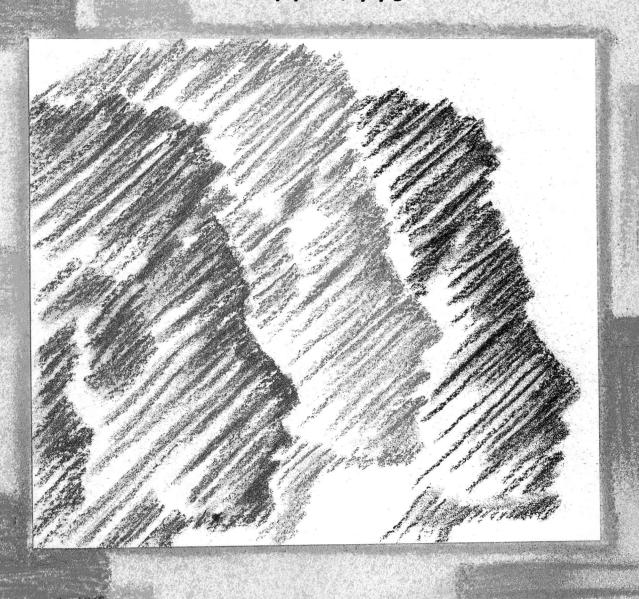
PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 1996-1998





CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER Y LA FAMILIA



PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES **PIOMH**

1996-1998

Publicado con la colaboración de





346.013

C837p

Costa Rica. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia

Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres / Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. --1.ed. 2a reimp. -- San José: El Centro, 1996. (Colección Documentos no. 11)

94 p.; 26 cm.

ISBN 9968-742-44-9

Igualdad de oportunidades.
 Planes nacionales.
 Legislación.
 Educación.
 Trabajo.
 Género.
 Participación política.
 Título

ISBN 9968-742-44-9

Segunda reimpresión San José, Costa Rica

05.03.03/1-3706.

INDICE

PRESENTACION	5
INTRODUCCION	9
1. IGUALDAD ANTE LA LEY	13
2. FORTALECER LA FAMILIA COMO INSTANCIA DE GENERACION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	20
3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL PROCESO EDUCA Y DE PRODUCCION DE CONOCIMIENTOS	
4. PROMOVER UNA IMAGEN DE IGUALDAD DE OPORTUNID EN LA CULTURA Y LOS MEDIOS DE COMUNICACION	
5. INCREMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MUNDO ECONOMICO Y ESPECIALMENTE EN CUANTO AL EMPLEO	39
6. MEJORAR LAS CONDICIONES DE SALUD PARA MUJERES Y HOMBRES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO	46
7. GENERO Y MEDIO AMBIENTE	54
8. PROMOCIONAR LA PARTICIPACION SOCIAL Y POLITICA DE LAS MUJERES E INCREMENTAR SU PRESENCIA EN LOS AMBITOS DE TOMA DE DECISIONES	62
EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PIOMH	66
CRONOGRAMA DE EJECUCION Y RESPONSABLES	69
	90

El Señor Presidente de la República y la Señora Directora del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia presentan el PIOMH, en el marco de los compromisos nacionales e internacionales asumidos por el Gobierno de Costa Rica

N uestro gobierno tiene un claro compromiso con la mujer costarricense. Seguimos trabajando duro en la creación de mejores condiciones para que su participación en la sociedad esté libre de discriminaciones y desigualdades.

L a elaboración y posterior ejecución del Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOMH), es un paso importante en esa dirección.

E l PIOMH fue presentado al Consejo de Gobierno el 29 de noviembre pasado, en su sesión número 18, por la Directora del Centro Nacional para el Desarrollo de la mujer y la Familia y luego fue revisado por las y los Ministros y Directores de entidades públicas, para lograr la versión definitiva que aquí se presenta.

E l PIOMH impulsa el desarrollo de políticas nacionales para la mujer. Así estamos cumpliendo con el compromiso de nuestro país con la Plataforma Mundial de Acción, establecida en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el pasado año.

P ero, sobre todo, la ejecución del PIOMH en los próximos tres años significa una forma específica de cumplir nuestro objetivo central de establecer una igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos para alcanzar una Costa Rica más justa y equitativa.

José María Figueres Olsen Presidente de la República L l actual Gobierno de la República tiene como objetivo central de su actuación, y así lo ha consignado en el Plan Nacional de Desarrollo, lograr una Costa Rica unida por la igualdad de oportunidades para todos sus ciudadanos. Desde esta perspectiva, lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento decisivo para alcanzar esa Costa Rica sin discriminaciones que todos los costarricenses deseamos.

Nuestro país ya ha dado pasos en esta dirección, especialmente en el plano formal y normativo. Un hito en ese proceso lo constituyó la aprobación en 1990 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Asimismo, Costa Rica ha formado parte de varios compromisos internacionales, entre los que destaca la ratificación en 1984 de la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.

Sin embargo, es en la puesta en práctica de nuestros principios normativos donde nuestro país presenta una mayor brecha. La Administración Pública se ha mantenido durante demasiado tiempo desarrollando acciones puntuales y asistenciales hacia las mujeres, como ha sucedido en la gran mayoría de los países latinoamericanos.

El Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, la instancia por ley rectora en estas materias, está planteando, en relación con el proceso seguido hasta la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, el desarrollo de auténticas políticas públicas, que sean estratégicas, tanto por su contenido (equidad de género), como por su alcance (de cobertura nacional) y su relación con las políticas nacionales del país (logrando que sean compromisos de Gobierno).

En este contexto, se presenta ahora el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOMH), que busca armonizar el conjunto de acciones institucionales para la equidad de género en ámbitos como la educación, la salud, la cultura y la comunicación, el empleo, y otros. Como ha dejado claro el Presidente de la República, el PIOMH es un compromiso de Gobierno que afecta al conjunto de sus instituciones. Es decir, así como el proceso de elaboración del PIOMH fue natural responsabilidad del Centro Mujer y Familia, su aplicación y ejecución corresponde al conjunto de las instituciones públicas cuyas responsabilidades específicas están consignadas en el propio documento del PIOMH.

Por su contenido, el PIOMH corresponde al Plan Nacional de Acción que, desde sus condiciones específicas, el Gobierno de Costa Rica debe implementar para cumplir con sus compromisos en la Plataforma de Acción, recientemente aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Las áreas que contiene el PIOMH corresponden a las de la Plataforma, a excepción de la referida a la violencia

intrafamiliar y la de lucha contra la pobreza, que, por la trascendencia que les dió el Gobierno, se enfrentan mediante Planes Nacionales específicos: el Plan Nacional para la Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI) y el EJE MUJER del Plan Nacional de Combate contra la Pobreza.

El documento preliminar del PIOMH, resultante del trabajo conjunto con técnicos y especialistas, gubernamentales y no gubernamentales, fue presentado en noviembre de 1995 a los órganos de gobierno. El 16 de ese mes se presentó al Consejo Social y el día 29 al Consejo de Gobierno. De dichos órganos surgió la decisión de solicitar observaciones a sus miembros, para poder redactar la versión definitiva que se presenta.

En tanto Plan de Acción, el PIOMH contiene aquel conjunto de actuaciones que el Gobierno está en condiciones de impulsar en los próximos tres años. Usando criterios de factibilidad, en el proceso de elaboración del PIOMH ha habido que descartar acciones por razones funcionales y presupuestarias. Si durante estos tres años aparecieran apoyos adicionales, que permitan la incorporación de nuevas acciones o incrementen la cobertura de las propuestas, el PIOMH podría ampliarse mediante protocolos específicos adicionales.

El Centro Mujer y Familia agradece a todos los funcionarios de las distintas instituciones públicas que han colaborado en la propuesta que se presenta. Asimismo, agradece las observaciones y sugerencias de las organizaciones sociales que han asistido a este trabajo. Un especial agradecimiento quiero expresar por la asistencia técnica prestada por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y el apoyo de la Embajada Real de los Países Bajos, el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP).

Ana Isabel García Ouesada

Directora Ejecutiva del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia

as normas fundamentales que rigen la convivencia en Costa Rica y hacen del país un Estado de Derecho, parten del principio de que todos los seres humanos son iguales ante la ley y no debe existir razón social que los discrimine, incluyendo específicamente la diferencia de sexo.

Sin embargo, la puesta en práctica de este principio básico ha supuesto en muchos casos un prolongado proceso histórico, que han debido impulsar las personas afectadas por algún tipo de discriminación. Este ha sido el caso evidente de la lucha contra la discriminación social por razones de género, que se inicia con los albores de la República, tiene un hito principal con el acceso al voto de las mujeres a mediados de este siglo y resurge con particular fuerza en las últimas décadas.

Desde los años setenta se ha puesto más claramente de manifiesto que el avance en los planos formales y normativos es un aspecto fundamental de la eliminación de este tipo de discriminación, pero no es suficiente por sí mismo. La remoción de la práctica social basada en la subordinación de las mujeres necesita de una acción social que opere en sentido inverso, impulsando los cambios socioculturales que hagan realidad el principio de la no discriminación.

En los últimos treinta años, este proceso en Costa Rica ha formado parte de un cambio más amplio, de alcance mundial, que se formaliza con la I Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en México en 1975, tiene un hito principal con la aprobación de la «Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer» en 1980 y llega hasta la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada recientemente en Beijing, China.

El sentido general de este proceso mundial ha sido el de llegar a compromisos en la comunidad internacional que lleven a la práctica el principio universal de la no discriminación. Por ello el resultado de esta IV Conferencia Mundial ha sido precisamente una Plataforma de Acción, que busca ser no tanto declarativa sino un compromiso para la acción pública.

Los Estados han llegado a este compromiso para la acción en diferentes condiciones: sólo algunos pocos hace ya décadas que desarrollan políticas públicas para la equidad de género, estableciendo incluso Planes Nacionales de Acción para la Igualdad de Oportunidades. Pero en la gran mayoría de los países del orbe, los Estados apenas han iniciado políticas sustantivas en ese

sentido. En algunos países dichos Planes estaban en preparación antes de la Conferencia, como es el caso de Costa Rica (si bien, en el plano normativo, el país había aprobado ya una Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer en 1990).

En nuestro país, el actual Gobierno, a través del ente rector por Ley sobre estas materias, el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, preparó durante 1994 y 1995 los Planes Nacionales que dan respuesta al compromiso mundial que el país ha contraído en diversas ocasiones y, más en particular, respecto de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial.

Con anterioridad a la IV Conferencia se prepararon el Plan Nacional para la Prevención y la Atención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI) y el EJE MUJER del Plan Nacional de Combate a la Pobreza. Estos dos planes responden claramente a las demandas contenidas en las áreas respectivas de la Plataforma mundial.

El PIOMH resulta pues, el instrumento de políticas públicas para la equidad de género que reúne, de manera armónica y visible, las acciones que la Adminsitración Pública debe ejecutar en los próximos tres años para satisfacer las áreas restantes de la Plataforma Mundial, en todo lo que hace referencia a las responsabilidades gubernamentales. Sólo hay dos áreas de la Plataforma Mundial que no se recogen directamente: la referida a la situación de las mujeres en aquellos países que enfrentan una guerra, que no corresponde a la situación de Costa Rica, y el área sobre la niña, que tanto en el PIOMH, como en los otros dos planes, se plantea como un tema que atraviesa los distintos capítulos.

Es necesario subrayar que, aunque un Plan de Acción de Gobierno sólo obliga a los distintos departamentos de la Administración Pública, no hay duda de que la colaboración con los restantes Poderes del Estado, así como con las organizaciones de la sociedad civil, permitirán ampliar y multiplicar sus efectos, logrando un impacto sociocultural de amplias dimensiones.

El PIOMH está estructurado en las áreas que más adelante se detallan y se formula -al igual que la Plataforma Mundial- de acuerdo a objetivos estratégicos y a las acciones concretas que satisfacen dichos objetivos. En el PIOMH, estas acciones se han formulado de forma mucho más específica que en la Plataforma Mundial, por cuanto buscan referirse a la situación particular de Costa Rica y, además, persiguen el objeto de facilitar su posterior seguimiento y evaluación.

En algunos casos, las áreas tienen espacios que se solapan, conteniendo algunas acciones que podrían pertenecer indistintamente a una determinada área u otra. Ello sucede especialmente con el área de Igualdad ante la Ley y el resto de las áreas, las cuales contemplan también cambios normativos. La regla expositiva que se ha seguido ha consistido en mantener en esa área el nivel de leyes, dejando el nivel de reglamentos en cada área temática (salud, educación, etc.).

En aquellos casos que se ha evidenciado más claramente la necesidad de consignar en un área un tipo de acciones que están en otra área, queda explicitado en el texto. Por ejemplo, en el área de Igualdad ante la Ley se indica que los cambios propuestos en el ámbito de familia, se traspasan al área dedicada en el PIOMH a la temática de la familia.

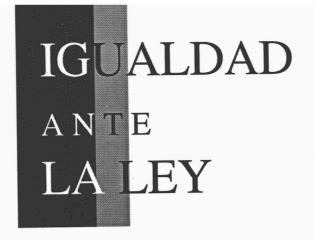
En el caso del área referida a la participación de las mujeres en las instancias de toma de decisiones, se ha visto la necesidad de tomar en consideración el Programa impulsado por el CMF referido a la «Promoción de la Ciudadanía Activa de las Mujeres» (PROCAM), que tiene ya un desarrollo específico y un conjunto de relaciones establecidas con organismos centrales en esta materia, como partidos políticos, organizaciones sociales y sectores de los poderes públicos.

En su fase final de elaboración, el PIOMH ha sido trabajado con los profesionales de cada institución pública que tendrán posteriores responsabilidades en la ejecución de dicho Plan. Una vez establecido el documento preliminar, éste fue presentado al Consejo Social (16/11/95) y posteriormente al Consejo de Gobierno (29/11/95). Dichos organismos determinaron un plazo para que los Ministros, Presidentes Ejecutivos y Directores de entidades hicieran observaciones sobre dicho documento, hasta establecer la versión definitiva, que aquí presentan el Presidente de la República y la Directora Ejecutiva del Centro Mujer y Familia.

En cuanto a la ejecución del PIOMH, es necesario realizar algunas observaciones. Ante todo, hay que subrayar que la responsabilidad de realizar el PIOMH no es principalmente del Centro Mujer y Familia, sino que se trata de un compromiso de Gobierno, en el cual las responsabilidades específicas para cada institución quedan claramente establecidas en el último capítulo de este documento, donde se establece también el cronograma de cumplimiento.

En cuanto al proceso de seguimiento y evaluación del PIOMH, se ha elaborado un sistema basado en dos niveles (autoevaluación interna de cada institución y coordinación de seguimiento general del PIOMH), cuya descripción se recoge en el penúltimo capítulo. El Consejo Social de Gobierno será el coordinador de dicho seguimiento, conformando en su interior una Comisión específica a tal efecto.

La ejecución exitosa del PIOMH durante los próximos tres años constituirá un paso fundamental en el desarrollo de políticas públicas para la mujer, que inician la satisfacción de los compromisos adquiridos en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. A este primer plan de acción deberán seguirle otros, que permitan continuar avanzando en el desarrollo de la equidad de género en nuestro país. Es decir, se trata de una tarea que no puede ser agotada en el período de una Administración y que debe constituir una preocupación constante de todo Estado democrático.



Una base fundamental para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres consiste en eliminar las discriminaciones que por razones de género puedan existir en las leyes vigentes.

Ahora bien, para obtener la igualdad ante la ley es necesario operar en varios campos relacionados con la normativa jurídica. Ante todo y en correspondencia con los diferentes rangos de la ley, se hace necesario comenzar por la de mayor nivel: la propia Constitución. Una revisión del texto constitucional puede mostrar que, tanto en el espíritu como en la letra, pueden existir afirmaciones u omisiones que den lugar a una desigualdad directa o bien que abran la posibilidad de mantener desigualdades en el desarrollo de las leyes ordinarias.

A continuación es necesario una revisión del conjunto de la normativa vigente, agrupada en los distintos códigos, que en el caso de Costa Rica serían el Código Civil, el Código Penal, el Código de Familia, el Código de Trabajo, y en leyes específicas, tales como Ley General de Salud, Ley de Creación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, Reglamento de Esterilizaciones, etc.

