de las condiciones legales e institucionales, se concluye entonces que deberá hacerse un trabajo relacionado especialmente con el Centro Institucional El Buen Pastor, Centro Institucional Amparo Zeledón, Area de Comunidad y Area de Violencia del Sistema Penitenciario.

2. Introducir la variable género en el trabajo de Prevención del Delito en las áreas de:

- a. Derechos Humanos
- b. Violencia
- c. Drogas
- d. Espectáculos públicos

3. Recepción y canalización de casos de discriminación contra mujeres por razones de género, que sucedan dentro del ámbito del Ministerio de Justicia.

Todas estas funciones y en especial la de velar por las directrices emanadas del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, requieren de una fuerte coordinación con el CMF en mención, la Segunda Vicepresidencia y el Despacho Ministerial. Por ello se están estructurando como Oficinas de alto nivel, que dependen directamente del Despacho del Ministro.

## **Formulación del Proyecto para la creación de la Oficina Ministerial de la Mujer del Ministerio de Justicia.**

¿Como estructurar una Oficina Ministerial de la Mujer en el Ministerio de Justicia, que pueda cumplir con las funciones asignadas por acuerdo del Consejo del Sector Social y lograr los propósitos y resultados acordados?

### **Funciones**

Según acuerdo del Consejo del Sector Social, acta de la primera reunión del doce de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, las funciones de las Oficinas de la Mujer, son:

1. Velar por el cumplimiento de las políticas dirigidas hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres, las cuales serán emitidas por el CMF como órgano rector en la materia.
2. Coordinar con el CMF todas las acciones en este sentido que se impulsen dentro del Ministerio o Institución correspondiente.
3. Introducir la atención al tema del mejoramiento de la situación de las mujeres en todas las acciones que realice el Ministerio o Institución.
4. Atender y canalizar en las instituciones correspondientes los casos de discriminación contra las mujeres por razones de género.

De acuerdo a estas funciones, se plantean los siguientes alcances para la Oficina Ministerial de la Mujer del Ministerio de Justicia.

## **Alcances de la OMM del Ministerio de Justicia. Con la implementación de la Oficina Ministerial de la Mujer del Ministerio de Justicia se espera alcanzar:**

1. La introducción de la variable género en los proyectos, programas y políticas del Ministerio de Justicia.

2. Fomentar, en coordinación con el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, el desarrollo de un programa de protección y orientación, de las víctimas de agresión sexual o familiar y la prevención del mismo.

3. Fomentar el desarrollo de modelos de intervención con perspectiva de género en el Sistema Penitenciario.

Realizar un diagnóstico sobre los modelos de atención y situación de las privadas de libertad.

Impulsar medidas legales o institucionales, que contribuyan al desarrollo de un modelo de intervención con perspectiva de género, para las privadas de libertad.

Impulsar investigaciones que contribuyan al desarrollo de un modelo de intervención con perspectiva de género, para las privadas de libertad.

Impulsar acciones de capacitación especializada en género, dirigidas al personal que atiende a las privadas de libertad.

Impulsar investigaciones sobre la incidencia de la socialización de género, en la opción individual por la criminalidad, de manera tal, que sirva de base para la planificación de posteriores proyectos de intervención y prevención.

Apoyar los esfuerzos de desarrollo del Area de Comunidad y Area de Violencia del Sistema Penitenciario.

Apoyar los esfuerzos y programas de prevención del delito.

Revisar las políticas que implementa el Instituto Nacional de Criminología y realizar propuestas que tiendan a la eliminación de la inequidad entre los géneros.

4. Fomentar el desarrollo de acciones tendientes a eliminar la inequidad de género y la violencia sexual e intrafamiliar, dentro de la Comisión de Control y Calificación de Espectáculos Públicos.

5. Emitir sugerencias y apoyar acciones que tiendan a la atención del problema del consumo de drogas para ambos géneros, con metodologías especializadas.

6. Emitir sugerencias, apoyo y recomendación de las acciones y lineamientos al Programa de Derechos Humanos en materia de género, ya sea a la Defensoría del Privado de Libertad, al Programa de Derechos Humanos de las Personas de Edad Avanzada u otros.

Así las cosas y según acuerdo del Consejo del Sector Social, acta de la primera reunión del doce de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, el objetivo general de la Oficina de la Mujer del Ministerio de Justicia, puede definirse como:

#### Objetivo General

-Dotar al Ministerio de Justicia de una Oficina Ministerial de la Mujer con el propósito de dar cumplimiento a las políticas gubernamentales respecto de la mujer y evitar la inequidad entre los géneros.

#### Objetivos específicos

1. Velar por el cumplimiento de las políticas gubernamentales en torno a la inequidad de género, en el Ministerio de Justicia.

2. Brindar seguimiento en la ejecución de políticas relativas a las mujeres en el Ministerio de Justicia.

Se espera que al término de la administración Figueres Olsen, se haya logrado:

a. Estructurar la Oficina de la Mujer del Ministerio de Justicia.

b. Haber impulsado un Programa de Protección, Orientación y Prevención de la Violencia Sexual e Intrafamiliar, en coordinación con la Red Nacional de Atención y Prevención de la Violencia hacia la mujer y de género, que ofrezca mayores posibilidades de impacto a nivel nacional.

c. Realizar un diagnóstico sobre la intervención y la situación de los derechos humanos de la población reclusa en el Centro El Buen Pastor y el Centro Amparo Zeledón (de niñas).

d. Elaborar con base en ese diagnóstico, un proyecto para que sea ejecutado conjuntamente con el ILANUD, para brindar al Centro El Buen Pastor y al Centro Amparo Zeledón, una capacitación sobre la perspectiva del trabajo diario con las internas.

e. Solicitar al ILANUD una capacitación para la actualización de los funcionarios que trabajen en las áreas de violencia de los Centros Penales.

f. Promover con el Area de Comunidad del Sistema Penitenciario, la realización de un diagnóstico y un Programa de Orientación y Referencia a Instituciones de Seguridad Social, para las compañeras de los privados de

libertad y sus familiares. Lo anterior, como parte del concepto de prevención.

g. Haber realizado una revisión de las políticas seguidas por las distintas dependencias del Ministerio de Justicia, y haber aportado a cada una, las correspondientes recomendaciones sobre las políticas con perspectiva de género, que son necesarias de incluir en sus proyectos. Dichas dependencias con las que deberá trabajarse en este aspecto, son: Área de Violencia del Sistema Penitenciario, Instituto Nacional de Criminología, Comisión de Control y Calificación de Espectáculos Públicos, Comisión Nacional de Drogas, Defensoría del Privado de Libertad, Programa de Derechos Humanos de las Personas de Edad Avanzada.

h. Solicitar al Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica o al ILANUD, la realización de una investigación sobre la incidencia de la socialización de género, en la opción individual por la criminalidad, de manera tal, que sirva posteriormente para la planificación de otros proyectos de intervención y prevención.

i. Atención y canalización de casos de discriminación contra mujeres por razones de género, que suceden dentro del ámbito del Ministerio de Justicia.

#### Variables

Serán definidos después de la discusión de este documento los recursos humanos, recursos técnicos y materiales, estructura jerárquica, evaluación y costo.

Para el Ministerio de Justicia es prioritario introducir la variable género en los programas de las cárceles, censura y drogas.

Entre las limitaciones que enfrenta el Ministerio de Justicia para implementar las acciones de la OMM, se citan:

- Resistencia al tema por parte de algunos funcionarios/as
- Falta de capacitación en temática de género de quienes toman las decisiones
- Sobrecarga de trabajo lo que limita la disposición de aprender nuevos enfoques
- Ola de represión (externo)
- Discriminación de género y clase social
- No hay presupuesto para prevención

Entre los factores facilitadores se mencionan:

- Interés por capacitarse
- Apoyo C.N.M.F.
- Coordinación interinstitucional

Listado de las principales áreas y acciones de su Ministerio o Entidad.

El Ministerio divide su ámbito de acción en las siguientes áreas:

Área de Administración del sistema penitenciario, varones

#### Acciones

1. Desarrollo de planes según área de drogas.
2. Desarrollo de planes área de violencia.
3. Desarrollo de planes área de comunidad.
4. Desarrollo de planes área legal.

Área de Administración del sistema penitenciario, menores varones.

Área de Administración del sistema penitenciario, mujeres.

#### Acciones

1. Desarrollo de planes área drogas.
2. Desarrollo de planes área de violencia.
3. Desarrollo de planes área laboral.
4. Desarrollo de planes área legal, comunidad y seguridad.

Area de Administración del sistema penitenciario, niñas.

Area de la Comisión Nacional de Drogas.

#### Acciones

1. Prevención del consumo de drogas.
2. Directrices políticas a nivel nacional.

Area Prevención

#### Acciones

1. Elaboración de proyectos.

Area del Programa Mujer y Violencia de Género.

#### Acciones

1. Detección de víctimas.
2. Difusión de derechos.

**Las prioridades que establece su Ministerio o Entidad y como las justifica.**

1. Prioridad: Prevención

Justificación: Es un trabajo fundamental en la sociedad que dará al Ministerio una proyección hacia la sociedad.

2. Prioridad: Sistema penitenciario  
Justificación: Cumple una función de importancia para el sistema social.

3. Prioridad: Programa mujer, violencia de género  
Justificación: Por la ley 7192 artículo 15 el Ministerio de Justicia debe tener un programa de orientación de víctimas.

4. Prioridad: Programa de Derechos Humanos de personas mayores y discapacitadas.  
Justificación: Es el único programa estatal para la protección de esta población.

5. Programa defensoría de los y las privadas de libertad.  
Justificación: Es necesario una instancia de control de servicio dentro del sistema penitenciario y vigilancia de los Derechos Humanos.

6. Prioridad: Comisión Nacional de Drogas  
Justificación: Es una comisión inter-institucional, que actúa como ente rector de políticas en materia de drogas.

7. Prioridad: Comisión Nacional de Control del Espectáculo público.  
Justificación: Ejerce el control para el cumplimiento de los derechos que rigen los espectáculos públicos.

**Las diez acciones prioritarias que hay que hacer para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio.**

1. Estructurar la Oficina Ministerial de la Mujer.
2. Perfeccionar el sistema de trabajo del programa mujeres, violencia y género.
3. Realizar un diagnóstico de derechos

humanos en el Centro El Buen Pastor y el Amparo Zeledón.

4. Con base en el diagnóstico elaborar una capacitación en género para los y las funcionarias.

5. Continuar la capacitación a los y las funcionarias del área de violencia.

6. Crear un programa de atención y referencia a los servicios públicos de las

familias de los y las privadas de libertad.

7. Revisar las políticas del Instituto Nacional de Criminología y comisiones de drogas y espectáculos públicos.

8. Realizar una investigación sobre la socialización de género en la opción por la comunidad.



### **PRIMERA MEDIDA**

Estructurar la Oficina Ministerial (OMM).

#### **AL INTERIOR DEL MINISTERIO FACTORES LIMITANTES**

1. Falta de recursos.
2. Falta de sensibilización de género

#### **FACTORES FACILITADORES.**

1. Interés de las autoridades de Casa Presidencial.
2. Interés de las autoridades del Ministerio.
3. Interés de distintas funcionarias para colaborar.

#### **DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD FACTORES LIMITANTES**

No se analizan

#### **FACTORES FACILITADORES**

No se analizan

### **SEGUNDA MEDIDA**

Programa Mujer, Violencia y Género

#### **AL INTERIOR DEL MINISTERIO FACTORES LIMITANTES**

1. Ausencia de recursos.

#### FACTORES FACILITADORES

1. Amplio conocimiento y eficiencia del personal.
2. Personal en su mayoría es del área social (más fácil la sensibilización) para la actividad.

#### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

##### FACTORES LIMITANTES

1. Gran cantidad de demanda.

#### FACTORES FACILITADORES

1. Existencia de algunos recursos.

### **TERCERA MEDIDA**

Diagnóstico Buen Pastor y Amparo Zeledón

#### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

##### FACTORES LIMITANTES

1. Resistencia al cuestionario.
2. Mentalidades estigmatizantes del y la privada de libertad

#### FACTORES FACILITADORES

1. Diagnósticos anteriores.
2. Funcionarios con visión humanista.
3. Capacitaciones anteriores en género.

#### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

##### FACTORES LIMITANTES

1. Temor al escándalo por información dada al público.
2. Ola de recrudescimiento de la represión.

#### FACTORES FACILITADORES

1. Apoyo del nombramiento de mujeres.
2. Investigaciones latinoamericanas

### **CUARTA MEDIDA**

Capacitación en género a funcionarios de Centro de Mujeres

#### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

##### FACTORES LIMITANTES

1. Falta de financiamiento.
2. Poca cantidad de funcionarios para atender a las privadas de libertad.

3. Horarios, resistencia al cuestionamiento.

#### FACTORES FACILITADORES

1. Existencia de información accesible.
2. Posible coordinación con la escuela de capacitación de criminología,
3. Interés de autoridades por los derechos humanos.

#### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

##### FACTORES LIMITANTES

1. Falta de interés por el tema penitenciario y el de género.
2. Cultura de discriminación a pobres, delincuentes y prostitutas.

##### FACTORES FACILITADORES

1. Existencia de investigación.

### **QUINTA MEDIDA**

Continuar capacitación en violencia

#### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

##### FACTORES LIMITANTES

1. Ausencia de financiamiento.
2. Necesidad de una investigación actualizada.
3. Dar inicio al proceso de capacitación a funcionarios que no han estudiado sobre violencia.