En general, las disposiciones legales discriminatorias más graves ya han sido eliminadas, pero todavía quedan algunas normas que contienen elementos discriminatorios. En las propuestas que se hacen en este capítulo, existen dos tipos de acciones para el cambio legal: a) aquellas que se refieren a la preparación, la presentación y la promoción del texto legal que se esté sugiriendo, dado que no existe ninguna iniciativa previa en tal sentido, y b) aquellas que se refieren únicamente al apoyo a una reforma legal ya iniciada en la Asamblea

Legislativa. Esta distinción queda hecha en el texto de cada acción indicándose si se trata de «preparación y promoción» o bien sólo de «apoyo» a una iniciativa legal.

Otro problema que puede presentarse en el plano de la legislación ordinaria consiste en que, pese a la eliminación de algunos contenidos discriminatorios, aún persisten bienes jurídicos tradicionales que responden a concepciones sexistas y moralistas. En el caso de la mujer, suelen ser «la honra», y «la honestidad» (suya o de la familia) y no la libertad de decidir o elegir o la protección de su integridad como persona.

En el desarrollo de la legislación será necesario ir proponiendo cambios en este sentido, para eliminar las contradicciones que pudieran presentarse al respecto.

El otro ámbito relacionado con la legislación es el referido a la puesta en práctica de las normas vigentes. Como se ha repetido, de nada sirve tener unos textos legales muy avanzados si se desconocen los derechos que contienen o existen graves problemas en la Administración de la Justicia.

El Poder Ejecutivo tiene que colaborar con el Poder Judicial en todos los planos que permitan esa adecuada Administración de las leyes y la aplicación del principio constitucional de «igualdad ante la ley».

En primer lugar, mejorando los elementos que dependen del gobierno: principalmente los cuerpos policiales y los Ministerios de Justicia y Gracia y de Seguridad Pública. En segundo lugar, propiciando que el Poder Judicial se modernice, actúe sin demoras prolongadas y tenga mayor cobertura. En tercer lugar, colaborando con este Poder, para que los jueces y juezas se capaciten en la problemática de género, en el marco de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por Costa Rica en 1984.

Ahora bien, además de mejorar el sistema judicial, es necesario facilitar el acceso de las mujeres al mismo. Para ello es necesario formular acciones que se dirijan en dos sentidos: a) el conocimiento de las mujeres de los derechos que les confieren las leyes, y b) facilitar el conocimiento de los procedimientos y trámites legales, al objeto de acercarles la posibilidad de usar el sistema judicial en cuanto lo necesiten.

Reformar el lenguaje utilizado en todo el texto constitucional, cuando se refiera al ser humano sin distinción de sexo.

En el texto de la Constitución de 1949 se utiliza el término hombre como sinónimo de ser humano, especialmente en el capítulo sobre Derechos y Garantías Individuales. Así, en el artículo 20 se afirma «Todo hombre es libre en la República...», y en el art. 33 se establece: «Todo hombre es igual ante la Ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana». Ya existe consenso en torno a que usar el término hombre -especialmente cuando se habla de derechos- es una discriminación contra las mujeres.

Acción 1.1.1

Apoyar la aprobación del proyecto de reforma constitucional de acuerdo con lo enunciado en este objetivo.

Acción 1.1.2

Preparar y promover el proyecto de reforma al artículo 51 que habla de la protección especial a la madre, la niña y el niño y las personas ancianas.

OBJETIVO 1.2

Elevar el estatuto legal y administrativo del Mecanismo Nacional para la Equidad de Género en el Estado costarricense, al objeto de facilitar sus competencias en torno al diseño de políticas sobre estas materias.

La experiencia adquirida por el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF) muestra que la amplitud de competencias para la promoción de la mujer a nivel nacional exige un estatus más elevado que el actual. Por otra parte, es un compromiso de la Cumbre Presidencial de El Salvador elevar este Mecanismo Nacional al máximo nivel político y administrativo.

Acción 1.2.1

Preparar y promover el proyecto de ley por el que se crea, para tales efectos, una institución autónoma de la Administración Pública que otorgue mayores competencias al Mecanismo Nacional para la Equidad de Género.

OBJETIVO 1.3

Actualizar la legislación sobre familia, al objeto de eliminar discriminaciones e introducir los bienes jurídicos a proteger que sean adecuados.

(Ver capítulo siguiente sobre familia)

Reformar el Código de Trabajo para eliminar los aspectos discriminatorios que en este se mantienen, así como actualizar los bienes jurídicos a proteger.

Existen todavía en el Código de Trabajo discriminaciones que perjudican el ejercicio laboral de las mujeres, tanto en el trabajo nocturno como en otras actividades, donde se las equipara a los menores de edad o se distingue la prohibición a edades diferentes y estado civil, según sea hombre o mujer. También es necesario alguna actualización respecto de leyes dictadas posteriormente, como es el caso de la Ley sobre Unión de Hecho y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Acción 1.4.1

Preparar y promover el proyecto de ley de reforma a los artículos 87 y siguientes referidos a los trabajos nocturnos e insalubres, para dejar de equiparar las mujeres con los menores de edad.

Acción 1.4.2

Apoyar el proyecto de ley presentado a la Asamblea Legislativa para la reforma de los artículos referidos a jornadas, salarios, descansos y días feriados de las empleadas domésticas o servidoras domésticas. Reformar el artículo 104, incisos a), c) y d) del Código de Trabajo.

Acción 1.4.3

Preparar y promover el proyecto de ley de reforma al artículo 90 del Código de Trabajo, donde se discrimina por edad y estado civil las actividades económicas al aire libre o en lugares públicos, ya que actualmente se prohíbe a varones menores de 15 años y a mujeres solteras menores de 18 años.

Acción 1.4.4

Preparar y promover el proyecto de ley de reforma al artículo 94 del Código de Trabajo para que el despido de las trabajadoras embarazadas no esté relacionado con la notificación del embarazo al patrono.

Acción 1.4.5

Preparar y promover el proyecto de ley de reforma al el artículo 243 del Código para hacerlo congruente con la reciente Ley de Unión de Hecho. Los beneficios actuales para la cónyuge, deben también abarcar a las convivientes.

Acción 1.4.6

Realizar una revisión general de los Reglamentos Internos de Trabajo, principalmente de las instituciones públicas y autónomas para tratar de determinar la existencia de disposiciones discriminatorias.

Reformar la normativa penal de manera que esta garantice la tutela de los derechos a la vida, a la integridad y a la libertad de las personas, a la luz de los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Actualmente se impulsa un proceso de reforma de la normativa penal en la perspectiva de su modernización, que incluye la actualización de los bienes jurídicos a proteger. Esta actualización es especialmente importante en el caso de los denominados «delitos sexuales» y su tradicional aplicación para las mujeres. En efecto, la sobredominancia de «la honra» y la «honestidad», lesiona gravemente la integridad de la persona, cuando, por ejemplo, en algunos supuestos y bajo ciertos requisitos, se extingue la acción penal o la pena cuando ocurre el matrimonio del agresor con la víctima.

Acción 1.5.1

Conformar una comisión interinstitucional en la que participen, al menos, representantes del Ministerio de Justicia, la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, del Poder Judicial y del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, para colaborar en el proceso de reformulación del Código Penal, aportando propuestas de reforma de dicho Código que garantice y tutele la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

Acción 1.5.2

Apoyar la reforma al Código de Procedimientos Penales para que se incluyan mecanismos procesales de protección de los derechos a la vida, a la integridad y la libertad de las personas.

Acción 1.5.3

Apoyar la actualización de los bienes jurídicos a proteger en el título del Código Penal referido a delitos sexuales, para que esos bienes jurídicos tutelados sean la integridad personal y el derecho a la libertad de la persona, sin distinción por razón de sexo.

OBJETIVO 1.6

Reformar la Ley General de Salud y otras leyes afines para establecer con propiedad los derechos reproductivos.

Acción 1.6.1

Preparar y promover el proyecto de ley para la reforma constitucional del artículo 21 de la Constitución Política para que no sólo se declare que la vida humana es inviolable sino que se incluya la integridad personal dentro de esta norma de protección.

Acción 1.6.2

Preparar y promover la reforma del Reglamento de Esterilizaciones en los siguientes puntos:

- Que se explicite que las mujeres pueden otorgar su consentimiento para la cirugía sin necesidad de autorización del compañero o cónyuge.
- Que se incluya como una de las causas que amerita la esterilización las condiciones socioeconómicas de la mujer.

Acción 1.6.3

Preparar y promover el proyecto de reforma de la Ley General de Salud para que incluya un concepto de salud, derechos reproductivos y salud sexual, de acuerdo con el capítulo 7 del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo efectuada en 1994.

Acción 1.6.4

Apoyar el proyecto de ley de la regulación legal sobre los procedimientos de fecundación asistida, específicamente inseminación artificial, fecundación in vitro y «alquiler de vientre».

Acción 1.6.5

Apoyar el proyecto de ley sobre el VIH-SIDA que proteja a las mujeres, en tanto constituye uno de los grupos de mayor riesgo de contraer la enfermedad.

Acción 1.6.6

Creación de un Programa de Educación en Salud Integral y Derechos Humanos al personal del sector Salud de nuestro país, que sea obligatorio para dicho personal, ya que existen constantes quejas del mal trato que brindan y sobre todo en cuanto a las mujeres quienes son víctimas de discriminación y abusos.

OBJETIVO 1.7

Concertar con el Poder Judicial un proceso de capacitación sobre género y administración de la justicia.

La reforma de la legislación requiere con frecuencia de un proceso de cambios en la práctica judicial, tal y como sucede con frecuencia en distintos ámbitos. La propuesta se refiere al plano de la equidad de género. Ahora bien, se trata de una propuesta hecha por el Poder Ejecutivo, que necesita del acuerdo del Poder judicial como poder independiente.

Acción 1.7.1

Concertar con el Poder Judicial un proyecto de capacitación sobre género y administración de la justicia, que contendrá sus términos y la evaluación de los mismos.

Dicha capacitación debe incluir el tema de los Derechos Humanos, y en especial, los Derechos Humanos de las Mujeres.

Desarrollar una campaña de diseminación de la información sobre los derechos que tienen las mujeres de acuerdo a la normativa vigente.

La información sobre los derechos que poseen las mujeres es una base fundamental para que ellas sean capaces de acceder a la puesta en práctica de los derechos que les concede la legislación existente.

Acción 1.8.1

Desarrollar un Programa de Información de los Derechos de las mujeres, que alcance al menos a un tercio de las mujeres adultas de las zonas rurales y urbano marginales.

La información debe contener el procedimientos para garantizar los derechos, donde acudir a solicitar ayuda, etc.

FOR TALECER LA FAMILIA COMO INSTANCIA DE GENERACION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En las dos últimas décadas se ha incrementado poderosamente el conocimiento sobre las profundas transformaciones sucedidas en esta célula básica de la sociedad. Ese proceso de información se acentuó en 1994 con la celebración del Año Internacional de la Familia. Hoy día se conocen mejor las formas concretas que adquiere la familia costarricense y se aprecia más su diversidad cultural.

El cambio fundamental sucedido en los grupos familiares se refiere a la reducción del tipo de familia que hace veinte años era predominante: la familia nuclear tradicional, compuesta por un padre proveedor, una madre ama de casa y un número de hijos no muy elevado (un promedio de en torno a tres por mujer).

Esa reducción guarda relación, por una parte, con el mantenimiento de un segmento de familias no nucleares y el aumento de las familias monoparentales, casi todas dirigidas por una mujer. Pero, sobre todo, el cambio ha sucedido al interior de las propias familias nucleares: en los últimos veinte años ha aumentado poderosamente la cantidad de familias donde la mujer no sólo tiene un papel reproductor sino proveedor, al entrar a formar parte al mundo laboral. Así, se estima que, si en 1970 las familias nucleares tradicionales (hombre proveedor, mujer ama de casa e hijos/as) representaban en torno al 50% del total de grupos familiares, en 1995 ese tipo de familia apenas supera el tercio del conjunto de las familias del país.

La magnitud de estos cambios ha obligado a los poderes públicos a ampliar y diversificar su acción hacia el desarrollo y bienestar de las familias. Hitos recientes de esta ampliación han sido la decisión del Poder Legislativo de legislar sobre las uniones de hecho, y del Poder Ejecutivo de prestar una atención especial a las familias dirigidas por mujeres en el contexto de la lucha contra la pobreza.

Paralelamente a las transformaciones en la forma de constituir la familia se está produciendo un cambio progresivo en cuanto al reparto de papeles, que no siempre significa un reparto más justo de cargas y responsabilidades en el interior de la familia. El ejemplo más frecuente lo ofrece el hecho de que el aumento de la participación laboral de las mujeres casadas se produce sin que tenga lugar una disminución de su responsabilidad en los quehaceres domésticos.

En este sentido, la declaración de la comunidad mundial aprobada en el seno de Naciones Unidas en el Año Internacional de la Familia es clara al señalar que el desarrollo de la familia no puede hacerse sobre la base de que en su interior se mantengan desigualdades e injusticias. Las familias pueden ser ámbitos donde se aprende el sufrimiento y la violencia o bien donde se aprende el amor, la convivencia pacífica y los valores de la no discriminación por razones de género.

Para lograr que las familias se desarrollen como la célula básica de la democracia, se hace necesario contribuir a la modificación de roles y responsabilidades en esa dirección. La sociedad debe procurar establecer condiciones para que la mujer incremente su participación en las esferas públicas y de poder institucional y, paralelamente, facilitar a los hombres su mayor contribución en las responsabilidades del hogar y la crianza de los hijos.

Desde esta perspectiva, las acciones que se proponen en este capítulo del PIOMH van dirigidas en tres sentidos: a) modificar la normativa y la acción de los poderes públicos para evitar la discriminación entre los distintos grupos de familias y entre los miembros al interior de la misma; b) impulsar la corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres, y c) fomentar las familias como espacio de generación de valores y actitudes favorables a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es importante consignar que, al objeto de no establecer duplicidades en la acción pública, se han excluido de este capítulo dos materias que son, sin embargo, de importancia capital: la referida a la violencia intrafamiliar y la que guarda relación con la lucha contra la pobreza y en especial el apoyo a las cargas que sufren en estos niveles socioeconómicos las mujeres jefas de hogar. Como se ha dicho, se ha querido subrayar la importancia de estos dos asuntos elevando la acción gubernamental a la formulación de planes específicos: el Plan Nacional de Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI) y el Eje Mujer del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza.

Modificar la legislación sobre familia, al objeto de eliminar las discriminaciones entre las familias y entre los miembros de las mismas.

Existiendo ya el reconocimiento formal de la diversidad familiar es necesario que la legislación sobre familia no contenga discriminaciones específicas entre unas familias y otras, especialmente en cuanto a las que corresponden a las uniones de hecho. De igual forma, se hace urgente reformar la normativa sobre familia para eliminar las discriminaciones que todavía existen entre mujeres y hombres.

Acción 2.1.1

Preparar y promover la adecuación del conjunto de la normativa y las acciones de la Administración Pública a la reforma legal de 1995 que reconoce las uniones de hecho.

Acción 2.1.2

Preparar y promover la reforma del artículo 5 del Código de Familia, para eliminar la equiparación que hace de madre y menores de edad.

Acción 2.1.3

Preparar y promover la reforma del artículo 84 del Código de Familia, para que el reconocimiento de los hijos habidos fuera del matrimonio, se haga con la autorización de la madre.

Acción 2.1.4

Apoyar el proyecto de ley de reforma a la Ley de Pensiones Alimenticias, incluyendo la fijación de un porcentaje mínimo del salario y los recursos del deudor para pagar la deuda alimenticia, haciendo más expedito el procedimiento que permita el cobro de pensiones, tanto nacional como internacionalmente.

Acción 2.1.5

Preparar y promover el proyecto de reforma al artículo 41 del Código de Familia relativo al Régimen Patrimonial en el matrimonio, en el sentido de que la comunidad de bienes gananciales surja al momento de iniciarse el vínculo y no al disolverse, además que se conviertan en un derecho irrenunciable.

Acción 2.1.6

Preparar, y promover la aprobación de una ley de procedimientos en materia de familia, de manera que se cuente con normas procesales propias.

Acción 2.1.7

Preparar y apoyar la reforma del artículo 53 del Código de Familia para que el Tribunal pueda autorizar la salida de cualquiera de los cónyuges no sólo ante la solicitud del Divorcio sino también de la Separación Judicial.

Fomentar la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres.

El acceso de la mujer al mercado laboral tiene lugar frecuentemente como un recargo sobre sus responsabilidades tradicionales de cuido del hogar y la familia. Se hace necesario conocer la dimensión de este problema en Costa Rica, así como aplicar las correspondientes medidas que corrijan esas injusticias en el contrato social entre mujeres y hombres. Así mismo, una participación mayor de los hombres en las responsabilidades familiares requiere de cambios legales y culturales que lo hagan socialmente posible.

Acción 2.2.1

Realizar una investigación sobre el uso del tiempo diario de hombres y mujeres adultos en, al menos, tres tipos de familias con hijos:

- a) Familias donde ambos cónyuges se ocupan en el mercado laboral
- b) Familias donde la mujer sea ama de casa.
- c) Familias con jefatura femenina.

Acción 2.2.2

Realizar una campaña, sobre la base de la investigación mencionada en la acción anterior, acerca de la necesidad de un equilibrio de esfuerzos y responsabilidades entre mujeres y hombres en el seno de los grupos familiares.

Acción 2.2.3

Preparar y promover el proyecto de reforma legal para modificar la normativa laboral y de seguridad social para que se establezca la posibilidad de que mujeres y varones puedan acceder indistintamente a los instrumentos (permisos pre y post parto, prestaciones, etc.) que facilitan la crianza de los hijos.

Acción 2.2.4

Preparar y promover el proyecto de reforma al Código de Familia para que se mantenga la corresponsabilidad en el mantenimiento y desarrollo de la familia (art. 34) y se elimine la segmentación de roles y responsabilidades (que aparece en el art. 35).

Acción 2.2.5

Realizar un estudio de factibilidad para mejorar jurídica y tecnológicamente la investigación de paternidad, al objeto de reducir la irresponsabilidad paterna.

	0 010 11 0	***	-
8816B	ETI	8 W A	100 March
		شهه	

Promover el desarrollo de la familia como espacio básico generador de igualdad de oportunidades entre los géneros.

Las familias son el espacio básico de convivencia, donde se puede realizar el aprendizaje inicial del amor y las relaciones equitativas o bien el aprendizaje de la violencia y la injusticia. Los intentos de mantener la cohesión familiar al margen de la calidad de la relación entre sus miembros resulta ya contraproducente y no se justifica éticamente, tal y como lo sostiene la Declaración Mundial sobre la Familia emitida en el Año Internacional de la Familia.

Acción 2.3.1

Realizar una investigación sobre la identidad de género de mujeres y hombres que incorpore los aspectos relacionales de esa identidad.

Acción 2.3.2

Realizar una campaña pública que impulse la familia como instancia generadora de igualdad de oportunidades entre los géneros, como parte de la promoción de los valores nacionales, por cuyo desarrollo vela la Comisión Nacional de Rescate de Valores.

Acción 2.3.3

Desarrollar una encuesta y una investigación de ámbito nacional sobre la construcción de la masculinidad, que profundice en la problemática de la paternidad irresponsable.

Acción 2.3.4

Fortalecer el trabajo de la Comisión redactora del Código de la Niñez y la Adolescencia, velando por la inclusión de la perspectiva de género, así como de medidas específicas de protección de conformidad con los principios de la Convención de los Derechos del Niño.

Acción 2.3.5

Establecer normativamente de manera continua con periodicidad anual, el Concurso «Mujeres valiosas de mi comunidad», para todos los escolares de todo el país.

Acción 2.3.6

Desarrollar una campaña sobre juguetes y juegos, que rechace el juguete bélico y el sexista, y promocione el derecho que tienen niños y niñas a elegir sus juegos sin estereotipos sexuales.

Acción 2.3.7

Realizar un programa que impulse la perspectiva de género en las políticas nacionales para la juventud que desarrolla el Movimiento Nacional de Juventudes.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL PROCESO EDUCATIVO Y DE PRODUCCION DE CONOCIMIENTOS

El sistema educativo como instancia básica de socialización juega un papel determinante en la transmisión de modelos sociales, reproduciendo los estereotipos masculinos y femeninos que prevalecen en la sociedad.

El sistema educativo y de formación profesional, como agente reproductor de valores, normas, creencias y actitudes, interviene en la construcción de las desigualdades sociales y particularmente las que atañen a las relaciones entre mujeres y hombres, moldeando desde muy temprana edad, la forma de concebir la realidad social, las reglas de su funcionamiento, así como los valores y principios que ordenan y regulan la convivencia humana.

Mediante los libros de texto, manuales y guías para docentes y otros materiales didácticos, la estructura jerárquica que predomina en el sistema educativo y las relaciones que se establecen en el proceso de enseñanza- aprendizaje, tienden a reforzarse los prejuicios sexistas que mantienen y perpetúan las desigualdades que ubican a las mujeres en una situación y condición de desventaja social.

El material didáctico que utilizan tanto estudiantes como personal docente, contiene imágenes y textos que reafirman la figura del hombre en su rol tradicional y en su papel protagónico dentro de la sociedad, mientras que a la mujer se le invisibiliza o se le presenta asumiendo papeles secundarios o estereotipados.

Por otro lado, las y los maestros, instructores e instructoras en el aula de clase o taller ofrecen en la mayoría de los casos, mensajes implícitos o explícitos sobre los principios que regulan lo que es ser hombre y ser mujer y las formas como ambos se relacionan.

Además, se enseñan los hábitos correspondientes a las funciones que desempeñarán mujeres y hombres en el futuro. Se orienta a las mujeres hacia el trabajo gratuito e invisible: el trabajo doméstico, o para ocupar puestos subalternos de poco reconocimiento social y económico. Mientras que a los hombres se les prepara para incursionar en el ámbito público, en actividades de mayor prestigio social.

En Costa Rica existe una normativa jurídica que aboga por un sistema educativo basado en la igualdad: por un lado ratifica en 1984, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que en su artículo 10 establece la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculinos y femeninos en todo los niveles y en todas las formas de enseñanza. Además, promulga en 1990 la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, que en su capítulo v artículo 17, prohíbe que en cualquier institución educativa nacional, se utilicen contenidos, métodos e instrumentos pedagógicos, que asignen papeles para hombres y mujeres dentro de la sociedad, que sean contrarios a la igualdad social y a la complementariedad de los géneros o que mantengan una condición subalterna de la mujer.

Esta preocupación del Estado por lograr que el sistema educativo se convierta en un mecanismo que permita crear bases sólidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, está plasmado en la Política Curricular hacia el Siglo XXI(1994-1998), que plantea como un reto para el país, la eliminación del sistema en general y de la educación en particular, de los elementos que generen discriminación por razones de género o de cualquier otra naturaleza.

A pesar de estos esfuerzos y de las iniciativas que se han desarrollado para erradicar las prácticas discriminatorias, aún persiste en el sistema educativo costarricense, la reproducción de los papeles tradicionales para mujeres y hombres que originan situaciones de desventaja y desigualdad entre los sexos.

OBJETIVO 3.1

Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las dimensiones y niveles del sistema educativo y de formación profesional.

El principio de igualdad de oportunidades está establecido en la Constitución Política, pero es sabido que su puesta en práctica necesita de la acción gubernamental sistemática y actualizada. Esto es especialmente válido en el caso de la reproducción de los estereotipos masculinos y femeninos. Recientemente la

preocupación se centra en elevar el nivel de enseñanza y desarrollar un sistema educativo y de formación profesional eficiente y dinámico para incorporar los cambios y las innovaciones que determinen los avances sociales, culturales, científicos y tecnológicos. Por ello es fundamental preparar desde la niñez a hombres y mujeres para que asuman, en igualdad de condiciones, las múltiples funciones que deberán desempeñar en el futuro.

Acción 3.1.1

Realizar una campaña dirigida al personal docente y administrativo, asesores, supervisores de circuito educativo de los centros de enseñanza del Ministerio de Educación Pública y del INA sobre la necesidad de desarrollar una educación y formación profesional acorde con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dicha campaña contendrá módulos comunicacionales (afiches, boletines, programas de radio, etc.) y módulos de capacitación.

Acción 3.1.2

Desarrollar un proyecto de capacitación dirigido a los responsables de elaborar la currícula de educación primaria, secundaria y de formación profesional con el fin de garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la revisión curricular que se desarrolla actualmente.

Acción 3.1.3

Constituir una Comisión Interinstitucional de coordinación, integrada por representantes de las universidades estatales, personal del Ministerio de Educación Pública, del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, con el propósito de revisar y adecuar de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los contenidos de los planes de estudio de la Facultad de Educación de estas universidades, que son las instancias encargadas de la formación de docentes del nivel de primaria y secundaria.

Acción 3.1.4

Realizar un taller con los entes encargados de orientar a los estudiantes en la elección de profesiones, existentes en el Ministerio de Educación Pública y el Instituto Nacional de Aprendizaje, en coordinación con sus homólogos en las universidades, al objeto de encontrar formas que brinden a los usuarios y usuarias instrumentos que les permitan acceder a profesiones no tradicionales.

OBJETIVO 3.2

Utilizar los materiales didácticos como instrumentos para transmitir y reforzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los materiales didácticos que se utilizan en el sistema educativo y de formación profesional contienen elementos sexistas que

reproducen y mantienen estereotipos discriminatorios hacia las mujeres. Estos elementos recibidos de manera sistemática y constante por los y las estudiantes predeterminan relaciones de desigualdad entre los sexos.

Acción 3.2.1

Realizar un taller de capacitación y sensibilización para las personas encargadas del proceso de elaboración de material didáctico del Ministerio de Educación Pública y el Instituto Nacional de Aprendizaje, sobre las pautas para eliminar toda forma de discriminación por diferencias culturales y de género en el trabajo que realicen.

Acción 3.2.2

Elaborar una guía metodológica para la producción de material educativo libre de estereotipos discriminatorios, la cual será distribuida en los centros educativos del país.

Acción 3.2.3

Conformar un equipo de profesionales con experiencia en estudios de género y educación, que revise los contenidos de material didáctico y recomiende las correcciones pertinentes.

Acción 3.2.4

Incluir en los contenidos programáticos de las materias que se imparten en el sistema educativo, los aportes de la mujer a la literatura, la ciencia, las artes, el deporte y la historia en general.

OBJETIVO 3.3

Promover la modificación de las prácticas sexistas que se presentan en la interacción cotidiana entre educadores (as) educandos (as).

El personal docente, en su mayoría y de forma inconsciente, contribuye en la transmisión de los estereotipos de género, mediante su comportamiento, sus actitudes hacia las niñas, los niños, la/os jóvenes y la personas adultas y la interacción que establece con ella/os, traslada sus propios valores, normas, creencias y actitudes sobre los papeles sociales asignados a cada sexo.

Acción 3.3.1

Desarrollar una investigación, a partir de una muestra representativa, para identificar aquellas prácticas sexistas que favorecen, la reproducción de las acciones materiales y simbólicas que generan la desigualdad entre mujeres y hombres, en los procesos de transmisión cultural.

Acción 3.3.2

Desarrollar un programa de capacitación dirigido a docentes, con el fin de dotarlos de los instrumentos necesarios para la identificación y superación de prácticas sexistas en el lenguaje, en los contenidos de material didáctico, en las actitudes y en la interacción en el aula y en el taller. Este programa deberá contener las estrategias para

dar seguimiento y evaluar los resultados obtenidos. El programa se realizará en las 19 regiones educativas y Centros Regionales del INA considerando la participación de 2 representantes por centro educativo y del Centro de Formación Profesional quienes se constituirán en agentes multiplicadores en sus respectivas escuelas, colegios o Centros de Formación.

OBJETIVO 3.4

Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en los puestos administrativos y de toma de decisión del sistema educativo.

La división social del trabajo de acuerdo al género, suele dirigir a las mujeres hacia sectores profesionales considerados una extensión de las labores propias de las mujeres (atención y cuido de otras personas, trabajos manuales y otros). Esta situación ha provocado que la docencia se valorice como un trabajo femenino. Según datos estadísticos, para 1994 del personal docente, el 70,35% son mujeres, sin embargo los hombres (29.65%) son los que ostentan en mayor número los puestos directivos (Jefaturas y Direcciones el 57.66%). Así mismo, se ha comprobado que a medida que aumenta el nivel educativo, se acrecienta también el número de docentes varones que ocupan puestos en estos niveles.

Acción 3.4.1

Realizar una campaña anual (afiches, circulares, etc.) dirigida al personal docente de las escuelas y colegios, enfocada hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a puestos de dirección y toma de decisiones dentro de las instituciones educativas.

Acción 3.4.2

Desarrollar un programa de capacitación dirigido al personal docente, sobre aspectos administrativos y de legislación educativa (Ley General de Educación, Ley de Carrera Docente, etc) que les proporcione conocimiento acerca de las posibilidades de ascensos y de reconocimientos laborales.

OBJETIVO 3.5

Proporcionar las condiciones necesarias para que las adolescentes embarazadas o madres puedan continuar con sus estudios.

Según datos estadísticos de 1994 el 17,99% de los nacimientos fueron de mujeres menores de 19 años. Estas adolescentes enfrentan problemas psicológicos al tener que interrumpir bruscamente su proceso normal de desarrollo para asumir una maternidad temprana que en la mayoría de los casos les limita sus posibilidades educativas, lo que le ocasiona consecuencias negativas para su desenvolvimiento personal, social y laboral.

Acción 3.5.1

Realizar un taller de capacitación dirigido al personal del Departamento de Orientación del Ministerio de Educación Pública, con el fin de dotarles de conocimientos que les permita incluir dentro de sus estrategias de actuación medidas para estimular que las adolescentes embarazadas o madres, concluyan sus estudios dentro de un ambiente no represivo.

OBJETIVO 3.6

Alentar la participación de las mujeres en la práctica de los deportes.

La sociedad ha hecho de los deportes una práctica mayoritariamente masculina. Los programas de educación física que desarrolla el sistema educativo, no han logrado alcanzar una igualdad de oportunidades y condiciones para las mujeres.

Acción 3.6.1

Realizar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en diferentes disciplinas deportivas a nivel de centros educativos de primaria, secundaria y universitaria.

Acción 3.6.2

Integrar una comisión conformada por representantes del Ministerio de Educación Pública, las universidades, la Dirección General de Deportes del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes y del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y Familia, para que revise y reformule los programas de educación física que se imparten en las instituciones educativas, de manera que favorezca una mayor participación de las mujeres en las diversas disciplinas deportivas.

OBJETIVO 3.7

Fortalecer los programas formativos para las mujeres adultas desarrollados por el Ministerio de Educación Pública, de manera que se adecúen a sus necesidades e intereses.

El Ministerio de Educación Pública ofrece una serie de alternativas para aquellas personas adultas que no cuentan con estudios o que los tienen inconclusos, sin embargo las múltiples funciones que las mujeres deben desempeñar en la sociedad (crianza de hijos, cuido del hogar, acción comunitaria) han limitado su acceso y permanencia en estas alternativas

Acción 3.7.1

Extender a nivel nacional los programas de educación para mujeres adultas, del Ministerio de Educación Pública, en donde se contemplen las necesidades de esta población.

Promover en el nivel universitario estudios, investigaciones y acciones educativas relacionados con la igualdad de oportunidades entre los sexos y favorecer la difusión de los mismos.

Las investigaciones en esta materia constituyen la base científica para la definición de acciones encaminadas a superar los obstáculos que limitan la participación igualitaria de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos del quehacer social, económico y cultural del país. Por otro lado la capacitación en el nivel universitario dirigida a estudiantes de las diferentes carreras, favorece la incorporación de la visión de género dentro de su práctica personal, profesional y laboral.

Acción 3.8.1

Coordinar con las instancias responsables de estudios de la mujer de las universidades estatales , el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género de la Universidad de Costa Rica (PRIEG) y el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional (IEM) y la Universidad Estatal a Distancia la promoción de investigaciones desde una perspectiva de género, en las diferentes disciplinas a través del trabajo comunal universitario (TCU) y tesis de graduación.

Acción 3.8.2

Realizar actividades para difundir las investigaciones, con el propósito de que las instituciones y organizaciones adecúen sus actuaciones a los resultados de las mismas.

Acción 3.8.3

Coordinar con el PRIEG, el IEM y la Universidad Estatal a Distancia la ejecución de cursos, talleres o seminarios sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos del quehacer social, económico, político y cultural.

OBJETIVO 3.9

Incorporar en el proceso educativo las necesidades, aspiraciones y prácticas culturales de los diferentes grupos que conforman la identidad pluricultural y multilingüe de la población costarricense.

Las mujeres de los diversos grupos étnicos, además de la discriminación que con carácter general sufren por el hecho de ser mujeres, enfrentan situaciones de doble y triple discriminación debido a circunstancias sociales y culturales. Considerando el papel que juega la educación como formadora y transformadora de patrones culturales deberá constituirse en promotora del rescate y valorización de los aportes de los grupos étnicos en los procesos de desarrollo social y en particular de la contribución de las mujeres.