##### FACTORES FACILITADORES

1. Interés de funcionarios.

#### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

##### FACTORES LIMITANTES

No se analizan

##### FACTORES FACILITADORES

No se analizan

### **SEXTA MEDIDA**

Referencia de familias a servicios públicos

#### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

##### FACTORES LIMITANTES

1. Recargo de funciones para el área de comunidad.
2. Necesidad de información y coordinación con entidades gubernamentales.

##### FACTORES FACILITADORES

1. Interés de funcionarios.
2. Existencia de organización intitucional.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD  
FACTORES LIMITANTES

1. Gran cantidad de demanda.

FACTORES FACILITADORES

1. Coordinación interinstitucional.

**SETIMA MEDIDA**

Políticas de la Institución

AL INTERIOR DEL MINISTERIO  
FACTORES LIMITANTES

1. Resistencia al cuestionamiento.

FACTORES FACILITADORES

1. Existencia de documentación.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD  
FACTORES LIMITANTES

No se analizan

FACTORES FACILITADORES

No se analizan

**OCTAVA MEDIDA**

Investigación de género en socialización.

AL INTERIOR DEL MINISTERIO  
FACTORES LIMITANTES

1. Ausencia de recursos.

FACTORES FACILITADORES

1. La población a estudiar es de fácil acceso a la documentación.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD  
FACTORES LIMITANTES

1. Falta de interés por estar sentenciado.

FACTORES FACILITADORES

1. Posibilidad de coordinación con universidades.

La prioridad es la realización del Plan Nacional de Violencia, cuyas políticas son:

Coordinar acciones de prevención, detección e inserción social para la atención de la violencia intrafamiliar.

#### Acciones

- Participación en el proyecto de prevención por parte de Dinadeco, Espectáculos Públicos (Justicia) Oficina de Control propaganda. (Gobernación)

-Participación en Detección por parte de la delegación y violencia (Gobernación) y la violencia de género (Justicia).

-Participación en inserción social por parte de la Dirección de Migración.

La segunda prioridad lo constituye el uso

de los medios de comunicación, como un medio que contribuirá a sensibilizar a la sociedad civil acerca de las desigualdades de género.

#### Política:

1. Introducir la variable género como un criterio analítico y de resolución de las instituciones estatales que trabajan con medios masivos de comunicación.

#### Acciones

2. Difusión de mensajes con el enfoque de género.

#### Acciones:

Capacitación

Estrategias

Coordinación interinstitucional con CMF.

## B. MINISTERIO DE GOBERNACIÓN

Este Ministerio es uno de los más antiguos, tiene 150 años de existencia, fue creado con la Constitución Política de 1854.

Administrativamente el Ministerio se divide en:

1. Cortel
2. Dinadeco
3. Migración
4. Imprenta nacional
5. Administración Central
6. Delegación de la Mujer, dependencia a donde pertenece la OMM. La Delegación de la Mujer cuenta con presupuesto, con personal, con 24 oficinas regionales. Fue creada hace 5 años, en abril de 1990, para proteger la situación de la mujer.

Cada dependencia tiene autonomía, presupuesto, su propia Ley de creación y organigrama. Se propone que cada dependencia debe contar con una oficina de la mujer.

Cada dependencia prepara sus propios planes de acción:

CORTELE busca eficiencia, variedad de servicios en las comunicaciones de correos y telégrafos.

Migración: control migratorio.

Imprenta: la automatización de los servicios

DINADECO: el fortalecimiento organizativo y formación de promotores voluntarios.

Administración Central: fortalecer el departamento de planeación, administración

y capacitación de personal.

La Delegación de la mujer cumple con las siguientes acciones:

- Conocimiento y defensa de los derechos de las mujeres
- Eliminar las diferencias de sexo (socialización género)
- Contribuir a eliminar el marco cultural del patriarcado
- Contribuir a eliminar la mitología
- Aplicar los principios constitucionales de igualdad
- Capacitar al personal que ocupa puestos de dirección
- Consolidar oficinas de la Mujer en las distintas dependencias del Ministerio.

### Limitaciones

Las políticas patriarcales que existen en el Ministerio, aún cuando el 80% de los puestos de jefatura lo ocupan mujeres -la Ministra es mujer-, no hay conciencia de las desigualdades de género.

- Los programas sexistas que se transmiten a diario por la prensa y la televisión.
- El desconocimiento del tema
- La poca importancia otorgada al tema

### Facilitadores Internos:

- Facilitadores internos con experiencia en el tema de género
- Interés por el tema en algunos/as funcionarios/as
- Existencia de la Delegación de la Mujer

- Interés político por tener presupuesto propio.

#### Facilitadores Externos:

- Apoyo de la Primera Dama y de la Segunda Vicepresidencia
- Apoyo del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia
- Conocimiento de la oficina por parte del público
- Rango legal en el proyecto de acoso sexual y violencia doméstica.

### **Listado de las principales áreas y acciones de su Ministerio o Entidad.**

Area: Administración central

#### Acciones:

1. Fortalecer el departamento de capacitación (curso, bachillerato por madurez).
2. Fortalecer el departamento de planeación administrativa.
3. Fortalecer el departamento médico.

Area: Migración

#### Acciones:

1. Cambio en el sistema migratorio
2. Ejercicio de controles migratorios
3. Política de buena voluntad
4. Adquisiciones de equipo e infraestructura

Area: Dinadeco

#### Acciones

1. Autodiagnósticos comunales cantonales
2. Fortalecimiento de las organizaciones corporativas (formación de promotores comunales voluntarios).
3. Educación comunitaria
4. Proyectos sociales productivos hacia la integración comunal.

Area: Cortel

#### Acciones

1. Nuevos servicios seex (servicio de entrega expresa), fax comercial, giro postal, money order, máquinas expendedoras de franqueo.
2. Ampliación de los servicios existentes
3. Introducción de los sistemas informáticos Nueva administración
4. Hacia la eficiencia de los servicios de correo, teleservicios comunitario, gestión comercial, análisis financiero, obras de infraestructura, recursos humanos.

Area: Gobernaciones de Provincias

#### Acciones

1. Aplicación de políticas de ordenamiento administrativo y cultura, área que impulsa el Ministerio.
2. Mejorar los servicios en el otorgamiento de permisos para instalar, trasladar

patentes de licores tanto nacionales como extranjeros y otros.

3. Controlar el ingreso de menores a negocios que venden licor

Area: Relaciones públicas

Acciones

Aun no hay acciones aprobadas

Area: Asesoría Legal

Acciones

Aun no hay acciones aprobadas

Area: Auditoría

Acciones

Aun no hay acciones aprobadas

Las diez acciones prioritarias que hay que hacer para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio.

1. Eliminar la socialización diferenciada por sexo

2. Eliminar el marco cultural llamado patriarcado

3. Buscar recursos para fortalecer la Oficina

4. Crear programas especiales para la mujer

5. Aplicación del principio de igualdad existente en la ley (ya que actualmente es una abstracción).

6. Capacitar al personal especialmente al que ocupa puestos de jefatura en relación con la variable género y su aplicación.

7. Concientizar en el nivel político acerca de la importancia de la variable de género en los planes de igualdad y equidad.



**PRIMERA MEDIDA**

Estas son generales para todas las medidas.

**AL INTERIOR DEL MINISTERIO**

**FACTORES LIMITANTES**

1. Políticas patriarcalistas.
2. Programas sexistas.
3. Desconocimiento a nivel general de la importancia del tema.

**FACTORES FACILITADORES**

1. Interés de los mandos políticos documentación.
2. Existencia de una Oficina especial en asuntos de la mujer.
3. Interés político en dar presupuesto propio.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD  
FACTORES LIMITANTES

1. Patriarcado.
2. Desconocimiento de la variable.
3. Poca importancia al tema.

FACTORES FACILITADORES

1. Interés político.
2. Conocimiento por parte del público de la existencia de la oficina.
3. Publicidad de la Oficina.

### 3. SECTOR SALUD

#### A. CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

La CCSS define su ámbito de acción en cinco áreas:

- Salud
- pensiones (Programas Invalidez, vejez y muerte)
- Finanzas (cuotas obrero patronales)
- Administración (reorganización interinstitucional desarrollo social)
- Operaciones (infraestructura física).

Además se han organizado los Programas de desarrollo del sistema salud y el Programa de atención integral Bio Psicológica, que se subdivide en:

- Programa Salud de los niños;
- Programa Salud de las mujeres;
- Programa Salud de los adolescentes;
- Programa del adulto;
- Programa de la tercera edad

La OMM pertenece a la Gerencia Administrativa y al Consejo Gerencial.

La estrategia de desarrollo 1994-1998, define como prioridades para la CCSS, las áreas:

- Social
- Sostenibilidad
- Transformación del Estado
- Gobernabilidad

Las acciones prioritarias de la OMM, se basan en el Plan Estratégico Institucional 1991-1994, en donde se propone:

- Fortalecer la OMM
- Explicar, concientizar sobre género al equipo ejecutor del Plan Institucional.

- Realizar diagnósticos de género de los usuarios de salud
- Fortalecer las OMM con acciones propias y no recargos.

#### Area Salud

#### Acciones

1. Programa de Desarrollo de Sistemas de salud: son actividades que se realizan en apoyo a la prestación de los servicios de salud y que contribuyen a direccionar la gestión institucional mediante las funciones de inteligencia, planificación, evaluación, capacitación, formación y desarrollo de infraestructura.

a) Acciones de coordinación e integración programática, así como de redefinición de los niveles de complejidad y atención de los establecimientos de la institución.

b) Acciones para consolidar los sistemas locales de salud en todo el país.

c) Operativizar un modelo de atención integral que garantice un enfoque bio-psicosocial del proceso salud enfermedad.

d) Crear un modelo de administración de servicios de salud acorde al modelo de atención.

2. Programas de Salud del Niño.

a) Acciones institucionales para mejorar

la supervivencia y calidad de vida de los recién nacidos.

b) Acciones de educación, capacitación e información para reducir la morbi-mortalidad del niño.

c) Acciones asistenciales para dar solución a los problemas de salud del niño.

d) Acciones en crecimiento y desarrollo para promover el desarrollo bio-psicosocial del niño.

### 3. Programa de Salud del Adolescente:

a) Acciones de información, comunicación y educación para y con la población adolescente del país para promover su desarrollo bio-psicosocial.

b) Actividades en educación sexual.

c) Acciones para implementar un modelo de atención interdisciplinaria para los adolescentes en cada región de salud del país.

### 4. Programa de Salud de la Mujer

1. Acciones institucionales de prevención, promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de la mujer en toda su dimensión bio-psicosocial, en sus diferentes etapas preconceptiva, reproductiva y post-reproductiva.

### 5. Programas de Salud del Adulto

a) Acciones de atención integral del adulto sano y enfermo en sus dimensiones laboral, individual y grupal.

b) Acciones de autocuidado y de modificación de estilos de vida nocivos a la población.

### 6. Programa de Salud de la Tercera Edad:

- Acciones preventivas para mejorar la calidad de vida
- Actividades en educación en salud para pacientes y familiares de los ancianos.
- Acciones de asesoría y supervisión a hogares y grupos organizados por parte de los equipos:
  - Investigación de sus condiciones de vida.
  - Atención domiciliaria

Area: Pensiones

#### Acciones

1. Dentro del programa de invalidez, vejez y muerte se pretende garantizar a los beneficiarios la seguridad económica con una adecuada tasa de reemplazo.

Area Finanzas

#### Acciones

1. Recaudación por concepto de cuotas obrero-patronales y del estado.

2. Adecuada asignación y distribución de los recursos para atender las necesidades de la población.

3. Administración adecuada de las inversiones.

Area: Administración

1. De organización interinstitucional.

2. De fortalecimiento de la gestión.

3. Administración y desarrollo del Recurso Humano.

4. Acciones de Desarrollo Social en el ámbito interno y externo de la institución.

Area de Operaciones

Acciones

1. Dotación, conservación y mantenimiento de la infraestructura física y de equipos para satisfacer las necesidades institucionales en función de las demandas de los usuarios.

2. Funcionamiento del sistema de suministros.

3. Producción de bienes y servicios en los establecimientos de la Institución para satisfacer los requerimientos de las unidades médico-asistenciales.

**Las prioridades que establece su Ministerio o Entidad y como las justifica.**

La CCSS ha definido al área social como prioritaria, por considerar deterioro del nivel de vida de los costarricenses en los últimos años, por la reducción en la calidad de los servicios sociales prestados por el Estado como en su cobertura real.

El área económica también constituye otra prioridad, por lo que se propone integrar lo social con lo económico y lo productivo para lograr un mejoramiento en la calidad de vida y en el desarrollo del país.

La sostenibilidad es otra prioridad definida por la CCSS al considerar que los problemas de conservación de los recursos naturales, la degradación del medio ambiente, el crecimiento de población, los hábitos inadecuados de consumo, son parte integral de la salud del ser humano.

Otra prioridad es la transformación del Estado para lograr un mejor desarrollo del costarricense.

**Las diez acciones prioritarias que hay que hacer para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio.**

1. Fortalecer la Oficina de la Mujer dentro de la Institución con el fin de expandir y operacionalizar el enfoque de género dentro del contexto institucional.

2. Explicar, dar a conocer y concientizar al equipo ejecutor el Plan Institucional sobre el concepto de género.

3. Conocer las aspiraciones, estado de salud y los derechos de igualdad de los beneficiarios del Plan Institucional, respetando así el concepto de género.

4. Revisar si existen tipos de discriminación en las relaciones humanas, en las políticas institucionales y en la dinámica institucional.