Acción 3.9.1

Elaborar un diagnóstico de la situación educativa de las mujeres

indígenas, afrocaribeñas y campesinas.

Acción 3.9.2

Diseñar planes educativos que incorporen la realidad pluricultural y multilingüe del país, con la participación conjunta de las mujeres que se identifiquen con los diferentes grupos culturales involucrados.

Acción 3.9.3

Coordinar con las universidades y el Ministerio de Educación Pública la ejecución de programas formativos de educadoras indígenas, afrocaribeñas y campesinas en las sedes regionales, facilitando de esta manera su acceso y el respeto a las realidades históricos-culturales.

PROMOVER UNA IMAGEN DE IC JALDAD DE OPOR TUNIDADES EN LA CULTURA Y LOS MEDIOS DE COMUNICACION

La cultura juega un papel determinante en la construcción de la identidad de género y la asignación social de los roles de acuerdo con el sexo. La cultura androcéntrica varía en los diferentes grupos sociales, en el tiempo y en el espacio, sin embargo mantiene en las diversas sociedades, como una constante la persistencia de modelos culturales que excluyen, silencian y distorsionan la identidad y los conocimientos de las mujeres en todas las áreas de la vida social.

Los medios de comunicación social se constituyen en uno de los vehículos principales en la formación y transformación de elementos que configuran el imaginario colectivo, representado a través de identidades, roles, actividades y relaciones sociales. Dentro de estas representaciones cobran relevancia las imágenes que aluden a las concepciones de lo que son y deben ser las mujeres y los hombres en una sociedad determinada, tanto en sus aspectos subjetivos, como las imágenes que se refieren a su participación concreta en los diferentes ámbitos del quehacer social.

La imagen de la mujer que proyectan los medios de comunicación masiva refleja los patrones culturales establecidos y, al mismo tiempo, refuerza una identidad reduccionista y negadora de la diversidad cultural, étnica y de los roles que están en capacidad de asumir.

Por ello, para la consecución de la igualdad, es necesario emprender medidas de carácter cultural que fomenten un cambio en la imagen de las mujeres que se transmiten a través de los medios de comunicación y otras instancias socializadoras.

Por otra parte, las mujeres también han tenido una participación marginal en la utilización y el acceso a la tecnología, la producción y la dirección de los medios de información y comunicación. Este capítulo, presenta acciones tendientes a promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso, el reconocimiento y la toma de decisiones en la cultura y los medios de comunicación, especialmente las que atañen a la eliminación de los estereotipos discriminatorios que afectan a las mujeres.

Asimismo, considerando que Costa Rica es un país multicultural y multilingüe, formula acciones concretas que tienden a rescatar y preservar el bagaje cultural que resalta la igualdad de oportunidades dentro de los diferentes grupos culturales y étnicos, que han estado excluidos, marginados e invisivilizados, especialmente, los aportes de las mujeres en la construcción de la cultura.

OBJETIVO 4.1

Fomentar en los medios de comunicación una imagen de las mujeres no discriminatoria ni estereotipada.

Los medios de comunicación colectiva muestran, con frecuencia, una imagen tradicional de la mujer, diferenciando comportamientos entre mujeres y hombres con criterios estereotipados, que no reflejan los logros de las mujeres ni tampoco su participación en la vida política, económica, social y cultural del país. Esta reducida visión reproduce y refuerza estereotipos discriminatorios, tanto en aspectos sexuales como étnicos y etarios, utilizándose en muchos momentos, la imagen femenina de manera degradante y lesiva a la dignidad de las mujeres.

La emisión de información no estereotipada, dirigida a los hombres y las mujeres, es un paso adelante en la supresión de concepciones tradicionales y contribuye a sensibilizar a la opinión pública sobre la necesidad de adecuar los comportamientos y las estructuras sociales a la transformación del papel que puede jugar la mujer en sociedad.

Acción 4.1.1

Firmar un acuerdo marco de cooperación y asesoría, entre el Sistema Nacional de Radio y Televisión (SINART) y el Centro de Mujer y Familia, para colaborar en la producción, difusión y selección de los materiales a producir y/o difundir, desde la perspectiva de género.

Acción 4.1.2

Crear una red de especialistas en género y comunicación, que tenga entre sus funciones:

 Analizar la información presentada por al menos tres medios de difusión y que remita semestralmente comentarios y sugerencias a sus directores.

- Realizar al menos dos sesiones anuales de capacitación, con el personal de las oficinas de prensa de cada uno de los ministerios, y asesoría permanente para que las comunicaciones emitidas no tengan sesgos de género.
- Realizar trimestralmente análisis de contenido de discursos oficiales a fin de eliminar las expresiones sexistas y discriminatorias de los grupos étnicos y ver que expresen la realidad de las mujeres en su diversidad.

Acción 4.1.3

Crear una Comisión Interinstitucional compuesta por , el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, conjuntamente con la Oficina Nacional de Control de Propaganda Comercial (Ministerio de Justicia y Gracia), en coordinación con los medios de Comunicación que evalúe la legislación vigente relacionada con la publicidad y que elabore una propuesta para eliminar los estereotipos degradantes, con el fin de vigilar por la proyección de una imagen femenina no discriminada en la propaganda emitida a través de los medios de comunicación. Esta acción deberá ser evaluada trimestralmente.

Acción 4.1.4

Realizar una campaña donde se divulgue la participación de las mujeres dentro de la estructura del Estado y como portavoces de temas de interés público.

OBJETIVO 4.2

Aumentar el acceso de las mujeres y de sus ideas a los medios de difusión.

En los últimos años ha existido una feminización de la comunicación, pero sin embargo las mujeres no tienen acceso a los puestos de decisión y en el ámbito de la información, son relegadas a las fuentes informativas consideradas como «suaves», de temática femenina o de fácil acceso

Acción 4.2.1

Mediante la reforma de su decreto correspondiente, mejorar el Premio Nacional «Angela Acuña Brawn» que favorece a los medios de comunicación que se distinguen por emitir programas con igualdad de género. La reforma, entre otros aspectos, actualizará los objetivos, ampliará el tipo de medios que pueden optar a dicho premio, así como aumentará la suma otorgada.

Acción 4.2.2

Brindar asesoría y capacitación a por lo menos dos organizaciones de mujeres (una rural y otra urbana) para la creación y/o participación en redes de comunicación de mujeres (redes electrónicas y otras tecnologías) que tienen como finalidad la difusión de información y el intercambio de ideas sobre la equidad de género.

Promover, a través de los medios de comunicación, la incorporación en la agenda pública de las diversas realidades y aportes de la mujer a los distintos ámbitos de la vida social, cultural y económica, respetando la diversidad de identidades, valores y experiencias de las mujeres.

La puesta en agenda pública de los temas de la realidad de las mujeres, de sus experiencias y de la diversidad y complejidad de su vida cotidiana, contribuye a crear opinión pública, lo que facilita la elaboración e implementación de políticas públicas sobre estos temas.

Acción 4.3.1

Crear una sección especializada en género, en las bibliotecas públicas de los cantones centrales de cada provincia.

Acción 4.3.2

Realizar dos sesiones de capacitación al año con la participación de al menos veinte profesionales de los medios de comunicación (incluyendo a propietarias/os y administrativas/os) en cada sesión. Los ejes temáticos a tratar serán género e igualdad de oportunidades.

Acción 4.3.3

Realizar una campaña estratégica de comunicación, difundida a través de los medios de comunicación masivos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVO 4.4

Reconocer y valorar la pluralidad cultural entre las mujeres y satisfacer sus necesidades de equidad genérica respetando su diversidad cultural y su identidad.

Costa Rica es un país pluricultural y multilingüe, las mujeres pertenecientes a los grupos minoritarios, sufren una doble invisibilización: por su género y por su etnia; por esto se establece como un eje prioritario de acción el impulsar la igualdad cultural y el respeto a la diversidad, en busca de facilitar la participación activa de las mujeres de todos los grupos étnicos y culturales, en el desarrollo de sus grupos sociales y del país en general, salvaguardando en la acción la equidad de género.

Acción 4.4.1

Realizar tres campañas de difusión sobre la diversidad cultural existente en el país y el rol de las mujeres en el diseño, gestión y administración de su desarrollo. Se realizará una campaña cada año.

Acción 4.4.2

Realizar una investigación participativa con las mujeres de cinco grupos étnicos o culturales, sobre la persistencia de patrones culturales que excluyen, silencian o distorsionan la identidad, los conocimientos y los derechos de las mujeres en todas las áreas de la vida personal, social, política, económica.

Acción 4.4.3

Apoyar el proceso de consolidación de al menos dos organizaciones de mujeres que trasmitan su propia cultura y valores étnicos, desde la perspectiva de género.

OBJETIVO 4.5

Impulsar la participación y las iniciativas de las mujeres en materia de expresiones artísticas, deportivas y culturales, en particular las que evidencien la situación de las mujeres y su percepción del mundo.

Las expresiones artísticas son una de las principales manifestaciones de los/as seres humanos/as, y al igual que sucede con otras manifestaciones, las mujeres han visto limitado su acceso al arte, en su producción, divulgación y conocimiento técnico.

Acción 4.5.1

Incorporar en los festivales locales, regionales y nacionales de las artes, un espacio de expresión para las mujeres, que asegure la participación de las mujeres pertenecientes a los diferentes grupos étnicos. Las mujeres jugarán un papel fundamental como organizadoras, administradoras, productoras y promotoras de este espacio.

Acción 4.5.2

Incorporar la perspectiva de género en las acciones desarrolladas por el Programa de Animación Cultural, con el fin de promover la integración de las mujeres en las actividades artístico culturales.

Acción 4.5.3

Definir la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer del Programa de Teatro Aficionado, evidenciando su concreción en la participación femenina en la producción, actuación y apreciación de teatro, así como en la selección de temas y argumentos.

Acción 4.5.4

Realizar una exposición anual de obras de las artistas plásticas.

Acción 4.5.5

Elaborar instrumentos prácticos sobre los beneficios del ejercicio físico y la participación en actividades culturales y artísticas, para el logro de una buena salud física, psíquica y social de la mujer.

Acción 4.5.6

Incorporar la perspectiva de género en los planteamientos y desarrollo de programas y proyectos dentro de las organizaciones culturales y deportivas.

Acción 4.5.7

Realizar una campaña que promueva la imagen de figuras femeninas que se han destacado en el deporte y en el campo artístico.

Acción 4.5.8

Impulsar la construcción de instalaciones deportivas para la práctica de deportes como volibol, baloncesto, balonmano, tenis de mesa, gimnasia; que promuevan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

INCREMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MUNDO ECONOMICO Y ESPECIALMENTE EN CUANTO AL EMPLEO

La participación de las mujeres en el desarrollo económico de Costa Rica y especialmente en el mundo laboral, ha sido históricamente condicionada por los patrones culturales de división sexual del trabajo y por los procesos socioeconómicos del país, caracterizados por una distribución desigual de los recursos productivos entre hombres y mujeres, entre diferentes sectores sociales y entre las distintas regiones geográficas.

Todavía hoy, la participación laboral femenina no ha podido ser visualizada en toda su magnitud, debido a la constante invisibilización de las mujeres en el mundo público, así es como aún las estadísticas reflejan una serie de prejuicios culturales que hacen que el trabajo de las mujeres, sea visto como "secundario", complementario del que le corresponde al hombre como principal o único proveedor del hogar; dejándose, por ejemplo, sin contabilizar las tareas generadoras de ingresos que muchas mujeres realizan al atender diversas tareas agrícolas, de cuido de animales, la producción y/o la venta de servicios o de bienes dentro de sus mismas viviendas. Además se omite la contabilización del trabajo reproducción de la fuerza de trabajo.

De acuerdo con la información estadística, sin negar las limitaciones apuntadas, el crecimiento de la participación laboral femenina ha sido del 143% en las últimas dos décadas.

Pero este crecimiento tiene lugar en condiciones desventajosas, pues todavía hay obstáculos para que las mujeres sean juzgadas en el mercado laboral por su propia capacidad y retribuidas en esa medida. Algunos de los principales factores que inciden en esta situación, proceden de mecanismos culturales que luego se plasman

en la valorización social y económica de las ocupaciones con una mayor presencia femenina, en las políticas de orientación ocupacional y de selección de personal, así como en la elección de oficio o profesión que hacen las propias mujeres.

Por otra parte pese a que el nivel educativo formal de la PEA femenina es ya superior al de la masculina, no ha mejorado el acceso al mercado de trabajo y el promedio de ingresos salariales sigue siendo inferior al de los hombres. En 1992 la PEA femenina desempleada era de 5,4% y de 3,5% la masculina; pero el porcentaje de mujeres desempleadas podría ser mayor, debido a los problemas de declaración (se declaran como amas de casa quienes han perdido su trabajo) o de subempleo encubierto.

En este contexto se plantean objetivos específicos para elaborar y potenciar acciones que operacionalicen las políticas tendientes a incrementar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es importante señalar que en este capítulo no se contemplan aquellas acciones referidas específicamente a las mujeres de los sectores más pobres, dado que, por su importancia están contenidas en el EJE MUJERES del Plan Nacional de Combate a la Pobreza.

OBJETIVO 5.1

Mejorar el conocimiento de la situación social y económica de las mujeres en relación con el trabajo.

Es necesario avanzar en la investigación y el desarrollo de indicadores laborales que pongan en evidencia las diferencias de género en el mercado de trabajo, y en particular la situación laboral de las mujeres por sectores de empleo, con énfasis en los sectores vulnerables tales como: servicios domésticos, trabajo a domicilio, trabajo por cuenta propia y no remuneradas en el sector informal y trabajo a tiempo parcial.

Dichas informaciones deberán desagregarse por sexo, grupos de edad y zona geográfica. Esto permitirá elaborar políticas de empleo, capacitación y seguridad social, acordes con la realidad actual de las mujeres trabajadoras.

Acción 5.1.1

Crear una Comisión Asesora para los entes responsables del registro estadístico y la investigación sobre la temática, compuesta por representantes del Ministerio de Planificación, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Seguros, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Dirección General de Estadísticas y Censos y el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, en coordinación con las Universidades estatales.

Acción 5.1.2

Desarrollar un proyecto de investigación para la creación de indicadores económicos y sociales, que permitan analizar las características específicas y las condiciones de trabajo de la actividad económica de las mujeres en los sectores de servicios, industria y agropecuario.

Acción 5.1.3

Incorporar en el diseño de los instrumentos de recopilación de información estadística, elaborados por la Dirección General de Estadísticas y Censos, para la Encuesta Nacional de Hogares y el Censo Nacional de Población, Vivienda y Agropecuario, los indicadores de género, a fin de reconocer las diferencias entre mujeres y hombres en todos los sectores de la actividad económica y hacer visible en toda su extensión el trabajo de la mujer y todas sus contribuciones a la economía nacional, incluso en el sector no remunerado y en la unidad familiar.

OBJETIVO 5.2

Desarrollar políticas de empleo con perspectiva de género que faciliten el acceso de las mujeres al mercado de trabajo.

Las mujeres representan un 30% de la PEA costarricense y esta participación femenina sigue creciendo, a pesar de enfrentar más dificultades para conseguir y retener los empleos; los cuales, en términos generales, son de menor calidad y con menor remuneración que los trabajos ejercidos por hombres.

Diversas situaciones como la "incompatibilidad" de la maternidad y el trabajo doméstico con el trabajo asalariado, así como el tipo de formación con que cuentan las mujeres (en actividades poco rentables), contribuyen a que del total de desempleados en el país, el 40% lo constituyan las mujeres, y probablemente en la realidad sea mayor, por cuanto existen problemas de declaración.

Para facilitar el acceso al empleo de las mujeres, debe tomarse en cuenta la diversidad de experiencias, las necesidades específicas de determinados grupos de trabajadoras (área rural, servicios domésticos, etc.) y las peculiaridades de aquellas que deseen reincorporarse al mundo del trabajo después de haberlo abandonado por motivos personales y/o familiares.

Acción 5.2.1

Realizar dos talleres anuales sobre planificación de políticas públicas desde la perspectiva de género, dirigidos al personal y a los responsables de la Dirección General de Empleo, al personal encargado de inspecciones y relaciones laborales y a la Dirección General de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y al personal del servicio de Intermediación de Empleo del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Acción 5.2.2

Elaborar una investigación sobre el empleo femenino actual y potencial, que considere la heterogeneidad de la oferta de trabajo, los requerimientos de capacitación y las opciones disponibles.

Acción 5.2.3

Producir un Manual de Lineamientos para uso de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, con el fin de asegurar la participación igualitaria y equitativa de las mujeres en el campo laboral tanto rural como urbano. Realizar la capacitación del personal de dicho Ministerio para la utilización del manual.

Acción 5.2.4

Elaborar dos campañas de divulgación y promoción del potencial laboral de las mujeres con discapacidad, dirigidas a la empresa privada y a la Administración Pública.

Acción 5.2.5

Desarrollar con el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios, la Dirección General de Servicio Civil, las Universidades Estatales y el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, una investigación acerca del cumplimiento del principio de asignar similar retribución a ocupaciones de igual valor en la definición de escalas salariales.

OBJETIVO 5.3

Mejorar las condiciones de carrera administrativa en el sector público, asegurando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, tomando en consideración las actuales políticas de reforma del Estado.

En la Administración Pública, al igual que en los otros sectores laborales, el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres se ve obstaculizada por una serie de factores de orden cultural, educativo y personal; esto se refleja en el mínimo porcentaje de ellas que logra alcanzar los puestos de dirección.

Además, en la actualidad el Estado está siendo sujeto de un proceso de reestructuración que afecta la definición de los puestos en la administración pública, y en este contexto, las mujeres deben enfrentarse con nuevos obstáculos: por un lado, la contracción de la estructura organizativa limita aún más las posibilidades para el desarrollo de su carrera profesional y por otro son vulnerables a ser afectadas por la movilidad laboral.

Acción 5.3.1

Realizar un diagnóstico sobre las dificultades y obstáculos que encuentran las mujeres en el paso de los niveles intermedios al de altos cargos de la administración pública.

Acción 5.3.2

Diseñar y ejecutar un proyecto de capacitación anual para las funcionarias públicas, sobre autoestima, toma de decisiones, maternidad y trabajo, normativa vigente según especialidad, estructura del Estado y políticas públicas, que contribuya a superar los obstáculos que les impiden acceder a los puestos de dirección.

Acción 5.3.3

Incluir la perspectiva de género en los programas de compensación del Instituto Nacional de Aprendizaje y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, resultantes de la reforma del Estado.

Acción 5.3.4

Desarrollar un plan piloto de sistema de cuidado infantil para los hijos de trabajadoras y trabajadores en al menos cuatro Ministerios, con base en experiencias como las del INS, ICE, CORTEL.

OBJETIVO 5.4

Eliminar el mantenimiento de discriminaciones por razones de género en las condiciones, el ambiente y las relaciones laborales.

El lugar del trabajo es un contexto preciso para la reproducción de las discriminaciones por razones de género, dada la existencia de mecanismos culturales que valorizan el trabajo de la mujer de una forma desventajosa, ubicándolo en una posición secundaria respecto al realizado por el hombre.

Acción 5.4.1

Evaluar la situación laboral real de las empleadas domésticas a la luz de un diagnóstico situacional y proponer las modificaciones pertinentes al capítulo número ocho del Código de Trabajo, titulado «Del trabajo de los servidores domésticos».

Acción 5.4.2

Desarrollar los correspondientes proyectos de sistematización de la información existente acerca de las condiciones, el ambiente y las relaciones de trabajo en sectores claves de la PEA femenina: en la industria, la situación de las maquiladoras textileras; en los servicios, la situación de las educadoras y las trabajadoras del área de salud en los hospitales; en el sector agropecuario, las trabajadoras de la agroindustria rural.

Acción 5.4.3

Dotar de los recursos humanos requeridos a la Inspección del Trabajo para dar una cobertura adecuada al sector laboral del país y cumplir efectivamente con las funciones que le corresponde.

Acción 5.4.4

Establecer un módulo de capacitación sobre la problemática de género dirigido al cuerpo de Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo; con especial énfasis sobre la aplicación de la Ley de Hostigamiento Sexual.

Acción 5.4.5

Establecer una Comisión integrada por representantes de Trabajadores, Empleadores, Ministerio de Trabajo, Defensoría de los Habitantes, Asamblea Legislativa y Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, para el desarrollo de un programa permanente de difusión sobre los derechos de las trabajadoras.

Acción 5.4.6

Realizar una investigación sobre el impacto de cambios tecnológicos y de la organización del trabajo sobre el empleo por sexo y la igualdad de oportunidades.

OBJETIVO 5.5

Mejorar la situación de las mujeres en las zonas rurales con relación al trabajo.

La incorporación de las mujeres de las áreas rurales a la producción y generación de ingresos es cada vez mayor y está condicionada por factores como su nivel educativo, el nivel de pobreza de su familia, las condiciones agroecológicas de la zona y la cercanía con centros urbanos. En la última década, las posibilidades de trabajo agrícola asalariado para las mujeres, se ven reforzadas debido a los procesos de apertura comercial para productos no tradicionales como las plantas ornamentales, flores, tubérculos, raíces, frutas y hortalizas, etc., donde son contratadas para labores de injerto, cosecha, empaque y procesamiento.

Por otra parte, las mujeres que trabajan en la propiedad familiar, también han visto incrementada su participación tanto cuantitativa como cualitativamente, pues la migración temporal o permanente hacia lugares de plantaciones tradicionales o hacia la ciudad, en busca de mejores oportunidades de generación de ingresos, las lleva a asumir la toma de decisiones acerca del manejo del sistema de producción familiar.

Pero a pesar de la participación real y activa de las mujeres trabajadoras del agro, su acceso a los recursos y servicios de apoyo laboral y productivo que brindan las instituciones públicas sigue siendo limitado. Ello se traduce directamente en bajos niveles de producción, productividad e ingresos, así como en condiciones laborales desventajosas, ubicándolas muchas veces en los estratos de mayor pobreza rural.

Acción 5.5.1

Realizar un diagnóstico situacional de las mujeres trabajadoras en las áreas rurales, tomando en cuenta aspectos regionales, de edad, estado civil y étnicos.

Acción 5.5.2

Hacer un proyecto de capacitación informal con programas que preparen tanto a los productores como a las productoras, en las exigencias que enfrenta la agricultura moderna.

Acción 5.5.3

Realizar dos campañas nacionales de información, orientación y divulgación acerca del potencial laboral femenino, tendientes al cambio de actitudes entre la población masculina y femenina, que procuren un reconocimiento y valoración de la trabajadora agropecuaria.

Acción 5.5.4

Realizar un diagnóstico situacional sobre la cobertura de los servicios de seguridad y garantías sociales de las trabajadoras rurales, tanto las asalariadas como las que trabajan por cuenta propia; por lo menos en tres regiones del país.

Acción 5.5.5

Elaborar una estrategia metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las instituciones del sector agropecuario y recursos naturales.

OBJETIVO 5.6

Estimular y mejorar la actividad empresarial femenina rural y urbana.

Las estadísticas revelan que la presencia de empresarias en la PEA femenina costarricense es mínima con respecto a la masculina, lo cual tiene su sustento en la discriminación cultural que las inhiben de sentirse capaces de liderar una empresa, o de compatibilizar su maternidad con el trabajo y/o de acceder a los recursos financieros necesarios para establecer y mantener una empresa.

Acción 5.6.1

Asignar equitativamente el presupuesto del Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE) para el apoyo de mujeres empresarias.

Acción 5.6.2

Brindar cursos de capacitación a mujeres sobre elaboración de estudios de factibilidad económica, viabilidad social e impacto ambiental, desde una perspectiva de género.

MEJORAR LAS CONDICIONES DE SALUD PARA LAS MUJERES Y HOMBRES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO

El desarrollo de las condiciones de salud ha permitido en Costa Rica un cuadro que muestra avances importantes, especialmente si se compara con la situación de otros países de la región. Sin embargo, este avance se vio frenado con la crisis económica desde el comienzo de los años ochenta, produciendo deterioros y retrocesos en distintos planos y, especialmente, en los sectores más pobres del país.

El anterior avance sanitario se debió a la confluencia de varios factores: el mejoramiento de las condiciones generales de vida, el desarrollo del sistema de salud, y a las importantes modificaciones demográficas de la población costarricense. Ahora bien, al producirse el agotamiento del modelo económico se vieron afectados tanto los niveles de vida como la estructura y el funcionamiento del sistema de salud.

En el nuevo cuadro socioeconómico, marcado por las políticas de ajuste estructural, las necesidades de modificar el sistema de salud se han hecho más evidentes desde finales de los años ochenta. El modelo tradicional de salud, curativo y asistencialista, no ofrece respuestas adecuadas en el nuevo contexto social.

Para superar el progresivo deterioro del anterior sistema de salud se ha hecho necesario su profunda transformación. Para evitar la ineficacia, el mantenimiento de brechas de equidad, las deficiencias de organización, la atención masificada, que producen una creciente insatisfacción de la población, ha sido insoslayable enfrentar un replanteamiento en el modelo de atención.

Este cambio en el modelo de atención se inscribe en los nuevos planteamientos mundiales acerca de la concepción de salud como construcción social. Desde este planteamiento se busca promover una Atención Integral que procure un mejoramiento continuo de la

calidad de vida, mediante la prevención y la educación en este nuevo concepto de salud.

Este cambio de perspectiva en la atención en todos los niveles, ha significado que se haya iniciado una profunda reestructuración del sector salud, redistribuyéndose responsabilidades institucionales y produciendo el comienzo de un proceso de modificación de largo aliento, que se percibe como permanente y en estrecha relación con la población beneficiaria.

En este proceso de transformación, que está dando sus primeros pasos, existe la conciencia de que un elemento consustancial del nuevo modelo de atención ha de consistir en la inclusión de forma sistemática y transversal de la perspectiva de género. Resulta impensable un avance sustancial en la Atención Integral a las personas, sin tomar en consideración las identidades de género y en particular la condición de las mujeres.

Por esta causa, las medidas que se proponen en este capítulo del PIOMH para mejorar la salud de mujeres y hombres, desde una perspectiva de género, se plantean en el contexto de los cambios conceptuales, estructurales y de proceso que están teniendo lugar en Costa Rica.

Es necesario subrayar, especialmente en este capítulo, que hay dos aspectos de crucial importancia que no están contemplados aquí, por cuanto se consideró que su importancia les hacía objeto de una formulación de Planes Nacionales específicos: los aspectos más referidos a la lucha contra la pobreza, contenidos en el Eje Mujer del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza, y los referidos a la violencia intrafamiliar, que están desarrollados en el Plan nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI).

OBJETIVO 6.1

Promocionar, mantener y favorecer la salud de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, mediante la prestación adecuada de servicios de salud, facilitando la participación social en la gestión de los mismos.

El desarrollo de los servicios de salud desde la perspectiva de la Atención Integral de las personas, ha de perseguir los aspectos que permitan poner en práctica concretamente el enfoque de género en el campo de la salud. Esta concreción se inscribe en la trasformación que se inicia en el sistema de salud costarricense. Es necesario señalar que la referencia a los equipos de nuevas modalidades de atención se amplía más adelante cuando se aborda la temática de capacitación.

Acción 6.1.1 Revisar los instrumentos de evaluación utilizados por la Comisión Nacional de Acreditación de Establecimientos, incorporar indicadores

de género y capacitar a sus miembro/as para su aplicación.

Acción 6.1.2 Efectuar un estudio que permita conocer los motivos de pérdida

de cita en citología, planificación y control prenatal, con el fin de determinar las necesidades de las usuarias y valorar la posibilidad

de brindar estos servicios en horario vespertino.

Acción 6.1.3 Hacer un estudio que permita conocer y ejecutar los cambios

legales necesarios para poder brindar el servicio de citología v

planificación familiar a las adolescentes.

Acción 6.1.4 Extender los servicios de atención especializada en menopausia y

climaterio, incluyendo capacitación en los siguientes temas:

Cambios biológicos y sicológicos durante la menopausia

Sexualidad y menopausia

Osteoporosis

Acción 6.1.5 Diseñar un sistema ágil para que las mujeres puedan denunciar casos de abuso o mala praxis por parte de los/as trabajadores/as de

la salud.

Acción 6.1.6 Fortalecer los programas existentes sobre nutrición en los

diferentes ciclos vitales de las mujeres, en sus componentes de: capacitación, investigación y elaboración de materiales; en este proyecto se buscará recuperar y valorar algunas de las tradiciones

alimentarias. Se ejecutará en al menos seis comunidades.

Acción 6.1.7 Reglamentar la adjudicación automática del seguro del Estado a

los hijo/as de las madres adolescentes.

Acción 6.1.8 Crear Los Comités Locales de Atención de Adultos Mayores con

la finalidad de disminuir la sobrecarga de trabajo familiar de las mujeres, así como para brindarle alternativas de relación y

atención a este grupo poblacional.

Acción 6.1.9 Diseñar y ejecutar una campaña sobre los derechos de las usuarias

de los servicios de la CCSS y del Ministerio de salud, dirigida a

las usuarias y a los prestatario/as.

Acción 6.1.10 Incorporar en los Análisis de Situación de Salud (ASIS)

indicadores de género.

OBJETIVO 6.2

Propiciar una salud sexual y reproductiva adecuada, y asegurar el acceso a servicios integrales, eficientes y confidenciales en las diversas regiones del país.

La salud sexual y reproductiva implica tener una vida sexual satisfactoria y libre de riesgos, así como la capacidad de reproducirse, con libertad para decidir cuándo y con qué frecuencia; además de tener asegurado el acceso a la información y los medios para lograrlo.

Es importante que las acciones necesarias para el logro de este objetivo, estén dirigidas tanto a los hombres como a las mujeres, puesto que la responsabilidad compartida de las cuestiones relativas al comportamiento sexual y reproductivo también es indispensable para mejorar la salud de la mujer.

Acción 6.2.1

Desarrollar en dos comunidades urbano-marginales y en dos comunidades rurales, un proyecto piloto de capacitación a padres de familia, líderes comunales y educadores, para que puedan dar orientación adecuada a los adolescentes, sobre comportamiento sexual y reproductivo.

Acción 6.2.2

Elaborar un módulo de capacitación sobre salud reproductiva dirigidos a las/los adolescentes, que tenga como ejes temáticos lo siguiente:

- Adolescencia, sexualidad y reproducción.
- La reproducción humana: cuidados necesarios.
- El aparato reproductor: sus enfermedades más frecuentes.
- Maternidad y paternidad en la adolescencia: riesgos y consecuencias.
- Violencia sexual.

Acción 6.2.3

Diseñar y ejecutar dos campañas dirigidas a las/os adultos sobre los siguientes temas:

- Planificación familiar, prevención y tratamiento de la infertilidad: Una responsabilidad compartida.
- Principales complicaciones del embarazo, el parto y puerperio: Diagnóstico y tratamiento.
- Principales enfermedades del aparato reproductor, incluyendo las de transmisión sexual: Diagnóstico y tratamiento. Se enfatizará en los aspectos referentes al cáncer de cervix, de mamas y el VIH/SIDA.

Para la difusión de los materiales elaborados, se realizarán convenios con las organizaciones de trabajadores/as (sindicatos, cooperativas y asociaciones solidaristas) y con organizaciones comunales.

Acción 6.2.4

Ejecutar un proyecto piloto para elaborar materiales adecuados para la capacitación sobre salud sexual y reproductiva de mujeres con diferentes tipos de discapacidad.

Acción 6.2.5

Diseñar y ejecutar un programa de capacitación sobre salud sexual, negociación sexual, prevención de ETS/VIH y autoestima, dirigido a las trabajadoras del sexo.

Acción 6.2.6

Desarrollar una experiencia por región de consejería en salud sexual y reproductiva, que permita a mujeres y hombres asumir responsablemente su salud sexual.

Acción 6.2.7

Implementar, dentro de las clínicas prenatales existentes, la consulta para adolescentes.

OBJETIVO 6.3

Facilitar a las mujeres de todos los grupos de edad el acceso a la salud mental y la recreación.

Tradicionalmente la salud mental y la recreación no han sido vinculadas con las mujeres. La esfera doméstica en que la mayoría de las mujeres se desenvuelve, es asumida en función de los/las otros y casi nunca en función de sí mismas, razón por la cual no concibe su participación en espacios recreativos como fomento de su salud mental. Aquellas mujeres incorporadas al ámbito laboral, con su doble o triple jornada, no encuentran posibilidades de descanso y recreación.

Además conviene resaltar que la cuarta causa de consulta de las mujeres al sistema general de salud, lo constituyen los trastornos neuróticos y los trastornos afectivos. Con los cambios en los patrones de socialización, redefinición de roles y la crisis económica, las presiones sicológicas se han aumentado en los últimos quince años, esto se refleja en el incremento de la morbi-mortalidad por causas violentas (agresión intrafamiliar, intentos y suicidios, homicidios).