5. Dar seguimiento a la introducción de la variable género en la planificación de futuros planes institucionales, con la perspectiva de género.

6. Analizar que el Marco Conceptual y de Referencia del Plan Institucional, la cobertura y la atención respondan al reconocimiento de una construcción social desempeñada por hombres y mujeres.

7. Revisar los objetivos del Plan Institucional a fin de que la misión institucional, la cobertura y la atención respondan al reconocimiento de una construcción social desempeñada por hombres y mujeres.

8. Reconocer cada región sanitaria con sus situaciones socio-culturales, especificar para desarrollar políticas sociales y sanitarias que respondan y se conjuguen con estas situaciones particulares.

9. Con el enfoque de género analizar y formular las políticas institucionales, tomando

en cuenta los roles diferenciados que desempeñan hombres y mujeres.

10. Enriquecer con el enfoque de género el Desarrollo programático dentro de las áreas prioritarias de acción (nivel operativo).



## **PRIMERA MEDIDA**

Fortalecer la OSM

AL INTERIOR DEL MINISTERIO

FACTORES LIMITANTES

1. Falta de conciencia dentro de la Institución sobre el tema.
2. Falta de divulgación de aspectos relacionados con el tema.
3. Falta de recursos humanos, materiales y físicos.

FACTORES FACILITADORES

1. Apoyo político y técnico
2. Se cuenta con la coordinación y asesoría del recurso humano altamente calificado.
3. Incorporación de la Oficina de la mujer dentro del Plan Estratégico Institucional 1994-1998 el cual se está elaborando actualmente.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

FACTORES LIMITANTES

1. Pendiente de identificación una vez se inicie el proceso de ejecución de las acciones.

FACTORES FACILITADORES

No se analizan.

## **SEGUNDA MEDIDA**

Concientizar al equipo ejecutor del Plan Institucional

AL INTERIOR DEL MINISTERIO

FACTORES LIMITANTES

1. Falta de divulgación.
2. Algunas áreas gerenciales no consideran la variable género en la planificación del Plan Estratégico Institucional.

#### FACTORES FACILITADORES

1. Coordinación intrainstitucional con las diversas unidades ejecutoras del Plan Estratégico Institucional.
2. Comunicación de políticas específicas emitidas y ya aprobadas en el tema.
3. Coordinación con el CENDIS para la capacitación.

#### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD FACTORES LIMITANTES

No se analizan

#### FACTORES FACILITADORES

No se analizan

### TERCERA MEDIDA

Conocer las aspiraciones, estado de salud y los derechos de igualdad del Plan Institucional

#### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

##### FACTORES LIMITANTES

1. No se reconocen las necesidades y aspiraciones de los usuarios.
2. No se conoce estado de salud de los y las funcionarias de la Caja Costarricense de Seguro Social.
3. Población Meta y funcionarios de la institución es muy numerosa.  
27.500 empleados  
3 millones de habitantes

#### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD FACTORES LIMITANTES

No se analizan

#### FACTORES FACILITADORES

1. Se conoce el estado de salud de los usuarios de la Caja Costarricense de Seguro Social.

#### FACTORES FACILITADORES

No se analizan

### CUARTA MEDIDA

Tipos de discriminación en la dinámica institucional

#### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

##### FACTORES LIMITANTES

1. Se percibe pero no hay estudio debidamente estructurado que permita afirmarlo categóricamente.

#### FACTORES FACILITADORES

1. Apertura y apoyo institucional a la igualdad de oportunidades.

#### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

#### FACTORES LIMITANTES

No se analizan

#### FACTORES FACILITADORES

No se analizan

### **QUINTA MEDIDA**

La variable género en Planes Institucionales futuros

#### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

#### FACTORES LIMITANTES

No se analizan

#### FACTORES FACILITADORES

1. Incorporación del área programática de la Oficina de la Mujer en el Plan Estratégico Institucional.
2. Posibilidad de configurar como programa institucional.
3. Se cuenta con la coordinación de los recursos existentes en los Programas Institucionales.

#### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

#### FACTORES LIMITANTES

No se analizan

#### FACTORES FACILITADORES

No se analizan

### **SEXTA MEDIDA**

El marco conceptual y el sistema de referencias reconoce los roles diferenciados por género.

#### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

#### FACTORES LIMITANTES

1. Falta de análisis del concepto de género en ciertas áreas programáticas

#### FACTORES FACILITADORES

1. Experiencia del trabajo con concepto de género en algunas áreas de la Caja Costarricense de Seguro Social, como salud, administrativa.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD  
FACTORES LIMITANTES

No se analizan

FACTORES FACILITADORES

No se analizan

**SETIMA MEDIDA**

Reconocimiento de los roles diferenciados de género en políticas y planes institucionales.

AL INTERIOR DEL MINISTERIO  
FACTORES LIMITANTES

No se analizan.

FACTORES FACILITADORES

1. Apertura de la Institución al tema de género.
2. Aval de la Institución a los Planes de Gobierno para el actual cuatrienio.
3. Proceso de inserción e inicio de acciones.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD  
FACTORES LIMITANTES

FACTORES FACILITADORES

No se analizan

**OCTAVA MEDIDA**

La situación de salud por región sanitaria.

AL INTERIOR DEL MINISTERIO  
FACTORES LIMITANTES

1. Posibilidad de cobertura.
2. Reconocimiento dentro de la Institución de estas condiciones socio-culturales, particulares de cada región,
3. La información del estado sanitario de la población es parcial (C.C.S.S. maneja sobre todo información curativa).

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD  
FACTORES LIMITANTES

No se analizan

FACTORES FACILITADORES

1. Existencia de estructura regionalizada en la institución.

**FACTORES FACILITADORES**

No se analizan

**NOVENA MEDIDA**

Analizar y formular políticas con enfoque de género

**AL INTERIOR DEL MINISTERIO**

**FACTORES LIMITANTES**

**FACTORES FACILITADORES**

1. Existen ya políticas definidas con concepto de género: caso Programa Salud de la Mujer.
2. Responsables de las áreas administrativas y de salud tiene conciencia de la necesidad del concepto de género.

**DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD**

**FACTORES FACILITADORES**

**FACTORES LIMITANTES**

No se analizan

**DECIMA MEDIDA**

Enriquecer con el enfoque de género el desarrollo programático

**AL INTERIOR DEL MINISTERIO**

**FACTORES LIMITANTES**

1. No contar con recursos específicos para la ejecución de las acciones.

**FACTORES FACILITADORES**

1. Acciones ya iniciadas sobre el Tema: Recursos Humanos, Salud, y Comisión de la Mujer.

**DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD**

**FACTORES LIMITANTES**

No se analizan

**FACTORES FACILITADORES**

No se analizan

## D. MINISTERIO DE SALUD

La población a la que dirigen los servicios de salud son los niños y niñas; los y las adolescentes; las mujeres; los adultos y adultas.

Los programas de salud se preocupan por la alimentación y nutrición; la salud ambiental y la promoción social de la salud.

El prospecto político va a tener cambios con la firma de 34 presidentes en la Convención de las Américas en Miami, acerca del derecho a la salud de las mujeres y el derecho a superar la pobreza. Estudios realizados en Costa Rica por la Segunda Vicepresidencia revelaron el derecho de las mujeres a insertarse laboralmente. El apoyo técnico de vivienda, salud, desarrollo rural y el reconocimiento del CMF, son básicos para implementar su programa de salud integral.

Para el Ministerio de Salud las acciones prioritarias son:

1. Derecho a la salud de las mujeres, quienes deben tener la información para conocer que el cáncer del útero es la principal causa de muerte de las mujeres. Se dará prioridad al derecho al examen de papanicolaou por parte de las mujeres.

2. Preparación de técnicas primarias que formarán parte de los Equipos Básicos de Salud (EBAIS) que llegarán casa por casa, para descongestionar la consulta externa y los hospitales.

3. Mejorar la calidad de los servicios (atención 24 horas en emergencia a nivel de las regiones), prontitud en el servicio.

4. Elaboración de los Programas Nacio-

nales de capacitación en salud, (ECO) para capacitar a 5000 voluntarios en salud. Tendrán un título y serán los encargados de la salud básica.

5. Programa del medio ambiente para reforzar los conocimientos en educación ambiental (manejo de la basura).

6. Apoyar el recurso humano para la reforma del sector salud con perspectiva de género y equidad. Capacitación a funcionarios/as a cargo del equipo de capacitación del Ministerio de Salud quienes están preparando los módulos.

7. Violencia intrafamiliar para lo que se cuenta con el apoyo CMF.

### Factores Limitantes

No todo el personal que toma decisiones está sensibilizado (Oficina de Recursos Humanos, legal, Dirección Ejecutiva).

No hay presupuesto, se depende en un 100% del Ministerio.

Falta autonomía para tomar decisiones. Se requiere más poder para ser independiente en la toma de decisiones. Las mujeres profesionales del Ministerio de Salud son altamente calificadas pero sufren hostigamiento sexual. Del 50.2% de las funcionarias del Ministerio de Salud son jefas de hogar y el 20% sufre hostigamiento sexual.

### Problema

Objetivos -- propósito

Estrategias de coordinación inter-institucionales, inter-sectoriales

CMF  
Casa Presidencial

**Listado de las principales áreas y acciones de su Ministerio o Entidad**

AREA: Rectoría y fortalecimiento del Ministerio de Salud.

Acciones

1. Dirección y conducción política
  2. Vigilancia de la salud
  3. Regulación del desarrollo de la salud
  4. Investigación y desarrollo tecnológico
- Perfil básico estructural:

AREA: Planificación estratégica y desarrollo de sistemas

Acciones

1. Vigilancia de la salud  
Investigación científica y desarrollo tecnológico
2. Sistemas de información  
Desarrollo de los Recursos Humanos
3. Economía de la salud
4. Financiamiento, gastos e inversión pública en salud

AREA: Regulación y promoción de la Salud

Acciones

1. Atención a las personas
2. Atención al ambiente
3. Promoción de la salud

AREA: Apoyo Administrativo

Acciones

1. Administración de Recursos Humanos
2. Recursos Financieros
3. Suministros y otros apoyos logísticos

AREA: Coordinación política -técnica

AREA: Asesoría y área de organismos adscritos

**Prioridades que establece su Ministerio o Entidad y como las justifica.**

1. Prioridad  
Dengue y Malaria

Justificación

1. Evitar el dengue hemorrágico que es mortal y controlar la epidemia del clásico.
2. Disminuir su incidencia

2. Prioridad  
Sarampión y otras enfermedades prevenibles por vacunación

Justificación

1. Efectuar investigación sobre coberturas reales
2. Retomar y fortalecer el programa de vacunación
3. Evitar muertes por sarampión en menores de 6 meses y en adultos

3. Prioridad  
Programa de atención primaria «Salud rural y comunitaria»,

Justificación

1. Formar 500 técnicas de atención primaria.

2. Desconcentrar con los TAP la consulta externa
3. Intensificar el modelo de atención integral de salud

4. Prioridad  
Detección y control de cáncer de cérvix

Justificación

1. El cáncer de cérvix ocupa primer lugar como causa de mortalidad en mujeres en Costa Rica.
2. El cáncer de cérvix ocupa el segundo lugar de mortalidad en cáncer en Costa Rica.

5. Prioridad  
Acreditación y garantía de la calidad de los servicios de salud.

Justificación

1. Que los establecimientos de salud sean acreditados y evaluados por el Ministerio de Salud.
2. Preparar las bases para el sistema de garantía en los hospitales.

6. Prioridad  
Reducir tiempos de espera de los servicios de salud (cirugía programada y especialidades médicas)

Justificación

1. Descongestionar hospitales regionales y periféricos del país.
2. Descentralizar los servicios de salud hacia los puestos de salud y consultorios comunales.

7. Prioridad  
Establecer servicios de urgencias y observaciones las 24 horas.

Justificación

1. La apertura de servicios de

urgencias y observación de pacientes en clínicas periféricas y centros de áreas rurales para descongestionar hospitales clase "A" y regionales.

8. Prioridad  
Plan de reforma y modernización del sistema hospitalario nacional.

Justificación

1. Deterioro de los servicios hospitalarios de la CCSS.
2. Mejorar la consulta externa y los servicios de emergencia.
3. Descentralizar la gestión de los hospitales.

9. Prioridad  
Programa nacional de participación social en salud.

Justificación

- Capacitar 5000 educadores comunitarios de salud voluntarios.
1. Promover una estructura básica para la participación comunitaria en salud.
  2. Apoyar los programas de promoción y prevención en todo el país.

10. Prioridad  
Reorganización y fortalecimiento del Ministerio de Salud.

Justificación

- Ministerio de Salud como ente rector del sector salud y promotor de las medidas de salud pública del país debe:
1. Mejorar los programas de atención primaria
  2. Fortalecer la acción rectora y promotora de la salud pública.
  3. Impulsar la reestructuración del Ministerio de Salud-Caja Costarricense de Seguro Social.

11. Prioridad  
Manejo y tratamiento de la basura y otros desechos.

Justificación

1. Educación a la población para la correcta selección y disposición de la basura.
2. La salud ambiental como componente esencial en la conservación de la salud de las personas.

12. Prioridad  
Formación y capacitación del recurso humano necesario para la reforma del sector salud.

Justificación

1. Brindar al usuario servicios de calidad, oportunidad y eficiencia .
2. Desarrollar un proceso de formación y capacitación del recurso humano en salud.
3. Formular y ejecutar un programa de formación y capacitación del personal para conformar los EBASIS.