Acción 6.3.1

Incluir, a nivel normativo de la CCSS, en los programas de Atención Integral de las personas del nivel primario de atención, los componentes básicos de salud mental.

Acción 6.3.2

Capacitar a los y las Asistentes Técnicos de Atención Primaria en Salud (ATAPS), para la promoción de la salud mental, la detección, atención y seguimiento de los problemas prevalentes en el nivel local, con base en el análisis previo de la situación de salud.

Acción 6.3.3

Organizar y capacitar a por lo menos cinco comunidades para la identificación y análisis de la problemática psicosocial y elaborar proyectos de salud mental que respondan a las necesidades detectadas.

Acción 6.3.4

Realizar una investigación nacional sobre factores de riesgo a la salud mental con enfoque de género.

Acción 6.3.5

Capacitar a por lo menos dos organizaciones de mujeres por región, a través de tres talleres, en aspectos relacionados con la salud mental y la recreación. Los ejes temáticos de estos talleres serán los siguientes:

- La salud mental y la recreación: un tiempo para nosotras.
- Juegos cooperativos
- Autoestima
- Resolución de conflictos

Acción 6.3.6

Diseñar e implementar un Festival Nacional Anual de la Recreación para las Mujeres, donde se realicen actividades dirigidas a las niñas, las adolescentes, las adultas y las adultas maduras.

Acción 6.3.7

Hacer un proyecto piloto en cuatro comunidades (dos urbanas y dos rurales) para la instalación de la Casa de la Mujer donde se desarrollen actividades para el desarrollo psicosocial y la recreación de las niñas, las jóvenes, las adultas y las adultas maduras.

OBJETIVO 6.4

Incorporar en la formación y perfeccionamiento de los profesionales y técnicos de salud, la perspectiva de género.

Los fundamentos del modelo de salud que se aplique en el sistema sanitario de un país, se trasmiten y reproducen a través de la formación de los profesionales y técnicos del área. Para incorporar el enfoque de Atención Integral de la Salud desde la perspectiva de género, en el accionar cotidiano del sistema de salud, se requiere de un esfuerzo importante de capacitación y formación que contribuya a lograr cambios en las actitudes y concepciones de los/as profesionales de la salud respecto de las múltiples dimensiones que determinan la salud de las mujeres.

Acción 6.4.1

Realizar un curso anual por región para capacitar a los/as trabajadores de la salud en los siguientes temas:

- Capacidad de comunicación
- Atención a los/as usuarios/as de los servicios médicos

- Relaciones personales
- Derechos de los/as usuarios/as, con especial énfasis en el derecho a la privacidad y confidencialidad.
- Acción 6.4.2

Elaborar material didáctico popular sobre el enfoque integral de salud y la visión sobre la especificidad de las condiciones de vida y salud de las mujeres; para ser utilizado por las/os trabajadoras/es de la salud en las comunidades.

Acción 6.4.3

Elaborar un módulo de capacitación sobre equidad de género dirigido a los/as Educadores Comunitarios en Salud.

Acción 6.4.4

Elaborar un módulo de capacitación sobre equidad de género en salud, dirigido a los equipos responsables del trabajo grupal participativo de la CCSS.

Acción 6.4.5

Desarrollar una estrategia de capacitación sobre atención y servicios de salud desde la perspectiva de género para profesores/ as del CENDEISSS, los ATAPS que ya están trabajando y el personal nuevo.

Acción 6.4.6

Elaborar un módulo de capacitación dirigido a los/as trabajadoras de la salud, que brinde información y capacitación pertinente, sobre ETS/VIH, desde la perspectiva de género.

Acción 6.4.7

Realizar al menos un curso por gerencia, para capacitar al personal de la CCSS, sobre la normativa vigente que pretende erradicar el acoso sexual en el ambiente del trabajo.

OBJETIVO 6.5

Mejorar el conocimiento sobre la situación de salud de las mujeres

Al igual que en las otras áreas, la generación de conocimiento en salud, específicos sobre la situación de las mujeres es muy escaso; además el registro estadístico no se ha realizado de forma desagregada por sexo, edad, nivel socioeconómico y ubicación geográfica. Hoy día es indispensable producir información y conocimiento que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

Acción 6.5.1

Adecuar y actualizar los registros y sistemas de vigilancia epidemiológica, de acuerdo con los grupos de edad y ubicación geográfica.

Acción 6.5.2

Crear un sistema de becas (al menos dos anuales) para el apoyo a la investigación orientada a mejorar la salud de la mujer, especialmente estudios epidemiológicos sobre problemas de salud emergentes de las mujeres, producto del desarrollo económico social y los cambios culturales.

Acción 6.5.3

Diseñar y establecer mecanismos que permitan un seguimiento continuo de las enfermedades cuya importancia es relevante para las mujeres, por su alta incidencia en la mortalidad, o por el aumento en su prevalencia.

Acción 6.5.4

Realizar un proyecto de investigación que estudie y sistematice las percepciones, los valores y los prejuicios del personal médico y paramédico hacia la mujer en cada uno de los ciclos vitales.

Acción 6.5.5

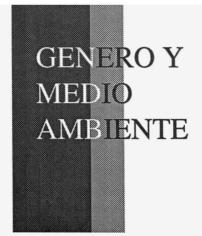
Desarrollar un proyecto de investigación sobre la medicina popular tradicional utilizada por las poblaciones de los pueblos indígenas, negros, chinos, campesinos y de las zonas urbanas.

Acción 6.5.6

Realizar una investigación sobre los condicionamientos socioeconómicos que inciden en la mortalidad materna.

Acción 6.5.7

Realizar una investigación sobre métodos asequibles controlados por las mujeres para prevenir las ETS/VIH.



La construcción de sociedades sostenibles se ha convertido en una prioridad para el mejoramiento de la calidad de vida del conjunto de la población.

La toma de conciencia de la urgencia con que debe asumirse este reto, contribuye a brindar el impulso necesario para redefinir nuevas formas de relación con la naturaleza y entre los seres humanos que han de caracterizarse por ser respetuosas e igualitarias. Por esta razón se crea un nuevo paradigma de desarrollo en el que se integra la preservación del medio ambiente con la justicia y la igualdad de género dentro de una misma generación y entre distintas generaciones.

En la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, se dejó plasmada la importancia de la función de la mujer en la creación de modalidades de consumo, la producción sostenible y ecológicamente racional, y de métodos para el ordenamiento de los recursos naturales. Mediante la gestión y el uso de los recursos naturales, las mujeres contribuyen al sostenimiento de su familia y de la comunidad; en sus funciones de consumidora, cuidadora de su familia y educadora, así como por su accionar en procura del mejoramiento de la calidad de vida, juegan un papel fundamental en el uso, ordenamiento, conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente y los recursos naturales.

A pesar de esto, la participación de las mujeres en los procesos de formulación de políticas, adopción de decisiones y obtención de ingresos a partir de los recursos naturales, continúa siendo marginal. En la mayoría de los casos se estimula su participación exclusivamente en términos de conservación, teniendo que asumir

una carga de trabajo más, sin que por ello se le asegure su acceso a los beneficios; es un imperativo modificar esta percepción y tomar conciencia de que las políticas en materia de desarrollo sostenible, medio ambiente y recursos naturales, en que no se cuente con la participación protagónica de hombres y mujeres, no lograrán sus objetivos a largo plazo.

Las medidas estratégicas necesarias para un ordenamiento adecuado del medio ambiente, exigen un método global, multidisciplinario e intersectorial, en el que la participación y el liderazgo de las mujeres, son fundamentales.

OBJETIVO 7.1

Promover el acceso, control y utilización racional de los recursos naturales para mejorar la distribución equitativa de la riqueza para las mujeres costarricenses.

Las mujeres al ser excluidas de aquellos procesos tradicionalmente reservados a la esfera masculina, ven limitado su acceso a los beneficios que los mismos puedan generar. La utilización de los recursos naturales con una perspectiva de equidad permitiría que no se presente esta limitación en el ámbito de la distribución de la riqueza.

Acción 7.1.1

Brindar asesoría técnica, financiera y legal a por lo menos veinte grupos de mujeres (rurales y urbanos), para fortalecer la organización productiva basada en el manejo de los recursos naturales y el medio ambiente.

Acción 7.1.2

Brindar capacitación e información sobre comercialización y mercadeo (nacional e internacional) de productos y servicios relacionados con el manejo racional del ambiente, a por lo menos veinte organizaciones de mujeres.

OBJETIVO 7.2

Realizar acciones tendientes a la conservación y al uso racional de los recursos naturales con que cuenta el país, con la participación activa de las mujeres.

Los recursos naturales de Costa Rica se han visto disminuidos de manera alarmante en las últimas décadas, debido principalmente a la forma en que han sido explotados por diferentes actores sociales (en la mayoría de los casos hombres) especialmente aquellos que realizan actividades económicas vinculadas con la explotación de la madera, la ganadería y la agricultura extensiva, entre otras. Es indispensable modificar las formas de uso y explotación de los recursos y abrir nuevas alternativas de participación femenina.

Acción 7.2.1 Realizar una investigación y un sistema de monitoreo sobre los niveles de contaminación atmosférica, los efectos en la salud humana, especialmente en las mujeres embarazadas y lactantes y

las posibles medidas para reducirla.

Acción 7.2.2 Revisar, divulgar y aplicar la legislación y normativa ambiental existente, para mejorar las condiciones de vida de las mujeres y la

familia.

Acción 7.2.3 Valorar el potencial ecoturístico y de biodiversidad de las áreas de

protección ambiental, en asentamientos campesinos promovidos por el IDA, y realizar al menos tres proyectos piloto sobre uso racional de estos recursos, para ser desarrollados por grupos

organizados de mujeres.

Acción 7.2.4 Desarrollar al menos cinco proyectos basados en la utilización

racional de los recursos marino costeros, ejecutados por

organizaciones de mujeres.

Acción 7.2.5 Realizar un proyecto piloto de minería artesanal con una

organización de mujeres.

Acción 7.2.6 Realizar al menos un proyecto piloto de orfebrería en dos

comunidades mineras, en el que las mujeres tengan una participación protagónica; debe incluir capacitación, asistencia

técnica, financiamiento y divulgación.

Acción 7.2.7 Crear la normativa necesaria para incorporar el enfoque de

género en los estudios de impacto ambiental, presentados a la

Secretaria Técnica Ambiental (SETENA),

Acción 7.2.8 Incorporar en los Planes de Manejo de las Áreas Protegidas, la perspectiva de género para facilitar la utilización de los recursos

naturales por parte de los grupos organizados de mujeres.

OBJETIVO 7.3

Procurar un manejo adecuado de los desechos.

El manejo de los desechos industriales y domésticos es un problema para la calidad de vida del costarricense especialmente en las comunidades rurales donde no existe un sistema público de recolección de basuras. Por la distribución actual de funciones esta es una tarea más que se le recarga a las mujeres, cuando en realidad debe ser asumida por el conjunto de las comunidades en coordinación con las instancias públicas pertinentes, y no se les ha brindado la capacitación ni el apoyo necesario para realizarlo de mejor manera.

Acción 7.3.1

Crear campañas locales anuales sobre el manejo adecuado de los desechos domésticos, en al menos veinte comunidades rurales, donde no existe el sistema de recolección de basuras.

Acción 7.3.2

Realizar una campaña nacional sobre los problemas derivados de la acumulación de basura, como focos de contaminación y las consecuencias para la población.

Acción 7.3.3

Establecer un premio nacional anual para la comunidad mejor organizada para atender la recolección, tratamiento y reciclaje de la basura.

OBJETIVO 7.4

Fomentar la creación y utilización de biotecnología.

Históricamente la creación y uso de la tecnología ha sido asociada con los papeles masculinos. Hoy se hace necesario el reconocimiento y el acceso de las mujeres a la misma, especialmente de tecnologías que faciliten sus labores y que se caractericen por hacer un uso racional y la no contaminación de los recursos ambientales.

Acción 7.4.1

Crear un fondo concursable anual para la creación de biotecnología, por parte de las mujeres.

Acción 7.4.2

Crear un fondo de becas para mujeres (individual y colectiva), que permita el estudio e intercambio de experiencias sobre biotecnología.

OBJETIVO 7.5

Capacitar a las mujeres en el manejo de las situaciones de emergencia.

La situación geográfica de Costa Rica determina un aumento en los niveles de probabilidad de situaciones de emergencia provocadas por fenómenos naturales unido a usos inadecuados de los recursos. Las mujeres y la/os niña/os son víctimas mayoritarias de estos fenómenos. Las mujeres asumen varios papeles como víctima, como organizadora de acciones paliativas y como educadora en la prevención dentro de sus hogares y comunidades.

Acción 7.5.1

Promover, a través de los medios locales de difusión, la participación de las mujeres en los Comités de Emergencia, en los diferentes niveles: locales, regionales y nacional.

Acción 7.5.2

Realizar dos cursos de capacitación sobre prevención y manejo de emergencias, brindando educación en cuanto a base de datos relativos a recursos para emergencias, dirigido a las mujeres que

viven en al menos quince comunidades definidas como de riesgo, por su ubicación aledaña a cuencas hidrográficas, volcanes, fallamientos tectónicos y otros.

OBJETIVO 7.6

Procurar un desarrollo rural sostenible con una participación protagónica de las mujeres.

El procurar un desarrollo rural sostenible implica definir y ejecutar iniciativas para disminuir las desventajas de los distintos grupos desfavorecidos, para lo cual debe revisarse cuidadosamente cada uno de los obstáculos explícitos o subyacentes que impiden la participación igualitaria y debe medirse tanto la igualdad de oportunidades como la igualdad del impacto de dichas iniciativas. Por esta razón hablar de desarrollo sostenible sin hablar de género es inviable; es ignorar la realidad y el aporte que las mujeres pueden dar a este proceso.

Acción 7.6.1

Elaborar un módulo de capacitación, dirigidos a los/as funcionarias de las instituciones del sector agropecuario y recursos naturales, sobre:

- Participación comunitaria desde la perspectiva de género.
- Situación de la mujer rural en general y de la productora agropecuaria en específico.
- La participación de las mujeres en la producción agropecuaria familiar
- Género y desarrollo sostenible.
- Importancia de la utilización de técnicas agropecuarias que favorezcan el uso racional de los recursos naturales, la protección y el mejoramiento del ambiente.

Acción 7.6.2

Incorporar indicadores de género en las bases de datos y las investigaciones que se realicen en las instituciones del Sector Agropecuario y de Recursos Naturales.

Acción 7.6.3

Definir mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación de los servicios que brindan las instituciones del Sector Agropecuario y de Recursos Naturales segregados por sexo.

Acción 7.6.4

Incluir en los planes, programas, proyectos de desarrollo agroindustrial y mercado agropecuario, acciones de capacitación y asesoría técnica en las que se asegure igualdad y equidad de oportunidades a mujeres y hombres.

Acción 7.6.5

Elaborar anualmente materiales divulgativos sencillos y asequibles sobre producción y mercadeo de los productos en los que se tiene una mayor concentración de productoras (al menos 5 productos).

Acción 7.6.6

Realizar material informativo semestral sobre los requerimientos de calidad para la exportación de los productos en los que se tiene una mayor concentración de productoras (al menos 5 productos).

Acción 7.6.7

Capacitar a los/as funcionarios/as en la utilización de instrumentos de selección de adjudicatarios para los asentamientos rurales del IDA, con el fin de que se garantice la igualdad de oportunidades para productores y productoras.

Acción 7.6.8

Elaborar y ejecutar un proyecto de capacitación y asesoría legal dirigido a las mujeres del área rural, para que conozcan sus derechos y los mecanismos institucionales de acceso a la tierra.

Acción 7.6.9

Realizar campañas de información dirigidas a las productoras acerca de la disponibilidad de crédito y requisitos para obtenerlo.

Acción 7.6.10

Apoyar la ejecución de al menos cinco proyectos productivos por región realizados por mujeres beneficiarias de los asentamientos del IDA. El apoyo deberá concretarse desde la elaboración de los estudios de viabilidad y factibilidad hasta la asesoría técnica-productiva y de mercadeo.

Acción 7.6.11

Crear programas de atención que incluyan capacitación y asesoría técnica, administrativa y en mercadeo con perspectiva de sostenibilidad dirigidos a las organizaciones de mujeres y mixtas del área rural, en al menos los siguientes campos:

- a. Agricultura orgánica de hortalizas y plantas medicinales.
- b. Apicultura y meliponicultura.
- c. Pesca, acuacultura y extracción de moluscos y mariscos.
- d. Forestal
- e. Ganadería
- f. Utilización de desechos orgánicos.
- g. Producción agroconservacionista.