13. Prioridad  
Fortalecimiento de los sistemas de información en salud.

Justificación

1. Favorecer la integración de los sistemas de información desde los niveles locales.
2. Incorporar la tecnología de la computación y las telecomunicaciones en apoyo al desarrollo de los sistemas de información.

14. Prioridad  
Prevención y atención del abuso sexual y la violencia doméstica.

Justificación

1. Ver la violencia doméstica como problema de salud pública.
2. Promover políticas y programas específicos contra la violencia doméstica con carácter interinstitucional.

**Las diez acciones prioritarias que hay que hacer para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio.**

1. Establecer sistemas de informática o información y registros que diferencien el sexo.

2. Que los usuarios y usuarias de las Juntas de Salud tengan participación en igualdad de oportunidad en los nombramientos.

3. Fortalecer el derecho a la salud de la mujer, según la Convención de la OEA.

4. Introducir en los módulos de capacitación para funcionarios/as el tema del hostigamiento sexual.

5. Promover un modelo de salud basado en la equidad, la atención integral y continua de los individuos, la familia, la comunidad y el ambiente.

6. Que las becas sean asignadas con equidad.

7. Rescatar y fortalecer los programas de atención primaria para la totalidad de la población en igualdad de condiciones.

8. Tomar en cuenta en la reestructuración que el 50.2% de su personal son mujeres jefas de hogar.

9. Dar prioridades a las mujeres jefas de hogar en los CEN-CINAI.

10. Que los criterios de organización institucional se cumplan con racionalidad, integralidad, flexibilidad y con equidad. Que además se apoye la estrategia de desconcentración.

## **PRIMERA MEDIDA**

Establecer sistemas de información y registros

AL INTERIOR DEL MINISTERIO

FACTORES LIMITANTES

1. Las estadísticas no se desagregan por sexo. Por ejemplo se identifican sólo a los niños, las niñas están invisibilizadas.

FACTORES FACILITADORES

1. Incluir en los sistemas informáticos la segregación por sexos.

niños - niñas  
adolescentes  
adulto - adulta  
Mujer  
Adulto Mayor  
Adulta Mayor

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

FACTORES LIMITANTES

1. Que los datos de VIF también puedan ser tabulados e integrados.

FACTORES FACILITADORES

1. Promover la equidad entre los niños y las niñas.

## **SEGUNDA MEDIDA**

Participación equitativa en las Juntas de Salud

AL INTERIOR DEL MINISTERIO

FACTORES LIMITANTES

1. Como son personas voluntarias se inscribirán las que deseen participar.

FACTORES FACILITADORES

1. Que esas personas voluntarias sean honradas.
2. Que se tomen los nombramientos de los voluntarios.
3. En igualdad de número por sexo.

DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

FACTORES LIMITANTES

1. Que sean probos
2. Sin afán de lucro

FACTORES FACILITADORES

1. Que atiendan tanto a los funcionarios(as) como a los usuarios(as) con equidad.

## **TERCERA MEDIDA**

El derecho a la salud de la mujer según la OEA.

### **AL INTERIOR DEL MINISTERIO FACTORES LIMITANTES**

1. Dar a conocer las leyes y derechos que tienen las mujeres.
2. Dar a conocer el Derecho a salud que tienen las funcionarias y las usuarias.

### **FACTORES FACILITADORES**

1. Interés de las funcionarias de adquirir conocimientos de las leyes.
2. Grado académico de las funcionarias que en su mayoría son universitarias.
3. En igualdad de número por sexo.

### **DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD FACTORES LIMITANTES**

1. Dar a conocer a las usuarias los derechos a su salud.
2. Atender con equidad a las usuarias y motivarlas para su PAP anual.

### **FACTORES FACILITADORES**

1. Distribuir panfletos cada 15 días, cartas o folletos el día de pago adjuntando con el salario sobre sus derechos legales como ciudadana de este país.

## **CUARTA MEDIDA**

Capacitación sobre el hostigamiento sexual.

### **AL INTERIOR DEL MINISTERIO FACTORES LIMITANTES**

1. Dar a conocer que el hostigamiento sexual es un problema de la Institución.
2. Recursos preparados para dar charlas.
3. Recursos financieros para hacer talleres y dar a conocer la problemática

### **DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD FACTORES LIMITANTES**

1. El desconocimiento de las usuarias sobre sus derechos de estar libres de hostigamiento cuando requieren los servicios institucionales.
2. Desconocimiento de donde poner la queja o donde acudir.
3. Recursos de la institución para dar a conocer a las usuarias de sus derechos de dignidad.

### **FACTORES FACILITADORES**

1. Que se publicará la ley de Hostigamiento Sexual.
2. Cada vez más las funcionarias se interesan por el tema.
3. El apoyo que ofrece OMM para orientar los casos.

#### FACTORES FACILITADORES

1. Las publicaciones a nivel nacional que se han hecho de la ley de hostigamiento.
2. Grupos de ONG que dan ayuda solidaria a estos casos.
3. La Defensoría de la Mujer

### QUINTA MEDIDA

Modelo Integral de la Salud.

#### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

##### FACTORES LIMITANTES

1. Promover un modelo de atención integral con equidad a los departamentos de niños-niñas adolescentes mujer adulto-adulta adulta mayor adulta menor

##### FACTORES FACILITADORES

1. Introducir la variable género en todos los departamentos de la nueva reestructuración y en las estadísticas y programas de cómputo.
2. Que se tomen los nombramientos de los voluntarios.
3. En igualdad de número por sexo.

#### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

##### FACTORES LIMITANTES

1. Siempre en la reestructuración desagregar por sexo.
2. Si es un Plan Nacional de vacunas: saber a cuántos niños y niñas se les vacunó.

##### FACTORES FACILITADORES

1. Recordar en las grandes campañas nacionales la variable de género en el momento de hacer los reportes para publicación

### SEXTA MEDIDA

Becas

#### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

##### FACTORES LIMITANTES

1. Recursos humanos con carreras universitarias pero no llega la información a todos los niveles.
2. Becas sólo se dan a personas en propiedad dentro del Ministerio de Salud.

## DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

### FACTORES LIMITANTES

1. Falta de accesibilidad de los usuarios(as) a la información para optar a becas.
2. Debe publicarse las becas en periódicos de nivel nacional.

### FACTORES FACILITADORES

1. Mujeres preparadas, con alto nivel académico dentro de la institución
2. Solicitar equidad en la distribución de las becas del BID.

### FACTORES FACILITADORES

1. Poner anuncios para motivar que con equidad se harán las escogencias.

## SETIMA MEDIDA

Programas de atención primaria.

### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

#### FACTORES LIMITANTES

1. Como son programas para voluntarios, promover la equidad en el número de miembros escogidos que laboran en las diferentes comunidades.

#### FACTORES FACILITADORES

1. Gran auge de apoyo para estos equipos voluntarios.

## DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

### FACTORES LIMITANTES

1. Apoyo a que estos trabajadores tengan una perspectiva de género en su capacitación y tengan sus prioridades con respecto a los derechos de la salud de la mujer.

### FACTORES FACILITADORES

1. Se les está incluyendo educación integral con visión de género en los módulos.

## OCTAVA MEDIDA

La jefatura del hogar en la reestructuración.

### AL INTERIOR DEL MINISTERIO

#### FACTORES LIMITANTES

1. La falta de recursos que se pueden brindar para operativizarlos.
2. Dar prioridad a las 16 comunidades.

#### FACTORES FACILITADORES

1. Apoyo técnico
2. Apoyo de alimentación
3. Apoyo de recursos humanos capacitados

#### DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD

##### FACTORES LIMITANTES

1. De recursos económicos.
2. Incentivar el apoyo comunal.
3. Apoyo a grupos comunitarios.

#### FACTORES FACILITADORES

1. Apoyo técnico a todos los niveles.
2. Apoyo de las comunidades
3. Apoyo del Gobierno en el Programa de la Pobreza para las 16 comunidades.

## 4. SECTOR MUJER RURAL

### A. INSTITUTO DE DESARROLLO AGRARIO (IDA)

De las 6 prioridades del Plan Operativo (PAO) del IDA, la OSM escoge tres:

- Servicios para el Desarrollo
- tierra
- servicios mínimos para explotación agropecuaria

Formación de asentamientos campesinos para resolver conflictos agrarios graves.

Legalización de la tenencia de la tierra.

Las principales áreas y acciones del IDA son:

1. Infraestructura rural
2. Organización y asesoría empresarial (servicios para el desarrollo)
3. Crédito rural
4. Operación regional
5. Escrituración /titulación
6. Arrendamientos y ocupación precaria

Las acciones OSM:

Servicios para el desarrollo

Promover la creación de «casas de la mujer», guarderías y centros infantiles, para lo que se coordinará con el MOPT, Salud, MTSS

Dar seguimiento y evaluar el cumplimiento.

Organización

1. Promover y fortalecer la organización de las mujeres.

Capacitación

1. Influir para que en los asentamientos

se desarrollen procesos productivos rentables.

2. Administración, contabilidad, mercadeo.
3. Tecnología apropiada (MAG)
4. Problemática de género y realidad nacional.
5. Revisar las funciones de los diferentes programas, departamentos y proyectos para incorporar la variable género
6. Capacitar a los y las funcionarias en género.
7. Concientizar a mujeres y hombres sobre la discriminación de las mujeres y la subvaloración de su trabajo.
8. Promover el acceso de las mujeres al crédito (revisar la reglamentación interna, crear la figura de co-deudora, revisar y ajustar los plazos y otros requisitos del crédito).

Políticas de la OSM:

-Ajustar reglamentos, boletas de estudio socioeconómico, darle valor al trabajo de las mujeres en la parcela (cuidado de animales, otros), capacitar para la selección de beneficiarios (as) en igualdad de condiciones.

-Incorporar a funcionarias de cada región en la selección de solicitantes de tierra,

Legalización de la tenencia de la tierra

-Capacitar sobre los derechos a la tierra

-Elaborar y/o actualizar los conceptos de género en los manuales o marcos operativos de las diferentes secciones de la institución.

## Limitantes

- La OSM no tiene acceso a la toma de decisiones. No hay coordinación entre secciones, departamentos y proyectos.
- No hay presupuesto para implementar todas las acciones
- El presupuesto de la Sección de la Mujer es insuficiente
- No hay personal fijo estable ni suficiente, con recargo de funciones.
- No cuentan con apoyo secretarial

## Listado de las principales áreas y acciones de su Ministerio o Entidad.

### I. Area: Servicios para el desarrollo

Comprende el conjunto procesal de acciones técnicas y de apoyo necesarias para estimular y fortalecer el desarrollo de los asentamientos.

#### Acciones

1. Infraestructura Rural: Reúne las acciones necesarias para efectuar la planeación física del asentamiento, coordinación, contratación y supervisión de las obras de infraestructura rural básica.

#### 2. Organización y asesoría empresarial:

-Asesoría organizacional y capacitación en actividades diversas a los adjudicatarios y su familia en coordinación con otras instituciones.

-Operacionalizar las estrategias que permitan el desarrollo integral de la mujer en el área social, económica y política.

3. Crédito Rural: Comprende las acciones necesarias para obtener crédito a las y los adjudicatarios(as) que tienen o no acceso al

crédito del Sistema Bancario Nacional, principalmente por no tener escritura que las/los respalde.

4. Operación regional: Supervisión de asentamientos y parcelas, coordinación y asesoría realizadas a nivel regional (supervisión del período de prueba. supervisión agraria. atención al público).

### II. Programa: Formación de asentamientos

Es el conjunto procesal de acciones técnicas y de apoyo necesarias para el establecimiento de un asentamiento campesino.

#### Acciones

1. Adquisición y adjudicación de tierras: Reúne las acciones necesarias para llevar a cabo la adquisición de tierras, así como, la entrega de los mismos a los campesinos seleccionados.

### III. Programa: Legalización de la tenencia de la tierra

Es el conjunto procesal de acciones técnicas y de apoyo necesarias para proveer al beneficiario de un instrumento legal que lo faculte para usufructuar la tierra que se le ha adjudicado.

1. Escrituración: Reúne las acciones que se efectúan para proporcionar al adjudicatario(a) una escritura de propiedad sobre el terreno en un asentamiento campesino, o en un centro de población (lote para vivienda o comunal o en áreas de reserva nacional).

#### 2. Resoluciones administrativas

-Intermediar entre el/la propietario(a) y los ocupantes en los casos de posesión

campesina de tierras privadas, cuando le es solicitado. El IDA interviene y trata de conciliar un arreglo entre las partes.

-Realizar contratos de arrendamiento con particulares sobre terrenos y bienes propiedad del IDA o sobre terrenos ubicados en áreas inalienables.

### **Las diez acciones prioritarias que hay que hacer para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio**

#### 1. Servicios para el desarrollo

##### Infraestructura

-Apoyar la creación de las «casas de la mujer» con el objetivo de que las mujeres posean un lugar donde reunirse para realizar sus diferentes actividades (comunales, asambleas y centros de trabajo).

-Impulsar la creación de guarderías o centros infantiles que les permita a las mujeres liberarlas de tiempo en su jornada de trabajo reproductivo.

-Coordinar programas y acciones con las instituciones públicas encargadas de brindar los servicios básicos: agua, electricidad, caminos, salud y educación, para facilitarles a las mujeres sus labores reproductivas y productivas.

-Dar seguimiento a la labor realizada por la Institución en los diferentes rubros mencionados y evaluar el desempeño.

##### Organización

-Promover y fortalecer la organización de las mujeres campesinas en los asentamientos con el fin de lograr su autogestión.