Acción 7.6.12

Realizar al menos dos proyectos piloto para la generación y utilización de energía solar y eólica, desarrollados por grupos de mujeres rurales organizados.

Acción 7.6.13

Revisar y adecuar la normativa vigente en lo que respecta a la selección de beneficiarias/os y adjudicación de tierras por parte del IDA, para asegurar que se incorpore la perspectiva de genero en las mismas.

OBJETIVO 7.7

Contribuir a la creación de hábitat que respondan a las necesidades de las mujeres y acordes con el cuido del ambiente.

La última década se ha caracterizado por un marcado crecimiento de las áreas urbano-marginales, donde se concentra un amplio porcentaje de las jefas de familia en condiciones de extrema pobreza. En la mayoría de los casos ellas han tenido una importante participación en los procesos de autoconstrucción de sus viviendas, pero en términos de la planificación de su hábitat, no se ha respondido a sus necesidades básicas de género, para la construcción de ambientes sanos para ellas y sus familias.

Acción 7.7.1

Evaluar el cumplimiento de la legislación y normativa vigente referente a la selección de las personas beneficiarias de los asentamientos urbanos, para asegurar el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acción 7.7.2

Establecer mecanismos para facilitar el acceso de las madres solteras adolescentes a los programas que desarrolla el MIVAH.

Acción 7.7.3

Brindar facilidades de acceso a las madres jefas de familia a todos los programas estatales de acceso y mejoramiento de las viviendas.

Acción 7.7.4

Crear la normativa necesaria, incluidos los mecanismos de control y vigilancia, que permitan la construcción de asentamientos urbanos exclusivamente en terrenos seguros.

OBJETIVO 7.8

Procurar el uso y manejo adecuado del agua y los recursos hídricos

La vida y el quehacer humano en general, se desarrollan en íntima vinculación con el agua, por tanto, el acceso a este recurso de manera adecuada y con la calidad asegurada, para uso doméstico, agrícola e industrial, son elementos fundamentales para asegurar la calidad de vida de toda la población.

A pesar de que, acorde con la actual división sexual del trabajo y como parte de las funciones domésticas, las mujeres asumen importantes responsabilidades de manipulación y acarreo del agua para consumo familiar, es mínima su participación en el control y la toma de decisiones sobre ese recurso.

Acción 7.8.1

Desarrollar un programa de capacitación dirigido al menos a diez comunidades, sobre el uso, manejo y prevención de la contaminación en ríos y quebradas, en el que las mujeres tendrán una participación equitativa.

Acción 7.8.2

Impulsar la creación de al menos tres comités de conservación de cuencas hidrograficas en cada región administrativa del país y velar por el cumplimiento de la legislación vigente respecto a la participación femenina en los órganos de dirección de los mismos.

Acción 7.8.3

Asegurar el abastecimiento de agua potable en las viviendas de al menos 30 comunidades, a través del programa de acueductos rurales.

Acción 7.8.4

Brindar capacitación en cloración y mantenimiento de la calidad del agua en las cinco regionales de AyA, donde al menos participara una mujer.

PROMOCIONAR LA PARTICIPACION SOCIAL Y POLITICA DE LAS MUJERES E INCREMENTAR SU PRESENCIA EN LOS AMBITOS DE TOMA DE DECISIONES

A mediados del presente siglo (1949) las mujeres costarricenses obtuvieron el derecho a elegir y ser elegidas, logrando así su plena ciudadanía. En esa misma coyuntura se iniciaron en el país cambios que permitirían un prolongado proceso de modernización de nuestra sociedad.

Desde entonces se han producido cambios sustantivos en la situación de la población femenina de nuestro país. Las mujeres han reducido a la mitad el número promedio de hijos que tienen durante su vida fértil y se han hecho más urbanas, aumentando su participación en la vida social y laboral.

En este contexto de cambios vitales, destaca el avance fundamental que dieron las mujeres en cuanto a su situación educativa. Si en 1950 se encontraban a una apreciable distancia de los varones, hoy comparten en términos de semejanza con ellos el elevado nivel educativo que tienen los costarricenses en el contexto latinoamericano. Actualmente, las mujeres han superado ligeramente a los hombres en el acceso a la enseñanza secundaria y tienen una participación similar en los estudios universitarios. El nítido aumento del nivel educativo de las costarricenses ha hecho que la población trabajadora femenina presente ya una cantidad de años de estudios, superior a su homóloga masculina.

La participación de las mujeres también ha avanzado en los ámbitos de poder y toma de decisiones, especialmente en las últimas dos décadas. Sin embargo, este avance es considerablemente menor si se compara con los cambios generales antes indicados. Si en 1953 fueron elegidas las primeras tres mujeres a la Asamblea Legislativa (un 6% del total de diputaciones), en 1994 apenas nueve han llegado a ese poder del Estado (un 16% del total). Este indicador refleja bien lo sucedido en otros espacios de poder y representación.

Es decir, no existe relación entre los apreciables avances de la situación de la mujer en diversos campos y el cambio mínimo que ha tenido lugar en las esferas nacionales de poder.

El hecho de que esta dificultad tenga lugar en todo el mundo ha obligado a la comunidad internacional, expresada a través de Naciones Unidas, a prestar una creciente atención al problema. Ya en la Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) se obligaba a los Estados partes a adoptar medidas para eliminar los obstáculos que impiden un mayor acceso de las mujeres a las instancias políticas nacionales. En la Plataforma Mundial de Acción, recientemente aprobada por la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, este asunto constituye uno de los principales temas de trabajo, conformando el área denominada «Desigualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones en todos los ámbitos».

En Costa Rica, los poderes públicos dieron un importante paso en la resolución de este problema, cuando fue promulgada en marzo de 1990 la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Los artículos 5 y 6 obligan a los partidos políticos a definir en sus estatutos mecanismos eficaces para garantizar la participación de las mujeres en sus órganos de dirección, en las candidaturas electorales, así como en el gobierno. También obliga a estas organizaciones a destinar un porcentaje de la contribución del Estado para promover la participación política de las mujeres.

Para impulsar la participación social y política de las mujeres, especialmente en los ámbitos de toma de decisiones, el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia ha impulsado desde 1995 el Programa de Promoción de la Ciudadanía Activa de las Mujeres (PROCAM). Este capítulo del PIOMH se propone lograr objetivos y realizar acciones que incorporen el desarrollo del mencionado Programa.

OBJETIVO 8.1.

Fortalecer la actividad asociativa de las mujeres, tanto en sus propias organizaciones como en el resto de las organizaciones sociales.

En Costa Rica las mujeres tienen una alta participación en organizaciones sociales. Se trata de fortalecerla y orientarla hacia el mejoramiento de las condiciones de las propias mujeres, posibilitando aumentar la calidad de esa participación para asumir responsabilidades de liderazgo.

Acción 8.1.1

Realizar, a través del Programa de Promoción de la Ciudadanía Activa de las Mujeres (PROCAM), un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en las organizaciones sociales del país, publicando y divulgando sus resultados.

Acción 8.1.2

Realizar 300 talleres en 55 cantones utilizando un módulo de fomento a la participación y a la potenciación de las mujeres, que incorpore los siguientes aspectos:

- Autoestima
- Conocimiento de derechos
- Fundamentos de organización y administración
- Introducción al liderazgo
- Vida sin violencia
- Planificación operativa
- Acceso a recursos productivos

Acción 8.1.3.

Efectuar 20 asistencias técnicas a grupos de dirección de organizaciones sociales mixtas (sindicatos, campesinos, cooperativas) para incorporar la perspectiva de género en el trabajo organizativo.

Accion 8.1.4

Desarrollar, a traves del PROCAM, un módulo de formación para 25 mujeres líderes de organizaciones sociales que contemple: capacitación en relaciones de género, desarrollo de destrezas para el liderazgo, análisis de la realidad política y cultura política democrática.

Acción 8.1.5

Desarrollar 210 talleres de capacitación en 55 cantones para funcionarios en el nivel local, sobre la incorporación de la equidad de género en el trabajo que desempeñen.

OBJETIVO 8.2.

Promover el acceso de las mujeres a los órganos de representación y dirección de los partidos políticos.

A comienzos de 1996 los partidos mayoritarios han adoptado medidas, si bien todavía parciales, en cuanto al establecimiento de cuotas mínimas de presencia de las mujeres en las instancias partidarias, lo que significa un gran avance respecto del debate producido al comienzo de la presente década. Ahora se trata de que estas medidas se ejecuten en los distintos niveles de decisión partidaria para que, junto al desarrollo del liderazgo efectivo por parte de las mujeres, se produzca un cambio real en esta materia.

Acción 8.2.1

Realizar, a través del PROCAM, un diagnóstico de la participación de las mujeres en los partidos políticos, publicando y divulgando sus resultados.

Acción 8.2.2

Desarollar, a través del PROCAM, el apoyo y la asistencia técnica a los partidos políticos para que ejecuten sus decisiones sobre cuotas mínimas de participación de las mujeres en los órganos de dirección en el conjunto de las estructuras partidarias.

Acción 8.2.3.

Efectuar, a través del PROCAM, el apoyo técnico y la formación de mujeres líderes de partidos políticos, tanto sobre el acceso como sobre el ejercicio del liderazgo político.

OBJETIVO 83

Incrementar la participación de las mujeres en los espacios de representación y de toma de decisiones del conjunto de los poderes públicos.

El lento y reducido avance de la participación femenina en la cúspide de los poderes públicos, incluso parece que ha encontrado techos difíciles de superar en cada uno de ellos. Así, en la Asamblea Legislativa parece insuperable el 15 o 16% del total de diputaciones y en el Gobierno de la República, con oscilaciones, no se ha superado el 10% de participación del conjunto de Ministros nombrados. Para resolver este problema se hace necesario una combinación de reformas normativas con acciones decididas de carácter gubernamental.

Acción 8.3.1

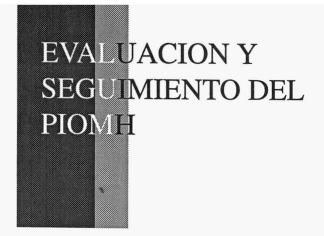
Apoyar, a través del PROCAM, el proceso de reforma del Código Electoral y de la normativa interna de los partidos para posibilitar un aumento sustantivo de la participación femenina en la Asamblea Legislativa.

Acción 8.3.2

Realizar actividades en cuanto a las instituciones del Poder Ejecutivo que posibiliten el acceso de las mujeres a los ámbitos de toma de decisiones (estas acciones están consignadas a nivel sectorial en otros apartados del PIOMH: ver acciones 3.4.1, 3.4.2, 5.3.1 y 5.3.2).

Acción 8.3.3.

Desarrollar, a través del PROCAM, acciones de concertación con el Poder Judicial para promover la participación de mujeres en los órganos superiores del sistema judicial.



La ejecución del Plan Nacional para Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOMH) va a estar apoyada por varias acciones complementarias que la faciliten. Una parte fundamental de esas condiciones facilitadoras se refiere al proceso de información y capacitación de los funcionarios públicos que tendrán a su cargo la ejecución de dicho Plan. La otra parte guarda relación con un adecuado sistema de evaluación y seguimiento del cumplimiento del PIOMH.

El Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF) está promoviendo una campaña de información sobre el PIOMH a desarrollarse en distintos ámbitos, pero especialmente dirigida a los funcionarios de los poderes públicos. También está impulsando un proceso selectivo de capacitación en esta materia.

En cuanto al sistema de evaluación y seguimiento, éste se inscribe en el esfuerzo que realiza el Gobierno por implementar una cultura de seguimiento técnico, que ha dado lugar al Sistema Nacional de Evaluación (SINE).

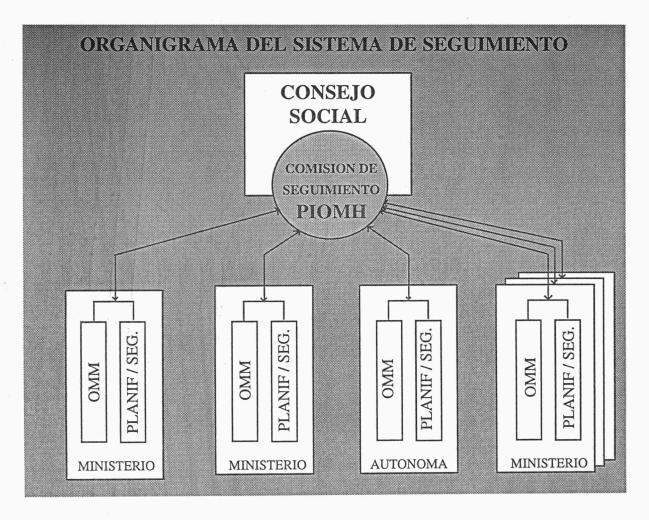
La estructura organizativa que se establece para dar seguimiento al PIOMH busca la sencillez, al mismo timpo que la concordancia con la propia naturaleza del Plan, en tanto acción gubernamental. En efecto, el PIOMH es un compromiso de gobierno que ejecutan un conjunto de instituciones, cuyo listado se adjunta en el siguiente capítulo.

Por esa razón, el PIOMH debe basarse tanto en el esfuerno de autoevaluación que debe realizar cada una de las entidades con responsabilidades de ejecución, como en un esfuerzo de coordinación para el seguimiento del plan como conjunto.

En el plano de la autoevaluación se establece que cada institución realice el seguimiento interno del PIOMH sobre la base de dos organismos que tienen relación con el proceso: el órgano de

planeamiento y evaluación de la institución -o, en su defecto, la instancia que se ocupe de esta tareas- y la Oficina Ministerial de la Mujer en esa misma entidad. Ambos organismos elevarán un informe trimestral sobre el cumplimiento del PIOMH en su institución a la instancia de coordinación del seguimiento del Plan como conjunto.

Esta instancia de coordinación será el Consejo Social de Gobierno. En su interior se constituirá una Comisión de Seguimiento del PIOMH, integrada por el organismo especializado en la materia de equidad de género, el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF), el ente con visión de conjunto del seguimiento de políticas nacionales (MIDEPLAN) y las otras instancias que el Consejo determine. Esta Comisión, además de adoptar todas aquellas medidas que correspondan para el ejercicio de sus funciones, informará semestralmente a los miembros del Consejo Social, así como al Consejo de Gobierno, sobre el cumplimiento general del PIOMH.