#### Capacitación

-Fortalecer los programas de capacitación dirigidos a las mujeres de los asentamientos en los aspectos relativos a procesos productivos rentables, administración, contabilidad, mercadeo, tecnología apropiada, problemática de género y realidad nacional.

-Revisar el marco operativo del Departamento de Organización y Capacitación Campesina para incorporarle la perspectiva de género.

-Capacitar a los funcionarios (as) (promotores y promotoras, encargados agraristas, selección de beneficiarios y los mandos medios) en el enfoque de género en el desarrollo.

-Realizar eventos de capacitación con el propósito de que la Dirección Superior y las unidades técnicas y administrativas, involucren el concepto de género en la toma de decisiones (programación-presupuestación, evaluación), para que las políticas, planes, programas y proyectos, influyan para que las mujeres mejoren su condición y posición como sujeto de desarrollo.

-Propiciar la concientización sobre las concepciones patriarcales tanto de las y los beneficiarios de los asentamientos en relación al triple rol productivo, reproductivo y comunitario, para que se reconozca la condición de productoras y la discriminación que históricamente han enfrentado las mujeres.

#### Crédito

-Revisar el manual del Departamento de Caja Agraria para que sus servicios se dirijan a las mujeres y los hombres.

-Asegurarse que los plazos y los requisitos del crédito consideren las condiciones específicas de las mujeres campesinas.

-Que la mujer participe como codeudora con su compañero o esposo en la adquisición del crédito.

## 2. Formación de asentamientos

a. Estudiar la repercusión de las políticas de la institución en el acceso de las mujeres a la tierra.

-Analizar el «Reglamento autónomo para la selección de beneficiarios», para considerar el quehacer, tanto de hombres como de mujeres.

-Revisar la boleta del estudio socio-económico para que se aplique al posible beneficiario(a) y la escala de ponderación en igualdad de condiciones.

-Dar puntaje a las actividades que se refieren a la tenencia y cuidado de animales.

-Considerar las actividades productivas y reproductivas que hacen las mujeres campesinas como cabeza o no de familia y darle un puntaje adecuado.

-Impulsar que en cada oficina regional se incorpore una funcionaría que trabaje con la Sección de Selección de Beneficiarios, así mismo que sirva de apoyo a la Sección Mujer y Familia.

-Revisar la terminología del manual, utilizado en la Sección de Selección de Beneficiarios, para que se dirija tanto a los hombres como a las mujeres.

## 3. Legalización de la tenencia de la tierra

-Elaborar y/o actualizar e incorporar la perspectiva de género en los manuales o marcos operativos de las Secciones: Titulación, Arrendamiento y Ocupación Precaria.

-Promover la asesoría legal a la mujer para procurar su acceso democrático a la tierra y para defender sus derechos como miembro activo de la sociedad campesina.

4. Proyectos de Desarrollo Agrícola Zona Atlántica BIRF-2764 Costa Rica, Proyecto de Desarrollo Agroindustrial Coto Sur, Proyecto de Desarrollo Agroforestal y Conservación de Recursos Naturales Región Chorotega.

-Plantear en los proyectos específicos que se negocien a futuro la necesidad de incorporar como objetivo, específico el reconocer la participación y responsabilidad de las mujeres en los procesos de producción y reproducción de sus unidades socioeconómicas.

## **Factores Limitantes y Facilitadores para poner en práctica las acciones propuestas.**

El análisis de los factores limitantes y facilitadores se planteó desde otra perspectiva, por considerar que al ser la Sección Mujer y Familia Campesina de reciente creación, las limitantes que existen son potenciales y debidamente solventados se convierten en facilitadores.

a. Factores de apoyo político y decisional

-La integración de las políticas gubernamentales con las políticas institucionales no son las más idóneas, es necesario una coordinación más estrecha con los niveles directivos de la institución.

-A nivel institucional las acciones específicas para apoyar las estrategias de género no están traducidas en la programación y el presupuesto de modo que la capacidad de respuesta de la institución esté acorde con la programación de actividades a nivel gubernamental.

b. Factores relacionados con el recurso humano

-Falta de personal fijo

-Se carece de apoyo secretarial

-No se cuenta con equipo profesional suficiente

-El personal asignado para que el departamento de Organización y Capacitación ejecute las acciones básicas programadas, es insuficiente y con frecuencia presenta recargo de funciones.

-La comunicación con otros departamentos del instituto y oficinas regionales no es la más idónea.

-La estructura jerárquica en la que se encuentra inmersa la Sección Mujer y Familia no asegura la toma de decisiones rápidas y la consecuente ejecución de tareas en las áreas de ingerencia institucional.

c. Factores limitantes con relación al recurso financiero

-Los recursos financieros asignados a la Sección Mujer y Familia para la compra de materiales (equipo electrónico y de transporte) es insuficiente.

d. Factores limitantes con relación al recurso físico

-No se cuenta con una oficina adecuada (privacidad espacio físico).

-No se posee un medio de transporte fijo.

## Limitantes externos

En la medida que las limitantes internas señaladas previamente a nivel institucional sean solventadas, el instituto estará en capacidad de atenuar el efecto de posibles limitantes externos a la institución, tales como:

1. La falta de coordinación entre los diferentes entes gubernamentales a nivel regional y nacional.

2. Cambio de prioridades a nivel político.

3. La poca o ninguna identificación (apoyo-decisión) de otros sectores relevantes de la sociedad civil

(organizaciones no gubernamentales, sector masculino, organizaciones comunales, campesinado mismo) determinado porque las políticas, programas y planes no se elaboran de manera participativa.

4. La estructura nacional establecida para atender los asuntos de género (mujer-familia -sociedad) no cumplirá sus objetivos en la medida que las OMM sean entes burocráticos y no ejecutores.

## B. MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA (MAG)

El marco legal en que se plantea la reestructuración del MAG se identifica con dos acciones básicas:

- La regionalización técnica, servicio de extensión en las Direcciones Regionales y la desconcentración de recursos.

Las áreas y acciones del MAG en proceso de revisión y reestructuración, en donde se propone:

-Coordinación en el nivel central para apoyar las regiones en planificación, supervisión, capacitación, método de trabajo, evaluación.

-Capacitación a grupos de productores según sus necesidades y prioridades de la región

-Información ágil a nivel local, regional y nacional.

-Supervisión del cumplimiento de los modelos y servicios.

Las prioridades del MAG se concentran en:

Mejoramiento de la extensión agropecuaria, de la participación, autogestionaria en el desarrollo de su propia actividad productiva (productor/familia).

Formulación y ejecución del Programa Nacional de Extensión Agropecuaria (centros agrícolas básicos-CABs).

Aumentar y solidificar los servicios de extensión, investigación y otros servicios.

**Las acciones prioritarias de la OMM aún no han sido claramente definidas por cuanto se está a la espera de los resultados de la reestructuración; no obstante se perfilan las siguientes:**

Dotar de insumos: investigación, capacitación, divulgación, sensibilización de género. Apoyarse en el Plan de capacitación para extensionistas y promotores sociales de SEPSA.

Estructurar el plan de capacitación en género para planificadores, extensionistas y ejecutores de proyectos.

Desarrollar y diseñar metodologías apropiadas para favorecer la equidad y la igualdad entre los géneros.

### Limitantes

1. Creación OMM por decreto de acuerdo del Consejo del Sector Social, dificulta su participación en la toma de decisiones.

2. Falta de información e interés de las autoridades sobre el tema.

3. Falta presupuesto

4. No hay equipo humano especializado

5. Falta equipo de oficina (carro, computadora).

6. No se ha oficializado el nombramiento de la Coordinadora de la OMM.

### Facilitadores

-Apoyo de la Oficial Mayor .

-El impulso al desarrollo de mercados competitivos.

-La decisión de vigilar el comportamiento de productos estratégicos.

## Listado de las principales áreas y acciones de su Ministerio o Entidad.

Area: Planificación

### Acciones

1. Apoyo y orientación del trabajo que lleva implícito la capacitación y formación del Recurso Humano.
2. Mejorar la calidad de los servicios que se brindan en la región.

Area: Supervisión

### Acciones

1. Visitas continuas a las regiones para discutir y analizar el trabajo, detectar errores técnicos y operativos.

Area: Capacitación

### Acciones

1. Definir un programa de capacitación en función de la demanda, oferta y prioridades de cada Dirección del MAG de acuerdo a cada Plan Anual de Trabajo.
2. Realizar los trámites administrativos requeridos para la capacitación.

Area: Información

### Acciones

1. Agilizar el flujo de información desde el nivel local al regional y de este al nacional.

Area: Coordinación

### Acciones

1. Utilizar reuniones y otros procedi-

mientos o actividades que faciliten la coordinación.

2. Establecer mecanismos de coordinación para mejorar la comunicación entre las Direcciones Nacionales y Regionales.

## **Prioridades que establece su Ministerio o Entidad y como las justifica.**

### 1. Prioridad

Funcionamiento o mejoramiento de la extensión agropecuaria (extensión participativa).

#### Justificación

Es necesaria una amplia participación de los productores y sus familias en el desarrollo de su propia gestión productiva.

### 2. Prioridad

Formulación y ejecución del Programa Nacional de Extensión Agropecuaria.

#### Justificación

Existen unidades técnicas dentro del MAG que prestan o pueden prestar este servicio.

### 3. Prioridad

Aumentar y solidificar los servicios de la extensión, a través de la investigación y otros servicios.

## **Las diez acciones prioritarias que hay que hacer para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio.**

1. Dotar al MAG, de los insumos necesarios operativos y estratégicos para

facilitar la incorporación e interiorización del enfoque de género.

2. Estructurar el plan de capacitación en género para planificadores y técnicos, promotores sociales que trabajan en proyectos y programas de desarrollo rural.

3. Desarrollar y diseñar metodologías

apropiadas.

4. Revisión de los actuales sistemas de capacitación específicos y generales.

5. Abrir espacios para que las mujeres participen en la toma de decisiones.



### **PRIMERA MEDIDA**

Insumos para favorecer la apreciación del enfoque de género

#### **AL INTERIOR DEL MINISTERIO FACTORES LIMITANTES**

1. La creación de las Oficinas no es por Ley.
2. La falta de información de los altos jefes acerca de este tema.
3. No contar con presupuesto para el desarrollo del trabajo.

#### **FACTORES FACILITADORES**

No se analizó.

#### **DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD FACTORES LIMITANTES**

1. No existe información generalizada en ninguna institución del gobierno.
2. No se cuenta con el equipo técnico especializado.

#### **FACTORES FACILITADORES**

No se analizan

## C. MINISTERIO DE RECURSOS NATURALES, ENERGÍA Y MINAS (MIRENEM)

Lo integran los sectores de: Recursos Naturales, Subsector Minas y Energía (ICE, CNF), el subsector de Recursos Naturales (Parques Nacionales, Dirección General de Vida Silvestre, etc).

Está en la actualidad en procesos de reestructuración interna.

Cada departamento y dirección se crea por Ley, si no sigue este procedimiento, no se reconoce, aún tenga su propio presupuesto .

Tres direcciones se van a fundir en la Dirección Nacional de Vida Silvestre (SINAC).

La función de la coordinadora de la OMM no esta reconocida por el Servicio Civil, lo que la hace más sensible a los cambios y a las reestructuraciones internas.

Se propone que el desarrollo sostenible debe ser otra variable que junto a género debe ser incorporada en los Planes Operativos (PIOMH), Plan Nacional de combate a la Pobreza, etc.

### Area Energía:

- Campañas de ahorro de energía para el verano 95
- Uso combustible ecológico
- Disminuir contaminación ambiental
- Arborización de la gran área metropolitana (desde Limón hasta Puntarenas).

### Biodiversidad o diversidad biológica

- Conocimiento de las áreas de conservación (Flora y Fauna).
- Reestructuración de áreas degradadas

(sobre uso)

- Educación (curriculum) Escuela o Colegios
- Aplicación de tecnologías derivadas de investigaciones

### Area Vida Silvestre

- Aplicar la Ley de Vida Silvestre de reciente publicación a la industria para evitar la contaminación.
- Incentivar refugios privados de vida silvestre.
- Creación de 30 criaderos de animales en vías de extensión.
- Manejo productivo de los manglares

### Area Forestal (Ley en proceso de reestructuración)

- Aumento de las áreas reforestadas (comercial, embellecimiento carreteras, ríos). Prioridad Guanacaste y zonas de protección.
- Promoción e incentivación de la actividad productiva forestal (bosque /industria). (Guanacaste y Península).
- Prevención de incendios forestales.

### SINAC (Sistema Nacional de Areas de Conservación)

- Integración de las áreas de conservación
- Dar valor económico a la riqueza biológica
- Responsabilidad comunitaria en la conservación: bioturismo y biocultura.
- Mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad rural.

La gran área metropolitana.

- Proyecto cubierto por la Ley de Vida Silvestre en coordinación con MOPT, Salud, Municipalidades, OPS.
- Controlar la contaminación por industrias, ruido y contaminación de las aguas.
- Manejo basura
- Ordenamiento cuencas hidrográficas (Virilla, Tárcoles) Reforestación y limpieza.
- Restauración ambiente urbano (arbolización, parques recreativos).
- Valorar el recurso agua y sus costos

El cambio climático (Ley Tránsito, Ley Hidrocarburos, Ley Salud).

Educación ambiental (educación ciudadana, reciclaje basura, participación autogestionaria).

#### Prioridades

- Proyecto Nacional de Desarrollo Sostenible para mejorar la calidad de vida y el uso social de los recursos naturales.
- Biodiversidad (educación)
- Cambio climático
- Uso racional de la energía
- SINAC (manejo de las áreas de conservación participativa).
- Reforestación masiva
- Estudios de impacto ambiental
- Campañas de prevención de incendios
- Ordenamiento territorial (suelo, aguas, manejo de cuencas).
- Preservación vida silvestre

#### Acciones prioritarias OMM

1. Diagnóstico institucional sobre recurso humano profesional/comunitario, conocimiento del tema. Definir su estrategia metodológica.

2. Capacitación en género a jercas

(tomadores de decisiones) para formar agentes multiplicadores (fase 1): directores/subdirectores por dirección; profesionales y técnicos, administrativos.

3. Incorporar la variable género en los PAO (Planes Anuales Operativos).

4. Recopilación de información sobre género para el Centro de Documentación.

5. Producir información (folletos, hojas, etc).

6. Promover que los planes sociales se incluyan en los planes técnicos (forestales, biológicos, agronómicos), con énfasis en informar la Ley de Igualdad, la Ley de Acoso Sexual, el PIOMH.

7. Participación activa en las comunidades priorizadas por el Plan Nacional de Combate a la Pobreza.

8. Investigación de las técnicas y profesionales y otras mujeres en el MIRENEN (acceso y control a la toma de decisiones; agresiones; hostigamiento sexual).

9. Coordinación interinstitucional del sector mujer y recursos naturales; desarrollo sostenible; CNMF; UICN; FAO.

#### Limitantes

1. Ubicación orgánica de la oficina (se ubica en prensa); falta de recursos humanos, presupuesto; equipo.

2. Recargo de oficina (no se está a tiempo completo).

3. Profesionales (mujeres y hombres) no son sensibles a las desigualdades de género.

4. No hay conocimiento del enfoque y perspectiva de género.

#### 5. Reestructuración interna.

##### Facilitadores

-Apoyo verbal del Ministro a través de su asesor.

-Informe al Ministro, Oficial Mayor de qué es la OMM y la necesidad de su existencia en la institución.

#### **Listado de las principales áreas y acciones de su Ministerio o Entidad.**

1. Energía (Ley de Hidrocarburos y uso racional de Energía).

Campaña de ahorro de energía

Uso combustible ecológico con el fin de disminuir el contenido de plomo en la gasolina regular.

Desarrollo y promoción de un programa para disminuir la contaminación por emisiones al aire.

Organización de la Gran Área Metropolitana (GAM) como fijador de CO<sub>2</sub>.

2. Biodiversidad (convención de diversidad biológica).

Conocimiento de la biodiversidad del país en las Áreas de Conservación (Parques Nacionales, Reservas Forestales, Refugios Fauna Silvestre, Zonas Protectoras). Inventario de especies de flora y fauna existentes.

Restauración de áreas degradadas (Forestal y Agrícola).

Promoción del uso racional de la diversidad ecológica y recursos naturales (educación formal e informal sobre la diversidad).

Dotación de un aparato científico tecno-

lógico para generar conocimientos y uso de la materia prima.

#### 3. Vida Silvestre (Ley de Vida Silvestre)

Las industrias eliminan la contaminación causada por desechos del café, trapiches, tintes, sustancias químicas, sustancias tóxicas u otros.

Incentivación de los Refugios Privados de Fauna Silvestre.

Incentivación de zocriadores de Animales en Vías de extinción (Iguana, lapas u otros especies).

Manejo y aprovechamiento de las humedades (manglares),

#### 4. Forestal ( Ley Forestal)

Aumento de las áreas de reforestación.

Incentivos económicos en las zonas de protección (20 mil hectáreas) en la zona norte de la provincia de Guanacaste.

Promoción de la productividad forestal integrada (bosque-industria) (vivero-plantación-industria) en el área peninsular y el sur de la provincia de Guanacaste.

Campaña de prevención de incendios forestales (promoción-capacitación-participación de grupos comunitarios, juveniles y estudiantiles).

5. SINAC (Ley del Sistema Nacional de Áreas de Conservación).

Integración de las áreas de conservación (consolidación legal y administrativa).

Darle valor económico a la riqueza bio-

lógica lo que implica el dinamismo en la producción nacional de bienes y servicios que se obtienen de las áreas de conservación.

Responsabilidad comunitaria en la conservación natural (bioturismo-desarrollo biocultura).

Mejoramiento de la calidad de vida rural (agua-regulación del clima, fijación del CO<sub>2</sub> y control de la erosión).

#### 6. Gran Area Metropolitana (Ley Vida Silvestre)

Búsqueda de soluciones a la contaminación de agua, aire, ruido, desechos agroindustriales).

Ordenamiento de las Cuencas Hidrográficas (Virilla, Tárcoles, Reforestación cuencas altas y orillas de ríos).

Restauración del ambiente urbano con la participación de las comunidades (arborización comunitaria, ríos, parques).

Valoración del recurso agua y los verdaderos costos de producción.

#### 7. Cambio climático (convención de Cambio Climático, Protocolo de Montreal y Ley de Tránsito)

Disminución de las emisiones de autos-motores e industrias (gasolina sin plomo, filtros y pilitas de oxidación).

Uso de sustancias que **no** eliminen el ozono.

Elaboración del Proyecto de Controles estrictos para las industrias contaminantes.

Las empresas que tienen proyectos de generación eléctrica con carbón sean orientados hacia fuentes más limpias (viento, biomasa y geotérmica).

#### 8. Educación Ambiental

Participación práctica de los estudiantes en la conservación natural (biocultura)

Educación a los ciudadanos que sepan consumir racionalmente y convivan en armonía con la naturaleza.

Concientización para la reducción, reciclaje y manejo de la basura (desechos sólidos).

#### 9. Metodología.

Implementación del Protocolo de Montreal.

Difusión del problema de la destrucción de la capa de ozono.

Entrenamiento al sector industrial sobre alcances y prohibiciones del Protocolo.

Capacitación del sector industrial en alternativas ambientales a la protección de la capa de ozono.

#### 10. Geología y Minas.

Analizar y evaluar los estudios de Impacto Ambiental en las zonas mineras, tajos, extracción de arena.

#### 11. Dirección de Planificación y Cooperación Internacional.

Asesoramiento en la implementación de los planes marcos institucionales y Planes Operativos Anuales (PAO).

## Evaluación de los PAO.

Coordinación con los entes, Agencias Internacionales en los diferentes proyectos de desarrollo.

Nota: existen otras direcciones (administrativa) departamentos (Recursos Humanos) Asesorías (Legal, apoyo técnico) y secciones (capacitación).

### Prioridades y Justificación

#### 1. Proyecto Nacional de Desarrollo Sostenible (Ley de Ambiente.

- Mejorar la calidad de vida.
- Uso social de los recursos naturales.

#### 2. Biodiversidad.

- Incremento en el conocimiento sobre la biología de especies raras para aumentar la población y garantizar la supervivencia y la participación inversionista internacional en proyectos de investigación científica.

#### 3. Cambio Climático.

- Debido al grave cambio en los regímenes de lluvia, el desarrollo hidroeléctrico no puede operar a su máxima capacidad que implica el aumento de combustible. Control de emisiones por combustión de carburantes.

4. Uso racional de la energía: Se busca una reducción de la dependencia de productos derivados del petróleo y consumo de electricidad.

5. SINAC: Pone la responsabilidad del manejo de las Áreas de Conservación en las comunidades vecinas, se convierten en sus empleados y administradores, mejorando la calidad de vida de una región.

## 6. Forestal.

- Integración-bosque-industria.
- Reforestación masiva en el país.
- Protección del área norte de Guanacaste.

7. Comisión estudios de impacto ambiental: Se propone que para influir en las decisiones del Ministerio desde la perspectiva de género. Es urgente la creación de la OMM desde el punto de vista legal y administrativo. Lograr el apoyo real político y contar con personal capacitado en la perspectiva de género.

## D. CONSEJO NACIONAL DE PRODUCCIÓN

En la actual administración se planteó la necesidad de que el C.N.P se oriente a una transformación que busque el apoyo efectivo al pequeño y mediano productor agrícola y agroindustrial para enfrentar los nuevos retos que significarán para el país la apertura comercial.

Las áreas principales del CNP son:

- Mercadeo Agropecuario.
- Desarrollo Agroindustrial.
- Seguridad y contingencia alimentaria,
- Certificación y control-calidad.

### **Listado de las principales áreas y acciones de su Ministerio o entidad.**

El CNP concentra sus actividades en cuatro áreas:

- Area: Mercadeo agropecuario
- Area: Desarrollo Agroindustrial.
- Area: Seguridad y contingencia alimentaria.
- Area: Certificación y control de calidad.

### **Prioridades que establece su Ministerio o Entidad y como las justifica.**

1. Maximizar la eficiencia
2. Mejores los procesos de comercialización
3. Impulsar el desarrollo de mercados competitivos
4. Facilitar el acceso a la información

5. Vigilar el comportamiento de la comercialización de los productos que se consideren estratégicos.
6. Fortalecer la Bolsa agropecuaria
7. Modernizar las ferias del agricultor

### **Las diez acciones prioritarias para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio.**

1. Elaboración de una propuesta que justifique y efectivice la necesidad de incorporar la variable género en el Plan Institucional del Consejo Nacional de Producción (C.N.P).
2. Que la jerarquía institucional tenga buena disponibilidad para aceptar, aprobar y ejecutar las acciones de las mujeres en el Departamento de Relaciones Laborales.
3. Que exista una campaña de divulgación, capacitación que concientice a las mujeres de su papel protagónico dentro de la institución y que sean agentes multiplicadores del proceso.
4. Que se permita un actuar independiente en cuanto a la toma de decisiones.
5. Coordinación interna por departamentos o regiones.
6. Conformar comisiones de trabajo que permitan trasladar los conocimientos de género hacia los funcionarios y grupos organizados.

### **Identifique tres factores limitantes y tres facilitadores para poner en la**

**práctica las diez medidas por ustedes  
propuestas.**

### **PRIMERA MEDIDA**

Factores Limitantes (Internos)

1. Designación no permanente de la coordinadora.
2. El poco personal designado para la oficina.
3. El recargo de funciones de la Coordinadora de la OSM.

Factores Facilitadores (Internos)

1. El interés de la encargada temporal.
2. El apoyo del C.M.F.
3. La calidad de textos existentes sobre la mujer.

### **SEGUNDA MEDIDA**

Factores Limitantes (Internos)

1. No hay una definición clara de parte de la institución.
2. No hay presupuesto definido.
3. No se tiene un Plan Operativo definitivo del C.N.P.

Factores Facilitadores (Interno)

1. Facilidad para participar en reuniones y actividades que organiza el C.N.P.
2. Recopilar información del C.N.P.

## E. MINISTERIO DEL DESARROLLO RURAL

### **Listado de las principales áreas y acciones de su Ministerio o Entidad.**

Area: Modernizar y ampliar la acción pública y su interacción y diálogo con la población rural y pobre.

#### Acciones

1. Negociar y coordinar con las instituciones públicas, para producir mejoras sustantivas en los procesos de planificación y gestión en las áreas rurales.

2. Hacer efectiva la participación de las comunidades rurales y fortalecer el poder local, para la toma de decisiones y la interacción con el sector público.

3. Gestionar financiamiento para actividades de inversión de desarrollo en el área rural.

Area: Apoyo institucional para el desarrollo rural.

#### Acciones

1. Consolidación institucional del MIDER, dada su reciente creación.

2. Participación del MIDER en el análisis y formulación de reformas y ajustes estructurales que se están dando en las instituciones vinculadas al desarrollo rural.

3. Impulsar a la descentralización de las instituciones públicas.

4. Fortalecimiento del desarrollo organizacional de los gobiernos locales y las comu-

nidades rurales para mejorar su participación en la toma de decisiones y su interacción con el resto del sector público.

Area: La eliminación de los obstáculos para el desarrollo rural.

#### Acciones

1. Apoyar los programas de reforma del estado en la reforma institucional, moral y gobernabilidad.

Area: La investigación de las diversas manifestaciones de la pobreza rural y formulación de planes de desarrollo rural.

#### Acciones

1. Diagnósticos participativos.

2. Planificación estratégica.

3. Evaluación del impacto de los programas que se desprenden del modelo de desarrollo vigente.

4. Identificación, reconocimiento y difusión de los valores de la sociedad rural.

### **Prioridades que establece su Ministerio o Entidad y como las justifica.**

#### **1. Prioridad**

Revitalizar el área rural y mejorar sustancialmente la calidad de vida de la población de 16 cantones rurales.

#### Justificación

De los 48 cantones del país, 16 viven en condiciones de extrema pobreza o están por

debajo de la línea de pobreza.

2. Prioridad

Mejorar y ampliar los servicios públicos en las áreas rurales.

Justificación

Los servicios se concentran en cantidad y en calidad en las zonas urbanas quedando las áreas rurales desatendidos en muchos servicios.

3. Prioridad

Propiciar la participación comunitaria.

Justificación.

Las comunidades deben ser partícipes de su propio desarrollo, para hacer sostenible el proceso de desarrollo.

4. Prioridad

Canalizar recursos financieros para el área rural.

Justificación

La inversión rural es sumamente escasa.

5. Prioridad

Impulsar la reforma del estado básicamente en materia de descentralización.

Justificación

El centralismo estatal y la ineficiencia de algunas instituciones públicas mantienen rezagadas al área rural.

6. Prioridad

Hacer efectiva la coordinación institucional

Justificación

Urge que fluyan los recursos hacia el área rural.