CRONOGRAMA DE EJECUCION Y RESPONSABLES

IGUALDAD ANTE LA LEY

ACCIONES	1996		1997		1998		RESPONSABLE
ACCIONED	I	П	I	II	I	П	MICA CHUMBIE
Acción 1.1.1							Presidencia de la República. CMF
Acción 1.1.2							Presidencia de la República. PANI CMF
Acción 1.2.1							Presidencia de la República. CMF
Acción 1.4.1							Presidencia de la República. Ministerio de Trabajo, CMF
Acción 1.4.2							Presidencia de la República. Ministerio de Trabajo, CMF
Acción 1.4.3							Presidencia de la República. Ministerio de Trabajo, CMF
Acción 1.4.4							Presidencia de la República. Ministerio de Trabajo, CMF
Acción 1.4.5							Presidencia de la República. Ministerio de Trabajo, CMF
Acción 1.4.6							Ministerio de Trabajo, CMF
Acción 1.5.1							Ministerio de Justicia CMF
Acción 1.5.2							CMF
Acción 1.5.3							CMF

	199	06	1997		1998		
ACCIONES	I	II	I	II	I	II	RESPONSABLE
Acción 1.6.1					1	n e	Presidencia de la República. CMF
Acción 1.6.2							Presidencia de la República. Ministerio de Salud CMF
Acción 1.6.3							Presidencia de la República. Ministerio de Salud, CMF
Acción 1.6.4						·	Ministerio de Salud. CMF
Acción 1.6.5							Ministerio de Salud. CMF
Acción 1.6.6							Ministerio de Salud. CCSS
Acción 1.7.1							Ministerio de Justica CMF
Acción 8.1.1							CMF

FORTALECER LA FAMILIA COMO INSTANCIA DE GENERACION DE IGUALDAD DE OPORTUNID DES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ACCIONES	1996		1997		1998		RESPONSABLE
	I	II	I	II	I	II	
Acción 2.1.1							Presidencia de la República. CMF
Acción 2.1.2			·				Presidencia de la República. CMF
Acción 2.1.3							Presidencia de la República. PANI CMF
Acción 2.1.4							Presidencia de la República . PANI CMF
Acción 2.1.5							Presidencia de la República. CMF
Acción 2.1.6							Presidencia de la República. PANI CMF
Acción 2.1.7							Presidencia de la República. PANI CMF
Acción 2.2.1							CMF
Acción 2.2.2							CMF
Acción 2.2.3							Presidencia de la República Ministerio deTrabajo CMF
Acción 2.2.4							Presidencia de la República. CMF
Acción 2.2.5							CMF

ACCIONES	1996		1997		1998		RESPONSABLE
ACCIONES	I	П	I	П	I	II	RESI ONSABLE
Acción 2.3.1							CMF
Acción 2.3.2							Comisión Nacional de Valores. CMF
Acción 2.3.3							CMF
Acción 2.3.4							CMF
Acción 2.3.5							MEP. CMF
Acción 2.3.6							PANI. MEP Ministerio de Justicia CMF
Acción 2.3.7							Movimiento Nacional de Juventudes CMF

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL PROCESO EDUCATIVO Y DE PRODUCCION DE CONOCIMIENTOS

ACCIONES	1996		1997		1998		RESPONSABLE
11001011120	I	II	I	II	I	II	ALLO CHUMBLE
Acción 3.1.1							MEP. INA
Acción 3.1.2							MEP. INA
Acción 3.1.3							MEP. INA. CMF
Acción 3.1.4		*			d		MEP. INA. CMF
Acción 3.2.1							MEP. INA
Acción 3.2.2							MEP
Acción 3.2.3							MEP
Acción 3.2.4.							MEP
Acción 3.3.1							MEP
Acción 3.3.2							MEP. INA
Acción 3.4.1							MEP
Acción 3.4.2							MEP. INA. CMF
Acción 3.5.1							MEP
Acción 3.6.1							CMF
Acción 3.6.2						S	Presidencia de la República. CMF

ACCIONES	199	96	199	7	199	98	RESPONSABLE
ACCIONES	I	II	I	II	I	II	
Acción 3.7.1							MEP
Acción 3.8.1							CMF
Acción 3.8.2							CMF
Acción 3.8.3							CMF
Acción 3.9.1							MEP. CMF
Acción 3.9.2							MEP
Acción 3.9.3							MEP. CMF

PROMOVER UNA IMAGEN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CULTURA Y LOS MEDIOS DE COMUNICACION

ACCIONES	19	96	19	97	19	98	RESPONSABLE
ACCIONES	I	II	I	II	I	II	RESI ONSABLE
Acción 4.1.1							SINART. CMF
Acción 4.1.2							Ministerio de Información. CMF
Acción 4.1.3							Ministerio de Justicia. CMF
Acción 4.1.4							CMF
Acción 4.2.1							MCJD. CMF
Acción 4.2.2							CMF
Acción 4.3.1							MCJD
Acción 4.3.2							CMF
Acción 4.3.3							CMF
Acción 4.4.1							MCJD. CMF
Acción 4.4.2							CMF
Acción 4.4.3							CMF
Acción 4.5.1							MCJD
Acción 4.5.2							MCJD
Acción 4.5.3							MCJD

ACCIONES	199	96	199	97	19	98	RESPONSABLE
	I	II	I	II	I	II	ALLOY ON GRADEL
Acción 4.5.4	•				,		MCJD. CMF
Acción 4.5.5							MCJD
Acción 4.5.6							MCJD
Acción 4.5.7							MCJD
Acción 4.5.8							MCJD

INCREMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDA DES EN EL MUNDO ECONOMICO Y ESPECIALMENTE EN CUANTO AL EMPLEO

ACCIONES	199	96	19	97	19	98	RESPONSABLE
TICCIOI1ES	I	II	I	II	I	II	RESPONSABLE
Acción 5.1.1							MIDEPLAN. Ministerio de Trabajo MAG. INS Ministerio de Economía CMF
Acción 5.1.2							MIDEPLAN. CMF
Acción 5.1.3							Ministerio de Economía
Acción 5.2.1				•			Ministerio de Trabajo. INA. CMF
Acción 5.2.2.							Ministerio de Trabajo
Acción 5.2.3							Ministerio de Trabajo
Acción 5.2.4							Consejo Nacional de Rehabilitación
Acción 5.2.5			•				Ministerio de Trabajo Servicio Civil. CMF
Acción 5.3.1							Servicio Civil
Acción 5.3.2							Servicio Civil. CMF
Acción 5.3.3							Ministerio de Trabajo. INA
Acción 5.3.4							Ministerio de Trabajo
Acción 5.4.1							Ministerio de Trabajo. CMF
Acción 5.4.2							CMF

ACCIONES	199	6	199	7	199	98	RESPONSABLE
ACCIONES	I	II	I	II	I	II	
Acción 5.4.3							Ministerio de Trabajo
Acción 5.4.4							Ministerio de Trabajo. CMF
Acción 5.4.5							Ministerio de Trabajo. CMF
Acción 5.4.6							Ministerio de Trabajo
Acción 5.5.1							Ministerio de Trabajo
Acción 5.5.2							MAG
Acción 5.5.3							MAG. INA
Acción 5.5.4			•				Ministerio de Trabajo
Acción 5.5.5							MAG. CNP. IDA Ministerio de Energía y Ambiente. CMF
Acción 5.6.1							Ministerio de Trabajo
Acción 5.6.2							Ministerio de Trabajo

MEJORAR LAS CONDICIONES DE SALUD PARA MUJERES Y HOMBRES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO

ACCIONES	199	96	199	97	19	98	RESPONSABLE
ACCIONES	I	II	I	II	I	II	RESI ONSABLE
Acción 6.1.1							Ministerio de Salud. CS
Acción 6.1.2							CCSS
Acción 6.1.3							CCSS
Acción 6.1.4							CCSS
Acción 6.1.5							CCSS
Acción 6.1.6							Ministerio de Salud
Acción 6.1.7							CCSS
Acción 6.1.8		-					Ministerio de Salud. CCSS
Acción 6.1.9							CCSS
Acción 6.1.10	•	•					CCSS
Acción 6.2.1					•		ccss
Acción 6.2.2							CCSS
Acción 6.2.3				•			Ministerio de Salud. CCSS
Acción 6.2.4.					•		CCSS
Acción 6.2.5				•			Ministerio de Salud

ACCIONES	199		19		19		RESPONSABLE
	I	II	I	II	I	II	
Acción 6.2.6							CCSS
Acción 6.2.7							CCSS
Acción 6.3.1.							Ministerio de Salud. CCSS
Acción 6.3.2							Ministerio de Salud. CCSS
Acción 6.3.3							Ministerio de Salud
Acción 6.3.4							Ministerio de Salud
Acción 6.3.5							Ministerio de Salud. CCSS
Acción 6.3.6							CCSS. Ministerio de Salud
Acción 6.3.7			â			·	Ministerio de Salud. CCSS
Acción 6.4.1					,		CCSS
Acción 6.4.2		2					CCSS
Acción 6.4.3						·	Ministerio de Salud. CCSS
Acción 6.4.4							CCSS
Acción 6.4.5		٠,					CCSS
Acción 6.4.6					9		Ministerio de Salud
Acción 6.4.7							CCSS
Acción 6.5.1			:	. 8			Ministerio de Salud

ACCIONES	199	96	199	97	19	98	RESPONSABLE
1100101125	I	II	I	II	I	п	RESI ONSABLE
Acción 6.5.2						-	CCSS
Acción 6.5.3							Ministerio de Salud. CCSS
Acción 6.5.4			*				CCSS. MCJD
Acción 6.5.5	Wil						CCSS
Acción 6.5.6							Ministerio de Salud. CCSS
Acción 6.5.7							M. de Salud. CCSS

GENERO Y M<mark>EDIO AMBIENTE</mark>

ACCIONES	199	96	199	97	19	98	RESPONSABLE
ACCIONES	I	II	I	II	I	II	
Acción 7.1.1.							MINAE. MAG. IDA. CNP
Acción 7.1.2.							CNP
Acción 7.2.1							Ministerio de Salud. M.O.P.T.
Acción 7.2.2							MINAE. CMF
Acción 7.2.3							Ministerio de Turismo. MINAE. IDA
Acción 7.2.4							Instituto de la Pesca. MAG
Acción 7.2.5		and a					MINAE
Acción 7.2.6							MINAE
Acción 7.2.7							Secretaría Técnica Ambiental
Acción 7.2.8							MINAE
Acción 7.3.1							Ministerio de Salud
Acción 7.3.2							Ministerio de Salud
Acción 7.3.3							MINAE Ministerio de Salud
Acción 7.4.1							CONICIT
Acción 7.4.2							CONICIT

ACCIONES	19	96	19	97	19	98	DECRONGARY
HECTORES	I	II	I	II	I	П	RESPONSABLE
Acción 7.5.1							Comisión Nacional de Emergencias
Acción 7.5.2							Comisión Nacional de Emergencias
Acción 7.6.1	•						MINAE. MAG. CNP. IDA
Acción 7.6.2							MINAE. MAG. CNP. IDA
Acción 7.6.3							MINAE. MAG. CNP. IDA
Acción 7.6.4							CNP
Acción 7.6.5							CNP
Acción 7.6.6							CNP. Centro Nacional de la Promoción de las Exportaciones
Acción 7.6.7							IDA
Acción 7.6.8							IDA
Acción 7.6.9							MAG. IDA. CNP
Acción 7.6.10							IDA
Acción 7.6.11							MAG. CNP
Acción 7.6.12				,			MINAE
Acción 7.6.13							IDA
Acción 7.7.1				w			MIVAH

ACCIONES	199	6	199	7	199	98	RESPONSABLE
ACCIONES	I	II	I	II	I	II	1452 01(3.12.12
Acción 7.7.2							MIVAH
Acción 7.7.3						3	MIVAH
Acción 7.7.4	•••						MIVAH
Acción 7.8.1							MINAE
Acción 7.8.2							ICE. AYA
Acción 7.8.3							AYA
Acción 7.8.4					5		AYA

PROMOCIONAR LA PARTICIPACION SOCIAL Y POLITICA DE LAS MUJERES E INCREMENTAR SU PRESENCIA EN LOS AMBITOS DE TOMA DE DECISIONES

ACCIONES	199	96	199	97	199	98	RESPONSABLE
.100101125	· I	II	I	II	I	II	
Acción 8.1.1.							CMF
Acción 8.1.2 (1)							CMF
Acción 8.1.3 (2)							CMF
Acción 8.1.4.	7						CMF
Acción 8.1.5 (3)							CMF
Acción 8.2.1					-		CMF
Acción 8.2.2		2 · 12					CMF
Acción 8.2.3							CMF
Acción 8.3.1							CMF
Acción 8.3.3							CMF

(1) Realizar 300 talleres en 55 cantones, según el siguiente detalle:

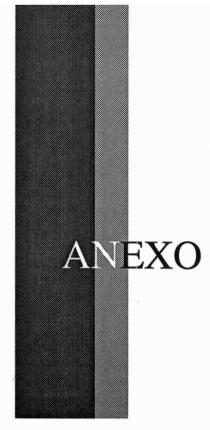
AÑO	CANTONES	N° DE TALLERES
1996	27	154
1997	16	98
1998	12	48
TOTAL	55	300

(2) Realizar 20 asistencias técnicas según el siguiente detalle:

AÑO	N° DE ASISTENCIAS
1996	8
1997	8
1998	4
TOTAL	20

(3) Desarrollar 210 talleres de capacitación en 55 cantones para funcionarios en el nivel local, sobre la incorporación de la equidad de género en el trabajo que desempeñen, según el siguiente detalle:

AÑO	CANTONES	N° DE ACTIVIDADES
1996	27	100
1997	16	74
1998	12	36
TOTAL	55	210



PROCESO DE ELABORACION DEL PIOMH

El Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, encargado por ley de formular y gestar las políticas públicas para la promoción de la mujer y la equidad de género, impulsó el diseño del Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOMH), tomando en consideración la experiencia desarrollada en otros países, así como el conjunto de insumos nacionales, entre los que destaca la Consulta Nacional para el Informe Nacional que el país presentó en el curso de los trabajos preparatorios de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, así como otras consultas específicas sobre la necesidad de formular este Plan de Igualdad. Con este conjunto de insumos el Centro elaboró una propuesta preliminar que fue sometida a consideración a los diversos sectores interesados.

Por una parte, se trabajó conjuntamente con los funcionarios y funcionarias que las instituciones de Gobierno determinaron para esta labor, al objeto de que las propuestas del PIOMH se concretaran sobre la base del accionar de cada una de las instituciones que tendrán responsabilidad en la ejecución del PIOMH.

Por otra parte, la propuesta de Plan Nacional preparada por el Centro para ser asumida por el Poder Ejecutivo fue puesto nuevamente a consulta ante las organizaciones sociales que tienen interés en este proceso.

Finalmente, dicha Propuesta también fue puesta a consideración de los Organismos Internacionales que operan en Costa Rica y ante personas consideradas como especialistas en las diferentes áreas que comprende el PIOMH.

Una vez concluido el documento preliminar se presentó en noviembre del pasado año, primero al Consejo Social y luego al Consejo de Gobierno, donde se estableció la decisión de enviar dicho documento preliminar a los ministros y directores de los organismos con responsabilidades de ejecución en el PIOMH, para que realizaran las observaciones y modificaciones que estimaran pertinentes. Dichas observaciones fueron enviadas al Centro de Mujer y Familia quien las incorporó para dar forma a la versión definitiva del PIOMH.

A continuación se ofrece la relación de las instituciones y personas que participaron en este proceso.

 El PIOMH fue elaborado con la colaboración de los/as funcionarios/as de las siguientes instituciones.

Area de Educación

- -Ministerio de Educación Pública
- -Instituto Nacional de Aprendizaje
- -Universidad de Costa Rica
- -Universidad Nacional
- -Universidad Estatal a Distancia
- -Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

Area de Comunicación y Cultura

- -Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes
- -Ministerio de Información
- -Ministerio de Seguridad Pública. Oficina Control Nacional de Propaganda
- -Ministerio de Justicia y Gracia. Oficina de Control y Regulación de Espectáculos Públicos
- -Instituto Costarricense de Electricidad
- -Consejo Nacional de Asuntos Indígenas (CONAI)

Area de Trabajo

- -Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- -Dirección General de Servicio Civil
- -Consejo Nacional de Producción
- -Ministerio de Agricultura y Ganadería
- -Instituto de Desarrollo Agrario
- -Instituto Nacional de Seguros
- -Instituto Nacional de Aprendizaje

Area de Salud

- -Ministerio de Salud Pública
- -Caja Costarricense de Seguro Social
- -Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados

Area de Género y Medio Ambiente

- -Ministerio de Recursos Naturales, Energía y Minas
- -Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
- -Instituto de Desarrollo Agrario
- -Consejo Nacional de Producción
- -Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Programa de Desarrollo Rural

-Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos

Area de Familia

-Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Area de Igualdad ante la Ley

Se consultó con las siguientes especialistas:

Rose Mary Madden

Marie Kuylen

Ruth Salas

Roxana Sánchez

Adilia Caravaca

Vera Aguilar

Rita Obando

María Eugenia Román

Adina Castro

María Orlich

Sidey Sánchez

María Esther Fait

Ivannia Monge

Flor Portuguéz

Erika Linares

Tatiana Soto

2. Se consultó con representantes de los siguientes organismos no gubernamentales e internacionales:

Organismos no gubernamentales

- -Instituto Latinoamericano de Prevención y
- Educación en Salud
- -Instituto Costarricense de Educación
- Radiofónica (ICER)
- -Alianza de Mujeres Costarricenses
- -Sindicato de la Universidad Estatal a Distancia (UNED)
- -Producciones 24 x Segundo
- -Apromujer
- -Centro de Orientación Familiar
- -Alfasic
- -FUNDESO
- -Asociación para la Integración y la Acción Regional (ACIAR)
- -Sindicato Nacional de Enfermeras
- -Colegio de Enfermeras
- -Asociación de Consultores y Expertos para el Trabajo
- -FUNDACOOP
- -Congreso de la Mujer Americana
- -Asociación de Mujeres con Discapacidad
- -Iriria Tsochok
- -Consejo Nacional de Mujeres Indígenas

Organismos Internacionales

- -Facultad Latinoamericana de Ciencias
- Sociales (FLACSO)
- -Programa de Naciones Unidas para el
- Desarrollo (PNUD)
- -Organización Panamericana de la Salud (OPS)
- -Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura(IICA)
- -Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)
- -Fondo de las Naciones Unidad para la Infancia (UNICEF)
- -Servicios de Noticias de la Mujer (SEM)

Impreso por



Tel.: (506) 552-4428 Cartago, Costa Rica