7. Prioridad

Fortalecer la identidad cultural rural.

Justificación

Hay un evidente deterioro de los valores culturales del área rural y un menosprecio hacia ellos.

8. Prioridad

Consolidar proyectos de Desarrollo Rural integrado y proyectos de riego.

Justificación

Constituyen instrumentos y medios para mejorar la calidad de vida de las áreas rurales.

Las diez acciones prioritarias que hay que hacer para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio.

1. Formulación del marco estratégico operativo de la OMM en el MIDER.

2. Explicitar una forma de trabajo equitativa entre hombres y mujeres.

3. Abrir espacios para las Mujeres en la toma de decisiones del MIDER.

4. Introducir en la documentación oficial un vocabulario que haga visible la presencia de las mujeres.

5. Propiciar un cambio de actitud a nivel de hombres y mujeres hacia el enfoque de género.

6. Capacitación a altos mandos, medios, niveles técnicos y de beneficiarios y beneficiarias.

7. Definir estrategias y metodologías claras para el trabajo con mujeres, dándole particular atención a las jóvenes rurales.

8. Establecer enlaces rurales de coordinación con la OMM, para mayor proyección de la variable de género.

## **PRIMERA MEDIDA**

### **AL INTERIOR DEL MINISTERIO FACTORES LIMITANTES**

1. La mentalidad, las concepciones.
2. Prejuicios y estructuras de poder.
3. Poder político en manos de los hombres.
4. Prejuicios y rechazo.
5. Tiempo y personal escaso (recargo de la OMM).
6. Falta de conocimiento sólido.

### **FACTORES FACILITADORES**

1. Estar en una etapa de iniciación.
2. Política actual del gobierno.
3. La capacidad de muchas mujeres
4. Hay poder e interés para hacerlo.
5. Posible apoyo de algunas entidades y agencias de cooperación.

### **DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD FACTORES LIMITANTES**

1. Recursos limitados
2. Poder político en manos de los hombres.
3. Prejuicios y rechazo
4. Tiempo y personal escaso
5. Falta de conocimiento sólido.

### **FACTORES FACILITADORES**

1. Buena disposición del nivel jerárquico superior.
2. Poder actual del gobierno.
3. La capacidad de muchas mujeres.
4. Hay poder para hacerlo.
5. Interés de hacerlo.
6. Posible cooperación internacional.

## 5. SECTOR TRABAJO

### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

El Ministerio de Trabajo organiza su quehacer en nueve direcciones, cuyas funciones son:

1. Dirección de Planificación  
Investigación del mercado de trabajo, reestructuración, Ley orgánica, actualización del Banco de Datos.
2. Dirección General Pequeña Industria y artesanía.
  - Asesoría - consulta empréstitos
  - Crédito.
3. Dirección General de asuntos laborales
  - Conflictos laborales
  - Condiciones de trabajo según leyes
4. Dirección General de Inspección del trabajo
  - Intermediar en las relaciones obrero patronales
  - Inspección
5. Dirección General Asuntos Jurídicos.
6. Dirección Nacional de Empleo.
  - Formulación de políticas de empleo
  - Regulación de Migraciones
  - Alternativas de empleo rural
7. Dirección General de Seguridad Social.
  - Guarderías temporales y permanentes
  - Centros diurnos de la tercera edad
  - Promoción al trabajo

- OMM

8. Dirección General Asignaciones Familiares (DESAF).

- Financiamiento
- Beneficiarios de FODESAF para mejorar calidad de vida.

9. Dirección General de Pensiones.

Las prioridades son el sector trabajo (inspección de empleo, pensiones).

Regionalizar los servicios a nivel nacional.

Velar por el cumplimiento de proyectos.

Coordinación inter-direcciones.

Listado de las principales áreas y acciones de su Ministerio o Entidad.

#### **Area: Dirección de Planificación**

##### Acciones

1. Investigación acerca del mercado de trabajo

2. Investigación sobre la fijación salarial con el fin de que ésta sea más justa y evitar impacto negativo en la inflación.

3. Estudio de la reestructuración de la Ley Orgánica del Ministerio y su respectivo Reglamento.

Area: Dirección General Pequeña Industria y Artesanía

### Acciones

1. Brindar asesoría a pequeñas industrias en materia tecnológica.

2. Análisis y evaluación de solicitudes de crédito a organizaciones privadas y de desarrollo,

3. Evaluación de consultas en materia empresarial

4. Organización, coordinación y realización de seminarios para el personal asesor de las unidades ejecutoras.

Area: Dirección General de Asuntos Laborales

### Acciones

1. Atención de conflictos individuales como vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía.

2. Organizar, dirigir, desarrollar, coordinar y ejecutar todas aquellas funciones referentes al tratamiento de los conflictos de trabajo que se presenten a lo largo de todo el país.

3. Velar porque las convenciones de trabajo que se celebren se ajusten a las Leyes Laborales.

4. Por medio del Departamento de Organizaciones Sociales, se procura la mayor eficacia posible en el trámite de registro e inscripción de organizaciones de trabajo.

Area: Dirección Inspección General de Trabajo

### Acciones

1. Asesoría externa en derecho laboral a

patrones y trabajadores.

2. Asesoría interna y resoluciones a las autoridades del Ministerio y sus dependencias.

Area: Dirección Nacional de Empleo.

### Acciones

1. Participar en la formulación de políticas y en la estrategia de planes de empleo.

2. Actuar como organismo público encargado de la intermediación del mercado de trabajo, mediante la colocación general, la colocación selectiva y la regulación de las migraciones laborales.

3. Fungir como organismo técnico encargado de la ejecución evaluación y control de los proyectos de generación de empleo,

4. Fomentar nuevas alternativas de empleo rural.

Area: Dirección de Seguridad Social

### Acciones

1. Programa Guardería Infantiles, como un servicio de apoyo social y económico para los padres y madres trabajadoras, en las modalidades temporales y permanentes.

2. Programa Centros Diurnos de Atención a ciudadanos de la Tercera Edad, que se constituye como un servicio organizado por la comunidad, con el apoyo institucional; mediante un trabajo multidisciplinario y de responsabilidad sectorial, que incluye al anciano, voluntariado, junta directiva, familia, comunidad y parte administrativa.

3. Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador y su Familia.

4. Oficina Ministerial de la Mujer.

Area: Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF).

#### Acciones

1. Administra el FODESAF (Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares), con el que se financian programas, proyectos y actividades de cobertura nacional, sectorial, regional y local.

2. Procurar que a través de la ejecución de los diferentes programas que realizan las instituciones del estado, se logre alcanzar un mejoramiento de la calidad, de vida de la población costarricense en condición de pobreza, que califica como beneficiaria del FODESAF.

Area: Dirección Nacional de Pensiones

#### Acciones

1. Es el ente ejecutor y contralor de las políticas que en materia de pensiones, con cargo al presupuesto nacional, existen en el país.

2. La oficina de registro e información tiene como funciones recibir, registrar y distribuir los diversos trámites y consultas de pensión que se realizan.

Las prioridades que establece su Ministerio o Entidad y como las Justifica.

Prioridad:  
Sector Trabajo

#### Justificación

Unir la Dirección de Inspección y Asuntos Laborales con el objetivo de fortalecer aún más el aspecto laboral.

#### Prioridad

Regionalizar los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

#### Justificación

Con el objetivo de ampliar la cobertura a todo el país, sobre todo en el área de empleo, pensiones y aspectos laborales, para darle un mejor servicio al usuario.

#### Prioridad

Sector Social

#### Justificación

Constituirse en un recurso generador de proyectos y, no ejecutarlos en esta área, sino velar por el cumplimiento de los mismos.

Las diez acciones prioritarias que hay que hacer para introducir la variable género en el Plan Institucional de su Ministerio.

1. Ubicar a la Oficina Ministerial de la Mujer en la Dirección Nacional de Seguridad Social.

2. Incluir a la Oficina Ministerial de la Mujer dentro del plan operativo de la Dirección Nacional de Seguridad Social, Departamento Protección Especial al Trabajador.

3. Establecer mecanismos de coordinación interministerial que facilite la inclusión de la variable género en los diferentes servicios.

4. Promover con las instancias superiores de este Ministerio la creación y puesta en marcha de la Oficina Ministerial de la Mujer.

5. Coordinar con las ocho direcciones restantes que componen este Ministerio, las acciones que se ejecutarán en la Oficina Ministerial de la Mujer.

6. Tratar de incluir en el plan institucional la variable género y su operacionalización.

7. Divulgar en las diferentes direcciones el objetivo de la creación de la Oficina Ministerial de la Mujer,

8. Coordinar con el Centro de la Mujer y Familia las acciones planificadas que se

realicen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dirigidas a la introducción de la variable género.

9. Brindar información y orientación a las madres beneficiarias del programa de Guarderías Infantiles del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, acerca de sus derechos y responsabilidades.

10. Procurar que las mujeres usuarias de las diferentes direcciones y departamentos conozcan la existencia de la Oficina Ministerial de la Mujer, y acudan a esta cuando lo requieran.

## **PRIMERA MEDIDA**

### **AL INTERIOR DEL MINISTERIO**

#### **FACTORES LIMITANTES**

1. Desconocimiento de la existencia de la Oficina Ministerial de la Mujer.
2. Presupuesto no contemplado.
3. Carencia de recursos humanos.

#### **FACTORES FACILITADORES**

1. Apertura y apoyo político para la implementación de la Oficina Ministerial de la Mujer.
2. Asesoramiento del C.M.F. para iniciar con la Oficina de la Mujer.
3. Ubicación en la Dirección Nacional de Seguridad Social.

### **DESDE EL MINISTERIO HACIA LA SOCIEDAD**

#### **FACTORES LIMITANTES**

1. Desconocimiento de las usuarias de los diferentes servicios del Ministerio y de la existencia de la Oficina Ministerial de la Mujer.
2. Carencia de Recursos Humanos.
3. Carencia de Presupuesto.

#### **FACTORES FACILITADORES**

1. Conocimiento de la situación laboral de la mujer mediante diferentes direcciones que atienden denuncias atinentes a los derechos y deberes de las trabajadoras.
2. Propiciar la apertura de incluir en las directrices y planes del Ministerio la variable género.

## 6. SECTOR VIVIENDA

### EL MINISTERIO DE VIVIENDA Y ASENTAMIENTOS HUMANOS

Area	Reforma legal para proponer
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Asentamientos humanos marginales<ul style="list-style-type: none"><li>- Atención comunidades prioritarias según mapeo de la pobreza.</li><li>- Determinar el establecimiento de recursos financieros.</li></ul></li><li>2. Area de Desarrollo Urbano</li><li>3. Reforma y eficiencia institucional</li></ol>	<p>Autogestión comunitaria (recursos nacionales y de Ministerio de Vivienda) para construcción de obras de infraestructura.</p> <p>Incorporar la variable género por ser novedosos y por implementarse desde el Despacho de la Primera Dama.</p>
<p>Prioridades MIVAH</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar Plan Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos</li><li>2. Elaborar PAO (para cada dirección y el MIUAH.)</li><li>3. Política de atención en asentamiento marginados (proceso de ajuste)</li><li>4. Determinar necesidades de vivienda en las comunidades prioritarias, que permita integrar a las instituciones bajo la sombrilla del Plan Nacional de Combate a la Pobreza.</li><li>5. Política de atención para emergencias y desastres naturales (Plan de contingencias)</li><li>6. Definir necesidades de vivienda rural para contribuir a la pobreza.</li><li>7. Formular directrices</li><li>8. Reformar la estructura institucional para mejorar la capacidad de respuesta del MIVAH.</li><li>9. Ministerio de Vivienda es un ente rector planificador del sector vivienda (INVU, IMAS).</li></ol>	<p>Programa Nacional de Alimentación por trabajo.</p> <p>Comisiones cantonales de vivienda lo integran dirigentes públicos,</p> <p>Oficina de prensa e imagen</p> <p>Oficina de bonos ( con 2 meses de existir) procesa toda la información.</p> <p>Acciones prioritarias para introducir la variable género</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Asegurar que las mujeres jefes de hogar (MJH) sean las principales beneficiarias del Fondo de Subsidios (FOSUVI).</li><li>2. Solicitar al BANHVI periódicamente (mensual) el número de beneficiarios (as) y el monto asignado por solución y línea de crédito.</li><li>3. Establecer sesiones de capacitación a los funcionarios(as) para que los elementos de las desigualdades sean asimilados.</li><li>4. Influir en los técnicos del Sector Vivienda y Asentamientos Humanos, para</li></ol>

que busquen tecnología apropiada que las mujeres jefas de hogar tengan especial acceso para los casos de auto construcción.

5. Lograr que todos los programas de Vivienda desagregen por sexo las estadísticas y hacer análisis de esas estadísticas.

6. Asegurar un acceso equitativo para mujeres y hombres a las jornadas de asistencia técnica que brinde el sector.

7. Incorporar la variable género dentro del proceso de planificación de los programas y proyectos que ejecuta el MIVAH y el Sector

Vivienda y Asentamientos Humanos.

8. Coordinar con los responsables de los diferentes programas del Sector Vivienda y Asentamientos Humanos para dar prioridad a aquellas familias cuyo jefe sea una mujer.

9. Evaluar y dar seguimiento a las acciones del Sector Vivienda y Asentamientos Humanos desde el enfoque de género.

10. Constituir un equipo de trabajo en el Sector Vivienda y Asentamientos Humanos para implementar las acciones correspondientes con material de género.

## IV. PLENARIA, OBSERVACIONES GENERALES Y CONCLUSIONES

Del análisis de la información disponible por sectores, las participantes coincidieron en señalar la importancia estratégica de las OMM/OSM como instancias que velarán por la igualdad y la equidad de las mujeres al acceso y control de los recursos que brinda el Estado costarricense. Este esfuerzo macro-institucional cuenta con todo el respaldo institucional del C.M.F. como ente rector de las políticas en materia de género y mujeres.

También existió consenso acerca de la urgente necesidad de consolidar institucionalmente estas dependencias para lo cual se requiere:

- Legalización que las legitime con más fuerza que el acuerdo del Consejo del Sector Social;

- Capacitación permanente a nivel interno y externo;

- Información constante entre el CMF, la OMM/OSM y entre éstas y el Sector al que pertenecen, así como entre sectores.

- El establecimiento de una red interinstitucional para poner a disposición materiales y trabajar en conjunto con otras instituciones (estrechar vínculos de coordinación de las OMM/Sector).

- Establecer convenios con organizaciones internacionales: OIT, UNICEF, FAO, PNUD; así como investigar proyectos que desarrollan, para obtener capacitación y recursos.

- Identificar a personas clave para coordinar trabajo.

Finalmente se concluye que las OMM/OSM deben fortalecer sus capacidades de negociación y liderazgo; pedir audiencias con las Juntas Directivas y Ministros; aunar esfuerzos para difusión; conseguir financiamiento; hacer trabajo de equipo.

Se enfatiza en la grave situación de pobreza que enfrentan las mujeres indígenas, las que están sufriendo embarazos no deseados, violencia doméstica, migración y no se ve la acción del Estado. Se espera que en el Foro de la Pobreza se legitimen y concreten acciones para las mujeres indígenas.

Se invita a que las OMM y OSM ejerzan una acción solidaria para unificar esfuerzos y potenciar los recursos que contribuirán a mejorar la situación de las mujeres. Se propone ejercer una acción activa ante el Foro contra la Pobreza, de tal manera que se legitime al sector mujer rural y sus aportes al desarrollo rural. Se propone escribir una carta a la Sra. Rebeca Grynspan, Segunda Vicepresidenta de la República, solicitando la participación activa de las OMM en el Plan Nacional de Combate a la Pobreza. Se solicitará al CMF coordinar esta gestión. Se propone un análisis acerca de la participación de las mujeres en los CABs (Centros Agrícolas Básicos). Se proponen sesiones de trabajo.

En plenaria se visualizaron acciones prioritarias por cada OMM/OSM con el fin de resaltar su misión.

### **1. Vivienda:**

Desarrollar una campaña de sensibilización entre técnicos(as) y funcionarios(as) para que las mujeres sean las sujetas de crédito y tengan acceso a la tecnología, especialmente las jefas de hogar.

Desagregar por sexo las estadísticas.

Favorecer el acceso de hombres y mujeres a la asesoría técnica.

### **2. Ministerio de Trabajo:**

Influir en el personal de Asuntos Laborales para que oriente a los diferentes servicios a las mujeres.

En el enfoque de género para que se superen las desigualdades en el trabajo:

- Crear una red de coordinación con el personal de Guarderías.

- Hacer propuestas para creación de guarderías, que favorezcan el ingreso de mujeres a su trabajo.

- Ofrecer un ambiente educativo y recreativo para beneficiarias del régimen de pensiones

- Producir materiales con enfoque de género.

### **3. MIDEPLAN:**

Coordinar con Eficiencia Administrativa la ubicación e inclusión en las reestructuraciones de las OMM.

-Vigilar el cumplimiento de las entidades públicas de las estrategias y acciones planteadas.

-Vigilar que los recursos (procesamiento del presupuesto) y de organismos internacionales, las mujeres también sean incluidas.

-Crear una red institucional, de relación y coordinación con MIDEPLAN, para que las distintas OMM se fortalezcan.

-Hacer efectivo el planteamiento de Mideplan sobre la coordinación con Eficiencia Administrativa.

### **4. INA-MTSS (PRONAMYPE)**

#### **INFOCOOP:**

Se sugieren acciones de coordinación intersectoriales y OMM/OSM, para apoyar iniciativas dirigidas a la micro-empresa, para lo que se plantea que:

-El INA apoye con capacitación y asistencia técnica.

- Existe preocupación por la situación de las micro-empresas ya que éstas tienden a desaparecer por el T.L.C. También se plantea una preocupación por aquellos proyectos productivos guiados por el Centro, y se propone que el Centro apoye grupos que surgen sin un proyecto concreto, claro y consolidado. Se aclara que el C.M.F, ya se planteó que hacer con estos grupos, para lo que se realiza un diagnóstico, para ver cómo se relacionan con otros sectores para su canalización.

Se propone que a su vez el CMF tome medidas sobre el efecto que puede causar a la micro-empresa el T.L.C., porque la mayoría de estas empresas están a cargo de mujeres. Se enfatiza que estos tratados nunca se negocian tomando en cuenta la representación de diferentes sectores sociales.

### **5. Justicia, Gobernación y Policía:**

Sus acciones se dirigen a todas las áreas del sector, buscando:

-Fortalecer la Delegación de la Mujer

-Descentralizar servicios

-Controlar publicidad sexista

-Aplicación de la Ley de Control de Propaganda

-Multiplicación de la capacitación a:

Gobernadoras de provincia, personal,

Departamento Financiero, para

sensibilizarlos sobre género.

De manera prioritaria Justicia, desarro-

llará el Programa Mujer, Violencia y Género. Gobernación fortalecerá la Delegación de la Mujer. Migración tratará el problema de las mujeres migrantes víctimas de violencia. Ambos Ministerios (Gobernación y Justicia) velarán por la aplicación de la censura y el control de espectáculos públicos de propaganda, así como introducir género en la documentación, foros, conferencias, prensa para sensibilizar a la ciudadanía en general.

Hasta ahora han dirigido sus acciones a la estructura orgánica, porque no hay Planes Institucionales en ninguno de los Ministerios. Se recomienda identificar las líneas de acción de ambos Ministerios para introducir los cambios requeridos según género. Establecer medidas propositivas de género, para ser introducidas en los planes.

#### **6. Sector Salud/CCSS:**

Se considera que este es un momento clave en el proceso de planeamiento institucional 94-98, para introducir género.

En la CCSS el Plan Operativo define las áreas. La idea es que el P.I.E incorpore el Plan de la OMM con sus estrategias y acciones.

Se recomienda conseguir pronunciamiento legal en relación a procedimiento médico en caso de esterilización de las mujeres. Se sugiere consultar a la abogada que presentó una acción de inconstitucionalidad sobre este procedimiento y poner énfasis en el Plan de Salud a la atención de las mujeres rurales, quienes son las mujeres que más padecen la ausencia y la mala calidad del servicio de salud.

Sensibilizar a funcionarios y funcionarias sobre género para brindar servicio a grupos de minusválidos; indígenas, etc.

El plan apunta a influenciar en los nodulos estructurales con claridad en las políticas. Es preciso concretar acciones, para lo que se propone:

1. Enviar una circular comunicando la creación de las OMM del Sector Salud.

2. Establecer reuniones de intercambio de necesidades por Direcciones Regionales/ Gerencia Administración médica.

3. La acción propuesta se concibe en el nivel de planificación, su implementación corresponderá al nivel operativo.

#### **7. Sector mujer rural y recursos naturales**

1. Abrir un espacio para participar en el «Eje Pro Mujer». del Plan de Combate contra la pobreza. Propuesta del Centro y la Casa Presidencial.

2. Formular el marco estratégico operativo de las OMM / OSM, con asistencia técnica, validación intersectorial OMM/OSM en armonía con las políticas del Centro Mujer y Familia y de cada ministerio. Establecer coordinación y enlaces a nivel regional.

3. Garantizar los mecanismos para que las mujeres rurales tengan acceso a los programas, recursos y servicios. Definir canales de coordinación para la toma de decisiones y la capacitación.

4. Analizar o crear los marcos operativos de los departamentos o secciones, para que se garantice un vocabulario no sexista, esto implica un trabajo de negociación y capacitación

5. Replantear vocabulario en leyes, decretos, documentos oficiales, informes

técnicos, estadísticas, boletas de recolección de información, capacitación y acción.

6. Brindar capacitación en género para funcionarios del sector rural a: alto nivel, mandos medios, técnicos.

7. Fortalecer los programas de capacitación dirigidos a las mujeres en los aspectos relativos a evaluación, procesos productivos rentables, administración, contabilidad, mercadeo, comercialización, tecnología apropiada, problemática de género, recursos naturales y ambiente. Asimismo aspectos como: valoración del medio rural, fortalecimiento de la identidad cultural, solidaridad y voluntariado comunal.

8. Realizar el diagnóstico sobre la situación de las mujeres rurales a nivel central, nivel regional, beneficiarios /as.

9. Coordinación de propuestas de cooperación financiera y asistencia técnica para las OMM y la OSM, ante las instituciones públicas, ONG'S y agencias u organismos internacionales.

10. Dar seguimiento y evaluación a las acciones realizadas por las OMM/OSM.

Se reflexiona acerca del papel del CMF como ente rector de las políticas de las mujeres en el país y los niveles de relación y coordinación que deben existir con las OMM/OSM, reconociéndose la necesidad de validar legalmente las OMM/OSM. Se plantea una reunión con Casa Presidencial, coordinada por el CMF para discutir la siguiente agenda:

- Eje pobreza participación directa de las OMM/OSM.
- Centros Agrícolas Básicos.
- Legalización OMM/OSM.
- Contenido económico para la OMM/

OSM.

-Poder decisión (ubicación orgánica en los organismos institucionales).

Consejo técnico ministerial.

-Llevar propuesta a vicepresidencia sobre ubicación de OMM en organigrama.

-Aclarar las funciones de las OMM/OSM ante MIDEPLAN.

Finalmente se toman los siguientes acuerdos:

**- Solicitarle al CMF que cuando sea necesario preparar informes nacionales o propuestas de programas nacionales o sectoriales, se consulte a las OMM/OSM por ser voceras directas de las beneficiarias de cada sector y que se acompañe al CMF, de parte de las coordinadoras, para tener presencia física de las OMM/OSM en la negociación.**

**-Se acuerda además que la Directora Ejecutiva del CMF exponga ante la Casa Presidencial la presencia de las OMM/OSM en el Foro y otras actividades del Plan Nacional de Combate Contre la Pobreza.**

**-Pasar la memoria del taller directamente al ministro o gerente de la institución.**

**-Se sugiere pasar un instrumento de evaluación para este tipo de talleres.**

**-Se recomienda que este tipo de talleres sean más intensos y más cortos.**

**-Dar seguimiento a las propuestas que resultaron de este taller.**

## V. EVALUACION

Se aplicó una evaluación para conocer las opiniones de las participantes con relación al taller (Ver Anexo No. 3).

### TABULACION DE LA EVALUACION TALLER: PLANIFICACION CON PERSPECTIVA DE GENERO 12 AL 15 DE DICIEMBRE 1994

#### PREGUNTAS:

1. ¿Se cumplieron todos los objetivos?
2. ¿Qué opinión tiene de la metodología utilizada?
3. ¿Qué opina del tiempo de duración del taller?
4. ¿Cómo evalúa el trabajo realizado por el grupo de participantes?
5. ¿Cómo evalúa el trabajo realizado por el equipo de facilitadores?
6. ¿Qué opinión tiene del lugar donde se realizó el taller?

#### **TOTAL: 11 boletas**

##### **Primera pregunta:**

8 respondieron que sí	73%
3 respondieron que parcialmente	27%

##### **Segunda pregunta:**

10 respondieron que muy buena	90%
1 respondió que es inapropiada	10%

##### **Tercera pregunta:**

11 respondieron que es demasiado tiempo	100%
---	------

##### **Cuarta pregunta:**

11 respondieron que excelente	100%
-------------------------------	------

##### **Quinta pregunta:**

1 No tienen poder de decisión	10%
1 Desviaron los objetivos del taller	10%
1 Puede reducirse el número de facilitadores	10%
1 Bueno	10%
7 Excelente	60%

##### **Sexta pregunta:**

11 respondieron que excelente	100%
-------------------------------	------

## VI. ANEXOS

### ANEXO NO.1

#### LISTA DE PARTICIPANTES

Lidieth Madden, Asesora General de las OMM/OSM, CMF  
Mireya Jiménez, INFOCOOP  
Sherry Muñoz, MIRENEM  
Hazel Vindas Pérez, C.N.P.  
Ricardo Velázquez Castro, CACEPA-ASIGNACIONES FAMILIARES  
Fidelina Briceño Campos, C.C.S.S.  
Zaira Salazar C., Ministerio de Gobernación y Policía.  
Ana Zamora, INA  
Virginia Rosabal, Oficina Mujer C.C.S.S.  
Sonia Cruz Miranda, Ministerio de Trabajo  
Dunia Bermúdez CH., DESAF  
Haydee Villalobos, FUNDACOOOP  
Judith Víquez, IDA  
Roxana Delgado González, CMF  
Rosaura Loaiza, Ministerio de Gobernación  
Ana Oses Castillo, MAG  
Irene Brenes, CMF  
Ligia Ma. Chaves, Ministerio de Vivienda  
Marta Ibarra, CMF  
Xinia Ma. Bolaños S., Ministerio de Salud  
Esmeralda Rojas Ugalde, Ministerio de Salud  
Edine Von Herold, Ministerio de Salud  
Eugenia Bonilla Abarca, CMF  
Enrique Gomáriz, CMF